**T.C.**
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

# TÜRKİYE'DE BÜROKRASİ VE ÜÇ KUŞAK MEMUR VATANDAŞ ETKİLEŞİMİ

**BETÜL KURŞUN KARAKOYUNLU**
**18810301060**

**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN:**
**PROF. DR. MAHMUT HAKKI AKIN**

**KONYA 2021**

*Çocuklarım Giray, Zülal ve Eymen Akif'e...*

| | | |
|---|---|---|
| KONYA | T.C.<br>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ<br>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü | NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ KONYA<br>SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ |

## Bilimsel Etik Sayfası

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Öğrencinin** | Adı Soyadı | Betül KURŞUN KARAKOYUNLU | | |
| | Numarası | 18810301060 | | |
| | Ana Bilim / Bilim Dalı | Sosyoloji | | |
| | Programı | Tezli Yüksek Lisans | | |
| | | Doktora | X | |
| | Tezin Adı | Türkiye'de Bürokrasi ve Üç Kuşak Memur Vatandaş Etkileşimi | | |

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Betül KURŞUN KARAKOYUNLU

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

# ÖZET

| Öğrencinin | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Adı Soyadı | Betül Kurşun KARAKOYUNLU | | |
| | Numarası | 18810301060 | | |
| | Ana Bilim / Bilim Dalı | Sosyoloji | | |
| | Programı | Tezli Yüksek Lisans | | |
| | | Doktora | X | |
| | Tez Danışmanı | Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN | | |
| | Tezin Adı | Türkiye'de Bürokrasi ve Üç Kuşak Memur Vatandaş Etkileşimi | | |

Toplumsal yaşam ekonomik, sosyal ya da siyasal pek çok örgütsel ağın kuşatması altındadır. Her birimiz doğmak için değilse de varlığımızı sürdürebilmek, ölmek için değilse de defnedilmek sebebiyle dahi bürokratik örgütlerle ilişki içindeyiz. Yolumuzun bürokrasiden geçmemiş olması oldukça zayıf bir ihtimaldir. Ancak bürokrasi ile arası iyi olan kişi sayısı da pek azdır. Esasen bireylerin bürokrasi ile ilişkileri memurla olan müşahhas ilişkileri ile yakından ilgilidir. Öte yandan memurlarla olan ilişkimiz devlete olan takdirimiz, yermemiz ya da küskünlüklerimizi etkileme kabiliyetine sahiptir. Osmanlı'dan bu yana bürokrasi, çökmekte olan devleti kurtarmak, yeni bir devlet kurmak, modernleşmenin yükünü omuzlarına almak, darbe yapmak ya da bir darağacı kurmak gibi çok çeşitli etkinliklerin müsebbibi olmuştur. Memurların da bürokrasinin mevzi değişimi ile beraber toplumsal konumlarının değişim gösterdiğini söylemek mümkündür. Memur vatandaş etkileşimine üç kuşak üzerinden bakmak sureti ile toplumsal değişim adına bir dekupaj kesmeyi amaçlayan bu çalışma, teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yönetim düşüncesinden yola çıkılarak bürokrasinin teorik zemini tartışılmış, ardından Türkiye'de bürokrasinin inkişaf seyrine yer verilmiştir. Çalışmanın uygulamalı bölümü ise 17 memur ve 16 vatandaştan derinlemesine mülakat yolu ile elde edilen verilere ayrılmıştır. Çalışmada fenomenolojik yaklaşım benimsenmişse de araştırmacının on dört yıllık devlet memuru olması nedeniyle pek çok etnografik kodu içerdiğini ifade etmemiz gerekir. Görüşme verileri betimleyici analizle yorumlanarak memur vatandaş ilişkilerine etki eden temalar ortaya konmuştur. Araştırmada üç kuşak bağlamında memur vatandaş ilişkilerinin oldukça köklü değişim gösterdiğini ortaya koyan bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Modernleşme, Bürokrasi, Memur, Vatandaş, Toplumsal Değişme

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

## ABSTRACT

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Author's | Name and Surname | Betül KURŞUN KARAKOYUNLU | | |
| | Student Number | 18810301060 | | |
| | Department | Sociology | | |
| | Study Programme | Master's Degree (M.A.) | | |
| | | Doctoral Degree (Ph.D.) | X | |
| | Supervisor | Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN | | |
| | Title of the Thesis/Dissertation | Bureaucracy and Three Generations Civil Servant Citizen Interaction in Turkey | | |

Social life is under the siege of many economic, social or political organizational networks. Each of us is in contact with bureaucratic organizations, even if not to be born, to survive, if not to die, to be buried. It is highly unlikely that our path has not passed through bureaucracy. However, the number of people who are good with bureaucracy is also very few. In fact, the relations of individuals with the bureaucracy are closely related to their personal relations with the civil servant. On the other hand, our relationship with civil servants has the ability to influence our appreciation, resentment or resentment towards the state. Since the Ottoman times, the bureaucracy has been responsible for various activities such as saving the collapsing state, establishing a new state, taking the burden of modernization on its shoulders, making a coup or setting up a gallows. It is possible to say that the social position of the civil servants has changed with the change in the position of the bureaucracy. This study, which aims to cut a jigsaw for social change by looking at civil servant-citizen interaction through three generations, consists of two parts, theoretical and practical. In the first part, the theoretical basis of bureaucracy is discussed, starting from the idea of management, and then the developmental course of bureaucracy in Turkey is given. The applied part of the study is divided into data obtained through in-depth interviews from 17 civil servants and 16 citizens. Although the femonelological approach was adopted in the study, we should state that the researcher has been a civil servant for fourteen years and therefore includes many ethnographic codes. Interview data were interpreted with descriptive analysis and themes affecting civil servant-citizen relations were revealed. In the study, findings were obtained that reveal that civil servant-citizen relations in the context of three generations show a radical change.

**Keywords**: Modernization, Bureaucracy, Civil Servant, Citizen, Social Change

## KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| AK PARTİ | : Adalet ve Kalkınma Partisi |
| ANAP | : Anavatan Partisi |
| AP | : Adalet Partisi |
| BİMER | : Başbakanlık İletişim Merkezi |
| CHP | : Cumhuriyet Halk Partisi |
| CİMER | : Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi |
| COVİD | : Coranavirus |
| DMK | : Devlet Memurları Kanunu |
| DP | : Demokrat Parti |
| DPT: | :Devlet Planlama Teşkilatı |
| KPSS | : Kamu Personeli Seçme Sınavı |
| MEHTAP | : Merkezi Hükûmet Teşkilatı Araştırma Projesi |
| MHP | : Milliyetçi Hareket Partisi |
| RP | : Refah Partisi |
| TRT | : Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu |
| YKİ | : Yeni Kamu İşletimi |
| YKY | : Yeni Kamu Yönetimi |
| vb. | : ve benzeri |
| vs. | : ve saire |
| yy. | : yüzyıl |

## ÖN SÖZ ve TEŞEKKÜR

Türkiye'de bürokrasi ve memur-vatandaş ilişkilerine yönelik ilgimin on dört yıldır memur olarak görev yapmamla ilgisi olduğu bir gerçek. Yine etkileşimin doğası ve davranış kalıplarına olan merakım da konuyu benim için çekici kılmıştır. En iyi çalışmaların araştırmacının kişisel merakından doğacağı ve etnografik kodların çalışmaları özgün kılacağına olan inancım, danışmanım Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN'ın da teşvikleri ile pekişmiş oldu. Türkiye'de bürokrasi konulu çalışmaların ekseriyetle İşletme ve Kamu Yönetimi alanlarında yapıldığı konu ile ilgilenenlerin malumudur. Ülkemizde kamu bürokrasisinin ve memurların toplumsal alanda oynadığı etkin role ve memurların modernleşme pratiklerimizle ilgisine bakıldığında, konuya sosyolojik açısından bakmanın gereği ortaya çıkmaktadır. Yine bürokrasinin Osmanlı'dan bu yana mütemadiyen konum ve tutum değiştiren yapısı nedeni ile kuşaklar özelindeki çalışmaların, konuyu dönemlere ayırarak inceleme fırsatı sunacağını düşünmekteyiz. Bu bağlamda çalışma, memur ve vatandaş etkileşimini üç kuşak üzerinden ele almak sureti ile toplumsal değişme adına bir paragraf açmayı amaçlamıştır.

Çalışmanın bu aşamaya gelmiş olmasında pek çok kişiye şükran borcum bulunmaktadır. Öncelikle akademik hayatta rastlaşmamın benim için büyük bir şans olduğunu düşündüğüm Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN'a teşekkür etmek isterim. Özgün düşünme biçimi ile her tıkandığımda yoluma ışık tutmasaydı, çalışmanın sistemli biçimde ilerlemesi mümkün olmazdı. Tez aşamasında değerli öneri ve teşvikleri ile beni yüreklendiren Prof. Dr. Mustafa Atilla ARICIOĞLU ve Doç. Dr. Faruk KARAARSLAN'a, savunma sürecinde çalışmaya yönelttikleri özgün fikirler için Doç. Dr. İslam CAN ve Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin ÇİL'e teşekkürü bir borç bilirim. İhtiyacım olduğu her anda yanımda olduğunu bildiğim ve beni sürekli motive eden kıymetli arkadaşım Doç. Dr. Müşerref YARDIM'a gönülden teşekkür ederim. Tez yazım sürecinde kader ortaklığı ettiğimiz, anne olmakla öğrenci olmak arasında birlikte kaldığımız Öğr. Gör. Büşra ÖZÜDOĞRU'nun bu süreçte bana verdiği her türlü destek için müteşekkirim. Doktora ders dönemimi geçirdiğim, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyoloji bölümü hocalarına, bana kattıkları her şey için minnet borçluyum. Özellikle Prof. Dr. Ramazan YELKEN, Prof. Dr. Abdürreşit KARLUK,

Prof. Dr. Halime ÜNAL REŞİTOĞLU ve Prof. Dr. Mustafa ORÇAN'ın isimlerini anmam gerekir. Doktora aşamamda beni yüreklendiren ve birlikte çalışmaktan her zaman mutluluk duyduğum Kimya Hatun Kız Yurdu'nun koca yürekli tüm personeline şükran duyuyorum. Bu tezin ismi anılması mümkün olmayan pek çok gizli kahramanı da var. Bu bağlamda bana zaman ayıran, bürokratik öykülerini benimle paylaşan ve diğer kahramanlara ulaşmam konusunda bana destek olan tüm katılımcılara yürekten teşekkür ediyorum; onların öykülerini cesur biçimde anlatma istekleri olmasa idi, böylesi zengin veriler elde edilemezdi. Yine katılımcılara ulaşmam konusunda bana büyük destek veren, değerli meslektaşım Mücahit Mustafa KOÇ'a teşekkür etmem gerekir. Öte yandan 14 yıllık memuriyet hayatımda bürokratik öyküme dâhil olmuş ve etnografik kodlarımı inşa etmiş tüm meslektaşlarıma ve yoluma çıkmış vatandaşlara teşekkür etmek boynumun borcudur. Nitekim onlar bu tezin her satırının görünmeyen yüzüdürler.

Eğitimin ömürle son bulacağını bana henüz çocukken aşılayan ve tüm yaşamım boyunca en büyük dayanağım olan babam Mustafa KURŞUN'a, akademik adımlarıma engel olan gündelik gailelerimi paylaşan ve çocuklarıma benimle birlikte annelik yapan emektar annem Nilgün KURŞUN'a, peynir dilimlerini bölüştüğüm, aynı sofrayı paylaştığım, çocukluğumda ve yetişkinliğimde bana omuz veren ablam Hatice ÇALIŞKAN ve abim Ahmet Turan KURŞUN'a tüm kalbimle minnet borçluyum. Onlar olmasaydı hiçbir şey olmazdı. Eğitim hayatımda her zaman beni destekleyen ve yüreklendiren ikinci anne babam Serihan KARAKOYUNLU ve Sait KARAKOYUNLU'ya şükranlarımı sunarım. Kan bağı olmadan da kardeş olabildiğimiz Çiğdem KURŞUN ve Mehmet ÇALIŞKAN'ın hayatıma dâhil olmaları bir şanstır. Sayelerinde, anne olmadan anne olmayı öğrendiğim cüssesi küçük, yüreği büyük yeğenlerim Sadegül, Karahan, Mustafa Eren ve Ceren Yüsra'ya bana tattırdıkları güzel şeyler için minnettarım.

İlk göz ağrım, ilk arkadaşım, tezin meşakkati ile zaman zaman ihmal ettiğim oğlum Giray Bican'ın, henüz anne karnında iken Marx, Weber ve Durkheim'le tanışan ve bu kadar güzel iki bebek olan Zülal Nur ve Eymen Akif'in varlığı için yaratıcıya minnet borçluyum. Onlar bu tezle doğdular ve bu tezle birlikte büyüdüler. Anne

olmanın yalnızca biyolojik bir ihtimal olmadığını öğreten manevi oğlum Ahmet Safa'nın varlığı da diğer şükür sebebimdir.

Akademik hayatım boyunca her an yanımda olan, bana her zaman inanan ve teşvik eden meslektaşım ve kalem arkadaşım Murat KARAKOYUNLU'ya minnettarım. O olmasa idi hayalleri gerisinde kalmış, inandıklarını gerçekleştirme cesareti bulamamış bir kadın olacaktım, var olsun.

Bu tez yazılırken mevsimler değişti, yeni bebekler dünyaya geldi, günü dolanlar göçtü, dağlar yeşillendi ve kuşlar göç etti. Koşamadığım kırlara, izleyemediğim gökyüzüne ve yolcu edemediğim kuşlara da bekledikleri için minnettarım. Büyük bir meşakkatin sonucunda ortaya çıkan bu tezin alana katkı sağlaması en büyük arzumdur. Akademik olan ile bürokratik olanın çaprazlarında, zorlu ancak keyifli bir yoldan geldim. Bitince varacağını sanıyor insan, varmak diye bir şey yokmuş hâlbuki aslolan yolda olmakmış. Yolda olanlara selam olsun.

Betül KURŞUN KARAKOYUNLU

Konya, Eylül 2021

# İÇİNDEKİLER

**BİLİMSEL ETİK SAYFASI ..... I**
**ÖZET ..... II**
**ABSTRACT ..... III**
**KISALTMALAR ..... IV**
**İÇİNDEKİLER ..... VIII**
**GİRİŞ ..... 1**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**İNSAN, TOPLUM VE YÖNETİM MESELESİNE GİRİŞ**

**1.1.Yönetim Meselesine Giriş ..... 8**
**1.2.Yönetim ve Bürokrasi ..... 10**
**1.3.Bilimsel Disiplin Olarak Yönetim Düşüncesi ..... 14**
**1.4.Örgüt, Organizasyon ve Bürokrasi ..... 25**
**1.5.Bürokrasiye İlişkin Yaklaşımlar ..... 30**

**İKİNCİ BÖLÜM**

**İMPARATORLUKTAN CUMHURİYETE TÜRK BÜROKRASİ TARİHİ**

**2.1. Osmanlı Bürokratik Mirası ..... 45**
**2.2. Tek Parti Dönemi: Bürokrasinin Hâkimiyeti ..... 61**
**2.3. Demokrat Parti Döneminde Bürokraside Direniş ve Değişim ..... 69**
**2.4. 1960-1970 Dönemi- Bürokratik Fetretin Sonu ..... 75**
**2.5. 1970-1980 Dönemi- Partizan Bürokrasi ..... 80**
**2.6. 1980-2002 Dönemi Bürokratik Yeniden Dönüşüm ..... 82**
**2.7. 2002'den Bugüne Bürokrasi ..... 93**
**2.8. Bürokraside Yeni Bir Dönem: Başkanlık Rejimi ..... 112**

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

**3.1. Araştırmanın Problemi ..... 117**
**3.2. Araştırmanın Amacı ..... 118**
**3.3. Araştırmanın Önemi ..... 119**
**3.4. Araştırmanın Yöntemi ..... 120**
**3.5. Örneklem ..... 123**
**3.6. Verilerin Toplanması ..... 126**
**3.7. Verilerin Analizi ..... 131**
**3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları, Sahada Karşılaşılan Güçlükler ve Etik Meseleler ..... 134**

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

**VERİ ANALİZİ VE TEMEL BULGULAR**

**4.1. Memurlara İlişkin Temalar ..... 139**
4.1.1. Memur Olmak ..... 140
4.1.1.1. Mesleki İtibar ..... 159
4.1.1.2.Memur ve Borçlanma İlişkileri ..... 166
4.1.1.3.Memur ve İdeal Eş İmgesi ..... 168
4.1.2. Örgüt İçi İlişkiler: Yatay ve Dikey Formların Belirsizleşmesi ..... 173
4.1.3. Memurun Borçlu Vatandaş Kabulü ve Mevzuat Mesafesi ..... 199

4.1.4. Memurun Gözünden Memuriyetin Dönüşümü: Bond Çantalı Memur Korkusundan Bir Evin Bir Çocuğu Vatandaş Modeline ..... 210
4.1.5. Değişimin Emeraleri: Münakaşa Kültürü ..... 231
4.1.6. Memurun Gözünden Türk Toplumunda Memur Ön Yargısı ..... 235
4.1.6.1.Teknoloji Kullanımının Memur Ön Yargısına Katkısı ..... 242
4.1.6.2.Memur Ön yargısının Emareleri: Şikâyet Mekanizmaları ..... 250
4.1.7. Memurun Bilgi Otoritesi ..... 256
4.1.7.1. Memur Vatandaş İlişkilerinin Bulanıklaşması: Aşınmış Memur ..... 262
4.1.8. Teknolojik Anomi, A4 Fetişizmi ve Online Arzuhalcilik ..... 266
4.1.9. Memur-Vatandaş Etkileşiminde Siyasal Farklılıklar ..... 277
4.1.10. Demografik Veriler Bağlamında Bir Saha Okuması ..... 287
**4.2. Vatandaşlara İlişkin Temalar ..... 295**
4.2.1. Vatandaş Gözünden Memur Olmak ..... 296
4.2.1.1. Memur ve İnisiyatif: Bürokratik Katılık mı Keyfiyet mi ? ..... 345
4.2.1.2. Evrensel Saatin İhtilafı: Memur ve Mesai ..... 354
4.2.1.3. Limon Satan Memur ..... 357
4.2.1.4. Ontolojik Zeminde Tekinsizliğin Doğurduğu Bir Tip Olarak "Tanıdık Memur" ..... 359
4.2.1.5.Memur Gelin - Memur Damat ..... 363
4.2.1.6. Üç Kuruş Aşağı Olsun Memur Olsun ..... 373
4.2.1.7.Tecrübe ve Üslup İkileminde Yaşlı ve Genç Memurlar ..... 381
4.2.1.8. Kadın ve Erkek Memurlar ..... 393
4.2.1.9. Memur Gibi Görünmek: Memur İmajı ..... 409
4.2.2. Vatandaş Gözünden Yatay ve Dikey İlişkilerin Değerlendirilmesi: Memurdan ya da Vatandaştan Yana Olmak ..... 413
4.2.3. Vatandaş Gözünden Dünden Bugüne Memur Vatandaş İlişkileri: Tevekkülcü Vatandaştan Hesap Soran Vatandaşa ..... 435
4.2.3.1. Dönüşümün Emareleri: Aşınmış Memurlar ..... 449
4.2.3.2. Değişimin Emareleri: Münakaşa ve Şikâyet Kültürü ..... 456
4.2.4. Vatandaş Gözünden Alacaklı Memur-Borçlu ve Eksik Vatandaş ..... 462
4.2.4.1. Eksik Vatandaş ve Rüşvet ..... 468
4.2.5. Vatandaş Memur İlişkilerinde Bilginin Kırılan Gücü ..... 477
4.2.5.1. Bilgiye Ait Bir Gösterge Biçimi: Dış Görünüş ..... 487
4.2.6. Vatandaş Gözünden Siyaset ve Memur ..... 491
4.2.6.1. Dikey Hareketlilik İçin Dinsel Pratiklerin Göstergesel Sunumu: Arada Kalmış Memur ..... 512
4.2.7. Vatandaşın Memur Ön Yargısı ..... 518
4.2.8. Teknoloji ve Güven ..... 531
4.2.8.1.Teknolojik Anominin Kuşatması Altında Memur Vatandaş İlişkileri ..... 535
4.2.8.2. Sahte Memur ..... 539
**SONUÇ ..... 542**
**KAYNAKÇA ..... 564**
**EK-1: NİTEL GÖRÜŞME FORMU ..... 593**
**EK-2 KATILIMCILARA İLİŞKİN DEMOGRAFİK BİLGİLER ..... 594**

# GİRİŞ

Kamu bürokrasisi, yasama, yürütme ve yargı erklerinden yürütmenin işlevlerini yerine getirebilmesi için, alanında uzmanlaşmış memurların ve araç-gereçlerin bir araya gelmesinden teşekkül etmiş için örgütlenme biçimidir. Bir teori olarak bürokrasi, modern döneme ait olmakla birlikte, çok daha eskilere dayanan, kadim imparatorluklara varan bürokrasi örnekleri bulunmaktadır. Esasen nerede bir idare, otorite, yönetim ve de büyüklük varsa orada bir şekli ile bürokrasiye rastlamak mümkündür. Yine de Weber'in bir ideal tip olarak geliştirdiği modern bürokrasi, onun yasal-ussal otorite tipolojisine uygun bir örgütlenme biçimi olup, bugünkü bürokratik örgütlenmeler modernleşmeden mülhemdir. Weber bürokrasisi, çağının örgütleri arasından muayyen bir örgüte yapılan atıf değil, bir tahayyüldür. Tüm örgütler bu tahayyüle ve zihni kabule yaklaştıkları ölçüde bürokratiktirler.

Bürokrasinin örgütsel ve yapısal özelliklerinden doğan kavramsal tanımları yanında, deneyim edenlerce verili pejoratif anlamları bulunmaktadır. Weber bürokrasiyi yetkilerin yasalara göre tanımlanması, hiyerarşik ilişkiler, uzmanlaşma ve gayrişahsi biçimde çalışan memurlar ile tanımlamışsa da, bugün zatını teorik zeminde anımsayanı pek azdır. Ağır işleyen bir sistem, gereksiz yazışmalar, evrak trafiği ve memurların keyfi davranışları gibi pek çok ifade, bürokrasinin tezyif yüklü anlamları olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim masaları örtmede kullanılan koyu renkli kumaş anlamına gelen "burra" ile egemenlik anlamına gelen Yunanca "kratos" kelimelerinden türetilmesi ile büroların/masaların egemenliği anlamına gelen bürokrasi, etimolojisi itibari ile dahi eleştireldir.

Bürokrasi ile ilgili bu kanılar Türk kamu bürokrasisi için de geçerli olup, olumsuz içerimleri Osmanlı bürokrasisine kadar dayanmaktadır. Osmanlı aydınları başlangıçta bürokrasiyi kişisel keyfe dayanan bir yönetim biçiminden kurtuluş olarak addetmişlerdir. Ne var ki, mevzuata dayalı işlem tesisi beklentisi ile memnuniyetle karşılanan bürokrasi, bir hükümdarın keyfinden kurtulup bin memurun keyfine dayanan bir sisteme dönüşmüştür.

Cumhuriyet tarihinde ise bürokrasi alışıldığın dışında bir misyon üstlenmiş ve modernleşmenin yükünü omuzlarına almıştır. Bu bağlamda bürokrasi, reformları ve devrimleri yerleştirmenin yanında, ekonomik kalkınmada devletin öncülüğünü

sağlamak gibi önemli görevleri üstlenmiştir. Modernleşme hareketlerinin yasalar eliyle yapıldığı ülkelerden biri olan Türkiye'ye ait modernleşme hareketlerinin en belirgin özelliği, millet adına yapılmış olmasıdır. Pozitivizmden mülhem modernleşme tasavvurumuz, tedrici ve halkla beraber değil seçkinler eli ile yukardan inmeci bir karaktere sahiptir. Modernleşme, ilerleme ile eş anlamlı tutulmuş ve modernleşme deneyimimiz akılcı ve laik değerler üzerine inşa edilmiştir. Bu aydınlanma hareketinde ise memurlar başat rol oynamışlardır. 1946 yılında çok partili hayata geçişle birlikte iktidarı kullanan bürokratik elitle siyaset arasında boy gösteren çatışma, 1960 Darbesi'ne giden yolun önünü açmıştır. 1960 Darbesi'nin temelde nedeni CHP'nin güdümünde olan bürokrasinin, DP döneminde siyasi sahnede kaybettiği başat rolünü yeniden talep etmesidir. Askeri darbe sonrasında siyasetin yalnızca siyasi seçkinlerce yapılmasına karşı çıkan bürokrat seçkinlerin, siyasi elitler üzerinde bir denetim mekanizması geliştirdiği, başka bir vesayet dönemine girilmiş oldu. 1961 Anayasası, bürokraside düalist bir yapı meydana getirmiş ve parlamento egemenliği kullanmada tekelci rolünü kaybederek, MGK, üniversiteler, TRT ve DPT gibi özerk kurumlarla bölüşmek durumunda kalmıştır. Böylece egemenlik, atanmışlar ve seçilmişler arasında pay edilmiş ve bürokrasinin yarı vesayet dönemi başlamıştır. 1983 yılında iktidara gelen ANAP ise, dünyada esen devletin küçültülmesi ve özelleştirme politikalarının da etkisi ile bürokrasiyi bir mücadele alanı olarak konumlandırmıştır.

2000'li yıllardan sonra yönetim anlayışı bakımından yeni bir döneme girilmiş ve bu yönetim biçimi, piyasa temelli kamu yönetimi ya da işletmecilik gibi isimlerle adlandırılmıştır. Bu yeni anlayışın ortaya çıkışını tetikleyen etkenler, kamu bürokrasisine yöneltilen yoğun eleştiriler, yeni sağ, özel sektördeki değişim ve yeni ekonomik teorilerdir. 1930'lu yıllarda ortaya çıkan Keynesyen politikaların, devletlerin ekonomik alanda daha etkin rol almasını talep etmesine karşın, 1970'lerde ortaya çıkan petrol krizi neticesinde kamu giderlerinin artması, devletin yapısında değişikliğe gidilmesine neden olmuştur. *Yeni Sağ* politikaların yönetimde etkili olması, devletin işleyişinde radikal dönüşümleri beraberinde getirmiş ve klasik bürokrasi anlayışı sorgulanmaya başlamıştır. Böylece kamu yönetimi, Yeni Kamu İşletmeciliği, Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim gibi post-bürokratik yaklaşımların tesiri altına girmiştir. Post bürokratik yaklaşımlar, geleneksel kamu yönetimi

anlayışını derinden sarsmış ve bürokrasiyi yapı ve zihniyet bakımından köklü değişimlere uğratmıştır. Bu durumda bürokrasinin aktörleri olan memur ve vatandaşların, tutum ve davranış kalıplarının dönüşmesi kaçınılmazdır. Nitekim yasama yürütme ve yargı üçlemesinin vitrini olan yürütme erki, yürütme erkinin başat aktörü ise memurlardır. Bürokrasinin işlevsel sorunlarından biri, kimilerine göre en büyüğü memurların işlerini yaparken göstermiş oldukları davranış kalıplarıdır. Dahası memurlar, bürokratik hızın önünde bir engel olarak görülmüştür. Yeni atamalar, reformlar ve yeni yasalar çıkarılsa da memur ve onun zihniyeti değişmedikçe bu reformların başarıya ulaşması oldukça güçtür. Bu bağlamda çalışma, vatandaş-memur etkileşimine üç kuşak üzerinden odaklanmak sureti ile toplumsal yapıya yönelik bir dönüşüm haritası çıkarma gayretindedir. Üç kuşakta belirlenen yaş aralığı birinci kuşak için 60-70 yaş, ikinci kuşak için 40-50 yaş ve üçüncü kuşak için 20-30 yaştır. Çalışmanın kuşak üzerine kurgulanmasının temelde nedeni Türkiye'deki bürokrasi deneyimini dönemlere ayırmak sureti ile incelemek ve 1950'li yıllardan bugüne gelen hat üzerinden toplumsal değişimin temel dinamiklerini tespit etmektir. Öte yandan birinci kuşak memurun eski tip memuru, üçüncü kuşağın ise yeni nesil memurları temsil edeceği düşünülmektedir.

Çalışma dört ana bölümden müteşekkildir. Birinci bölüm, "İnsan Toplum ve Yönetim Meselesine Giriş" olarak adlandırılmıştır. Bu bölümde ilk insanın ve ilk insan topluluklarının ortaya çıkışı ile yönetim meselesinin ortaya çıkışı arasındaki ilgi kurulmuştur. Ardından yöntemsiz bir yönetim anlayışının ardından bürokratik örgütlerin doğuşu, modernleşme pratiği bağlamından kopmaksızın derinleştirilmiştir. Bu başlık altında Bir Bilim Olarak Yönetim Düşüncesi alt başlığına yer vererek, Avrupa ve Amerika yönetim biliminin temellerine değinilmektedir. Amacımız yönetim düşüncesinin evrimsel pratiğini açıklamak sureti ile bugün gelinen noktada, post bürokratik örgütlerin arka planına dayanak oluşturmaktı. Nitekim post bürokratik formların, bu tezde elde edilen memur-vatandaş davranışlarının üç kuşakta değişmesinde başat unsur olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Bu başlığı, post bürokratik örgütün çıktısı mahiyetinde olan ve bürokratik zihniyeti kökünden değiştiren, Yeni Kamu İşletmeciliği, Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim yaklaşımlarının ortaya çıkışına neden olan ekonomik, sosyal ve siyasal unsurlara değinmek sureti ile sonlandırmış olduk. Bu bölüm altında ele alınan diğer başlık Örgüt,

Organizasyon ve Bürokrasidir. Bu kısımda organizasyon ve örgütün ruhuna değinmek sureti ile bürokrasinin kavramsal çerçevesi tartışılmıştır. Bölümün son başlığı olan Bürokrasiye İlişkin Yaklaşımlar altında Hegel'den başlayarak Marx, Lenin ve Trotsky, Burnham ve Rizzi üzerinden Marksizm'in bürokrasi deneyimine değinilmiştir. Ardından Michels, Mosca ve Pareto'nun düşüncelerine değinmek sureti ile seçkinci yaklaşımın bürokrasi kuramı tartışılmıştır. Bürokrasi kuramının başat isimlerinden olan Weber'in yaklaşımı ise rasyonalite, güç, otorite ve meşruiyet kavramları üzerinden ele alınmaktadır. Bilindiği gibi Weber'in tezine karşı geliştirilmiş pek çok eleştirel yaklaşım bulunmaktadır. Bu eleştirel bakış, özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından post bürokratik yaklaşımlar altında müstakil bir yazın oluşturmuştur. Bu yazın R. Merton, Philip Selznick, Alvin W. Gouldner ve P.M. Blau üzerinden bölüm içinde tartışılmaktadır. Bürokrasiye yönelik liberal gelenek ve iktisatçıların görüşlerine de kısaca yer verildikten sonra, bürokrasinin oldukça kabarık bir suç dosyası olduğuna vurgu yapan Bauman'ın bürokrasi eleştirisine yer verilmiştir. Şu hâlde bürokrasi soykırım, totalitarizm ve despotizme varan pek çok suçlama ile karşı karşıyadır. Öte yandan çağdaş bürokrasi kuramcıları arasında, bürokrasinin geleceğinden ümitli olmayan yazarlar bulunmaktadır. Bu bağlamda Alvin Toffler ve Warren G. Bennis'in de görüşlerine değinmek gerekmiştir. Toffler, bürokrasinin yok olacağını düşünürken, neoliberal yönetim kuramcısı Warren G. Bennis, bürokrasinin işlevini yitirdiğini düşünmektedir. Weber'in bürokrasi kuramı sanayi toplumlarına göre geliştirilmiş bir ideal tip olma özelliği taşımış ve 1900'lerin başına kadar etkinliğini sürdürmüştür. Ancak klasik bürokrasi, yönetim düşüncesinde bireyi merkeze alan yaklaşımların etkinlik kazanması, yeni ekonomik yaklaşımlar, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte işlerliğini yitirmiştir. Kimilerine göre bürokrasinin varlığını devam ettirebilmesi, ortaya çıkan bu yenilikler için yeni teklifler getirmesine bağlıdır. Bu bağlamda klasik bürokrasinin, bilgi teknolojileri ile kendini re organize ettiğini söylemek mümkündür. Nitekim birinci bölüm bürokrasinin yeni bir formu olan e-bürokrasi uygulamalarına değinmek sureti ile sonlandırılmıştır.

İkinci Bölüm, bürokrasi sabitesi üzerinden Türk siyasal hayatının okunması ile inşa edilmiştir. Bu bağlamda bölüme "İmparatorluktan Cumhuriyete Türk Bürokrasi Tarihi" başlığı verilmiştir. Osmanlı patrimonyal bürokrasisi ile başlatılan bu dönem ele alınırken Tanzimat sürecinde bürokrasinin oynadığı etkin role vurgu yapılmıştır.

Nitekim bürokrasi Osmanlı yenileşme hareketlerinin başat aktörü olurken, Cumhuriyet döneminde modernleşmenin sorumluluğunu üzerine almıştır. Bürokrasinin siyasal öyküsüne çok partili hayat üzerinden devam edilmiş, bürokrasi ile siyasetin bir ileri bir geri seyreden vesayet çekişmesine dikkat çekilmiştir. Türk siyasal hayatı kaba bir çerçevede bürokrasi ile siyasetin birbirlerini iktidardan uzaklaştırma mücadelelerinin tarihi niteliğindedir. Nitekim halk desteği bakımından zayıf olan iktidarlar, bürokrasi ile mücadele konusunda dirayetli bir duruş sergileyememiş, siyaset bürokrasinin yarı vesayeti altında ülkeyi idare etmiştir. Özellikle koalisyon dönemlerinde neredeyse güdümlü bir siyasetin varlığından söz etmek mümkündür. Siyasetçilerin yönetim erkini tam manası ile ele geçirmeye çalıştığı dönemlerde ise bürokrasi, ezoterik bilgisine dayanarak bürokrasinin işlerliğini azaltmıştır. Ancak bürokrasinin direnişi her zaman bu denli masum olmayıp, oldukça iddialı eylemleri bulunmaktadır. Nitekim siyasi elit karşısında konumunu yitirdiği hemen her durumda bürokrasi, darbeler yolu ile demokrasi deneyimimizi kesintiye uğratmıştır. Bu bağlamda demokrasi hikâyemiz, her on yılda bir bürokrasinin müdahalesi ile maluldür. Buna mukabil 1960 Darbesi, 1971 Muhtırası ve 1980 Darbesi'ne değinilmesi önem arz etmiştir.

Türk siyasi hayatında, bürokrasiye karşı oldukça net bir duruş sergileyen partilerin DP, ANAP ve Ak Parti olduğunu söylemek mümkündür. Bu partilerin ortak özelliği, güçlü bir halk desteğine sahip olmalarıdır. Esasen halk, bürokrasiyi karşısına almış ve mücadele merkezi olarak tanımlamış olan partilere rağbet etmiştir. Öte yandan bu, çift yönlü bir ilişkidir. Nitekim bürokrasi ile etkin bir mücadele edilebilmesi aynı zamanda, güçlü bir iktidarı murat etmektedir. Bu bağlamda Türk siyasi hayatında, bürokrasi bağlamından kopmaksızın tüm iktidarların toplumsal tabandaki yansımaları da bu bölümde üzerinde durulan hususlar arasındadır. Bu bölümün son kısmı Ak Parti iktidarını kapsayacak biçimde inşa edilmiştir. Burada, bu dönemi oldukça ayrıntılı yazmaya gayret ettiğimizi söylemeliyiz. Nitekim alan yazınında, 2002 yılına kadar olan bürokrasi tarihi, oldukça ayrıntıları ile yazılmış olmasına karşın, bu tarihten sonra tafsilatlı bir bürokrasi çalışmasına rastlanmamıştır. Burada ayrıntıya girme çabamız, alana katkıda bulunma isteğinden ileri gelmektedir. Nitekim araştırmacının kendisinin de memuriyet hayatını bu dönemde geçirmesi ve bürokrasinin inkişafının bir aktörü olması, bu bölümdeki iddiamızı güçlendirmektedir.

Üçüncü bölüm araştırmanın metodolojisine ayrılmıştır. Bu bölümde çalışmanın problemini ortaya çıkaran toplumsal etmenler yanında, çalışmanın hangi boşluğu doldurma gayretinde olduğuna yer verilmiştir. Çalışma konusunun belirlenmesinde şüphesiz ki araştırmacının on dört yıllık memuriyet deneyiminin başat etkisi bulunmaktadır. Nitekim aynı zamanda bir memur çocuğu olan araştırmacı, yaşı ile mukabil memur kültürünün içinde yetişmiş, hatta bir memur lojmanında büyümüştür. Meslek hayatının son altı yılını da idareci olarak geçirmiş olması, çalışmanın ast üst ilişkileri ile ilgili bölümleri açısından da anlamlıdır. Nitekim hem memur, hem amir hem de bir vatandaş olan bir araştırmacının, konuya özgün bir katkı sunması hedeflenmektedir. Şu hâlde çalışma, her ne kadar fenomenolojik yöntem üzerine inşa edilmişse de bir etnografi çalışmasıdır. Öte yandan bürokrasi ile ilgili yapılan çalışmaların ekseriyetle özel sektör bürokrasisi üzerine kurgulanması, memurlara yönelik çalışmaların da özlük hakları, sendikal faaliyetler ya da mevzuatsal düzenlemelere ayrılmış olması sosyolojik alanda memur ve bürokrasi konusunun ihmal edilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda memur ve vatandaş etkileşiminin kuşaklar üzerinden okunmasının, toplumsal değişmenin çözümlenmesi adına işlevsel bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın uygulamalı bölümü, 17 maliye memuru ve 16 vatandaştan derinlemesine mülakat yolu ile elde edilen verilere ayrılmaktadır. Bu bağlamda çalışmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş olup, nitel araştırmalar derinlemesine arkeolojik çalışmalar gerektirmektedir. Öte yandan nitel araştırmaların kendine has araştırma teknikleri bulunmaktadır. Bu çalışmada bir deneyimin özünün kavranmasına yönelik muradın, fenomenolojik yaklaşımı gerektirdiğini söylemek mümkündür. Fenomenolojik yaklaşımlar bireylerin yaşamış oldukları bir deneyimin özünü kavramaya elverişli olduğu gibi, aynı deneyimi yaşamış ortak insanlarla çalışmaya imkân vermektedir. Bu bağlamda üç kuşak arasından seçilmiş vatandaş ve memurların birbirleri ile olan etkileşimlerine, tutum ve davranışlarına değinmek sureti ile toplumsal değişme dinamiklerinin saptanması hedeflenmiştir.

Uygulamalı bölüm, karşılıklılık ilkesine sadık kalınmak sureti ile inşa edilmiştir. Birinci aşamada memurlardan elde edilen verilere yer verilmiş ve katılımcı grubun kendi gözünden kendisine ve vatandaş gözünden kendisine bakabileceği sorularla ana temalar belirlenmiştir. Temaların tamamı kuşak haritasına uymak sureti

ile işlenmiştir. Ekseriyetle bir tema ile ilgili fikirlere öncelikle birinci kuşaktan başlanarak yer verilmiş, ikinci ve üçüncü kuşağın ardından, karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılmıştır. İkinci aşamada ise vatandaş katılımcıların verilerine, aynı ilkelerle yer verilmektedir. Bu bölümde de vatandaşların kendi kendilerine olan yaklaşımı ve memurların gözünden kendilerine yaklaşımlarını ölçmeye elverişli görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler ışığında belirlenen temalar, yine kuşak çizgisinde değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Çalışma, Türk siyasi hayatı içinde bürokrasinin mütemadiyen el değiştiren konumu içinde eyleyiciler olarak memurların, vatandaş ile ilişkilerine değinmektedir. Öte yandan memur vatandaş ilişkilerinde ortaya çıkan dönüşüm, toplumsal değişmelerden beri değildir. Nitekim değişime dair tüm emarelerin, siyasal, ekonomik, toplumsal ya da kültürel bir değişimin izdüşümünde kendini gösterdiğini söylememiz gerekmektedir. Şu hâlde memur ile vatandaşın üç kuşaklık değişim haritasını çıkarmak, aynı zamanda toplumun son altmış yıllık değişmi adına kesilmiş bir dekupajdır.

# BİRİNCİ BÖLÜM
# İNSAN, TOPLUM VE YÖNETİM MESELESİNE GİRİŞ

## 1.1. Yönetim Meselesine Giriş

İlk insanın ortaya çıkışına dair kutsal metinlerin ve bilimin gücü ile pek çok kanonik düşünce olmasına rağmen, ilk toplumun ortaya çıkışıyla ilgili kabuller daha değişkendir. İlk insan topluluklarının 10-12 bin yıl evvel Mezopotamya'da ortaya çıktığına dair yaygın bir kanı hâkim olsa da doğa, insanlığa yeni kalıntılarına dair bir veri sunmayacağının teminatını vermez. Örneğin düne kadar tarihin sıfır noktası kabul edilen Göbekli Tepe'ye dair arkeolojik kabul, Harbetsuvan'daki kazı çalışmaları ile değişiklik göstermeye yüz tutmuştur. Çatalhöyük'e ait tartışmaların da yıllardır sürdüğünü düşündüğümüzde, tarihin ilk toplumunu bulmak için daha ne kadar geri gideceğimize ilişkin bir çıkarımda bulunmak oldukça güçtür.

Bilim insanları, ilk insan topluluklarının ne zaman ortaya çıktığı ile ilgili uzlaşma sağlayamamış olsalar da insanın fizyolojik, biyolojik ve psikolojik pek çok nedenden dolayı birlikte yaşama eğiliminde olduğu yönünde neredeyse hemfikirdir. İnsanlar bila tarihli bir toplumsal birlikteliğe başladıkları andan itibaren, bir diğeri ile yaşamanın gereklerine dair belli bir düzen tesis etmek durumunda kalmış, bu düzenin tesis edilmesi için toplumsal normların yanı sıra, kurumlar ve örgütler meydana getirmişlerdir. Bu durum Rousseau'nun deyimi ile insanların doğa durumundan çıktıktan sonra yöneten ve yönetilenlerin belli olduğu, toplumsal işleyişin sağlandığı ve çokluğun getirdiği kaosun önüne geçecek bir toplumsal sözleşme durumuna da işaret etmektedir.

From'a göre (2006: 94); toplumsal hayat en ilkel biçimi ile dahi olsa, toplumsal bir iş birliğine ve bu iş birliğini geliştirecek bir disipline ihtiyaç duymaktadır. İşte bu erekler, insanların sosyal müesseseler kurmasına neden olmuş, bu müesseseler bir takım organizasyonları beraberinde getirmiş ve organizasyonlar da kaçınılmaz olarak yönetim ilişkilerini ortaya çıkarmıştır. Çünkü toplumlar karmaşıklaştıkça bu karmaşık işlerin bir düzen içinde yürütülmesi, insan faaliyetlerinin ve kaynaklarının ortak bir amaç doğrultusunda, eş güdümlü olarak organize edilmesi zaruri hâle gelmiştir (Genç, 2005: 39). Böylece toplum, kendiliğinden yöneten/yönetilen ayrımını üretmekte; Aristo'nun söyleyişi ile "birinin payına yönetmek, diğerine yönetilmek düşmekte ve

Bernard'a göre (1993: 4); yönetmek eylemi insanlık tarihinin başlangıcına kadar dayanmaktadır.

Günümüz insanının ataları iki milyon yıl öncesinde birbirinden kopuk ve dağınık bir biçimde yaşamaktaydılar. Bu toplumlarda örgütlenme biçimlerine rastlayabilirsek de bunun yöneten-yönetilen ayrımına dayanan yönetsel biçimler olmadığını ifade etmek gerekir. Yönetim öncesi örgütlenmelerinin ne zaman çözüldüklerine dair tam bir tarih saptamak güç olduğu hâlde, bu geçişe neden olan etkenlere yönelik birtakım verilere ulaşılması mümkündür. İlk insanların neolitik devrimle toplumsal iş bölümüne geçtikleri zamana kadar insan, doğa ve tarihi ile iç içe geçmiş durumdadır. İki milyon yıl süren bu dönemde insan sadece avlanma, toplama gibi temel ekonomik eylemlerle doğayı sömürmüş; iş bölümünü ise basit cinsiyet ayrımına göre gerçekleştirmiştir. Bu toplumlarda yönetim ideolojileri bulunmamakla birlikte, neolitik devrimle beraber bir üretim ekonomisine geçildiği ve soy zincirinin kadına göre hesaplandığı anaerkil örgütlenmenin çözülerek, yerini ilk yönetsel yapılara bırakmaya hazırlandığı bilinmektedir. Neolitik devrimle artık aleti etkin bir şekilde kullanan tek canlı olarak insan, kendine yetenden fazlasını üretmeye başlamış ve böylece fazla olan ürünün bölüştürülmesi gibi yönetsel faaliyetler içine girmiştir. Maden Çağı ile maden filizlerinin, saban, balta ve kılıç olarak kullanılmasının tarımda ve savaşta meydana getirdiği değişiklikler de yönetsel yapının değişmesinde başat rol oynamıştır. Bu durum anaerkil örgütlenmelere has geçici ve görevsel ayrışmalar yerine yerleşmiş bir önderlik yapısını, evrensel bir barış yerine devamlı bir savaşı, ana hakkı yerine baba hakkını ve ortak mülkiyet yerine özel mülkiyeti kurumlaştırmıştır (Fişek 2015: 51-52). Kabaca tarif edilen bu süreç, yönetimsiz bir dönemden yönetsel örgütlenmeye geçişin kısa bir tarihi niteliğindedir.

MÖ 5000 yılları ile Sümerlere uzanan yönetim düşüncesi, Sanayi Devrimi'ne kadar durgun bir seyre sahiptir. 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar malların çoğunluğu küçük atölyelerde yahut evlerde sanatsal üretim metotları ile üretilmekteydi. Endüstri Devrimi, şehirlerde fabrikaların artmasına neden olurken, daha nitelikli ve ucuz malların imal edilmesine imkân vermiştir. 18. yüzyıldan sonra yeni bir döneme girilmiş, yönetim işleri rasyonelleşmiş, yürütme paylaşılmış ve hiyerarşik yeni fonksiyonlar ortaya çıkmıştır. Çalışanlar ile örgütü yönetenler arasındaki ilişkilerin seyri değişirken, 1970'lere gelindiğinde uzmanlaşma ortaya çıkmış ve nihayet 1980'li

yıllarda, insan unsurunun örgüt başarısında en önemli unsur olduğu kabul edilmiştir. Bu dönemde personel motivasyonu, üzerinde düşünülen bir konu olarak ortaya çıkmış ve böylece yönetimin seyri eşya, alet gibi metalardan insana doğru evirilmiştir. Yönetim ilkelerine 1980'lerde Japon Yönetim Tarzı, 1990'larda kalite, 2000'lerde sanallık ve karmaşıklık ve nihayet 2010'lara gelindiğinde yenilik ve yaratıcılık düşüncesi hâkim olmuştur (Crener 1971'den akt. Nişancı, 2015: 261). Esasen yönetim düşüncesi, toplumsal düzeydeki değişim ve teknoloji ile rabıta içindedir. James Watt'ın 1765'te buhar makinesini bulması teknolojik alanda, Adam Smith'in 1776'da *Milletlerin Zenginliği* adlı eserini yayınlaması ekonomik alanda ve 1789 Fransız Devrimi politik alanda, yönetime dair genel ilkeleri etkilemiştir (Erkan, 1994: 3).

Yönetim meselesi güç istencinin etkisi ile üzerinde sürekli kafa yorulmuş bir husus olsa da yönetimin bir bilim olarak doğuşu çok daha yenilerdedir.[1] Yönetimsel eylemler insanlık tarihiyle birlikte başlamış ve her toplum yönetenler ve yönetilenler olarak ikiye ayrılmıştır (Fişek, 2015: 57-58). Bu bağlamda yönetim, eylemsel olarak çok eskilere dayanmakla birlikte bir disiplin olarak günümüze oldukça yakındır. Koçel'in (1998: 10) deyimi ile yönetim sanatların en eskisi bilimlerin en yenisidir.[2]

### 1.2. Yönetim ve Bürokrasi

Yönetim bilimi toplumların ekonomik ya da toplumsal olarak örgütlenme biçimi ile ilgilenmektedir. Siyaset, yönetimin ilkeleri ve iktidarın kaynağı ile ilgilenirken, yönetim bu ilkelerin maddi zeminini oluşturan ekonomik ve toplumsal

---

[1] Bakkalbaşı (2017); yönetim biliminin başlangıcına ilişkin bir tarih saptamaya çalışmıştır. Yazar bu amaç doğrultusunda Smith'in yönetim biliminin doğuşu ve gelişiminde nasıl konumlandığı ve 19. yüzyıldan sonra gelişen yayın imkânlarının yönetim bilimine nasıl katkı sağladığı üzerinde durmuştur. Ayrıca Smith yanında Turgot ve Say'ı da yönetim bilimine katkıları açısından incelemeye tabi tutmuştur. Temsili bir örnek olması bakımından ABD menşeli, 1850 sonrası yayın yapan ve demiryolu alanında sektörel bir dergi olan Railroad Gazette'nin 1870-1872 dönem sayılarını inceleyen yazar, sonuç olarak yönetim biliminin doğuş tarihini 19. yüzyılın ikinci yarısı olarak saptamıştır.

[2] Yönetim bilimi üzerine çalışan bir sosyal bilimcinin bugün söyleyebileceklerinin pek çoğu Antik Yunan'a kadar götürebileceğimiz bir birikimin ürünüdür. Bu bağlamda Antik Yunan için Sokrates, (M.Ö.469-399) Platon (M.Ö.427-?) ve Aristotales'i (M.Ö.384-322) Ortaçağ için Augustinus (354-430) ve St. Thomas'ı (1225-1274) ve Yeniçağ için Machiavelli, (1469-1527) Sir Thomas More (1478-1535) ve Adam Smith'i (1723-1790) anmamız yerinde olacaktır. Platon'un ütopik devlet fikri, Aristo'nun yönetimin insan yaşamını gerçekleştirmede en doğru araç olduğu düşüncesi, Augustinus ve St. Thomas'ın dinsel etkilerin devlet üzerinde kaçınılmaz rolü üzerine görüşleri, Machiavelli'nin laik devlet laik kral görüşü ve Smith'in liberal ekonomi, iş bölümü, uzmanlaşma ve denetim üzerine görüşleri bugün de yönetim düşünü üzerinde etkilidir.

örgütlenme biçiminin bizatihi kendisidir. Bu meyanda yönetimin, bir toplumdaki örgütlenme biçimine ilişkin dile getirilen ve geliştirilen düşünceler bütününe karşılık olarak kullanıldığını ifade edebiliriz (Güler, 2006: 2). Hemen her bilim dalında olduğu gibi yönetimin tanımı ile ilgili bir fikir birliğine varılmış değildir. Yalnızca doğuştan yetenekli insanların yönetici olacağına yönelik hâkim inancın olduğu dönemde yönetim, bir sanat olarak görülmüştür. Bu bağlamda yönetim, kavramı genel olarak amaç ve araç olarak iki anlamda kullanılmaktadır (Koçel, 1998: 10). İlki devletin örgütleyici eylemlerini ifade eder ki burada yönetim bir amaçtır. Diğeri bu eylemleri yürüten makineye atıfta bulunur ve yönetimin araçsal boyutu ile ilgilidir (Fişek, 2015: 31).

Yönetim uygulamaları, MÖ 3000'lerde Sümerler ile başlatılmaktadır. Bu tarih sınıflı toplum ya da devletli toplum aşamasının da başlangıcıdır. Daha evvelki döneme erken toplum, devlet öncesi toplum, anaerkil toplum, eşitler birliği gibi isimler verildiği bilinmektedir (Güler, 2006: 2). Esasen yönetim bilimi "bu eşitler birliğinin nasıl çözüldüğü" sorusu ile ilgilenmektedir (Fişek, 2015: 54). Güler'e göre (2006: 4); yönetim kafa emeği ile kol emeği arasında paylaştırılmış bir iş bölümünün ürünüdür. Bu bölünme insanlık tarihinin gelişim aşamasındaki ilk gerçek iş bölümüdür. Fişek (2015: 85); "*İnsanlık için ilk günah neyse, yönetim için iş bölümü odur.*" diyerek yasak elmanın yenilmesine mizahi bir atıfta bulunmaktadır (2015: 85).

Yönetim başlangıçta tüm yönetim işleri için kullanılmakta iken sonraları kamunun ve özel birimlerin yönetimi ayrılmıştır. Avrupa düşüncesindeki entelektüel araştırmalarda son üç yüzyıldır bu bölünmenin etkilerini görmekteyiz. Kamunun yönetimi fikri yönetim ve siyaset olarak kapitalist örgütlenme aşamasında ikiye ayrılmış, kuruculuk ve karar alma görevi siyasete, kurulu olanın işlemesi ve uygulamaları ise yönetime bırakılmıştır. Kurulu olanın sürdürülmesi olarak yönetim, kamu yönetimi ve özel yönetim olarak bir bölünmeye de Amerikan yönetim düşüncesinde uğramıştır. Böylece başlangıçta kamu yönetimi düşüncesi bürokrasi ile özdeşleşmişse de bürokrasinin zamanla özel sektörü de çevrelemesi ile dikotomik bir yapı meydana gelmiştir (Güler, 2006: 6).[3]

[3] Kamu yönetimi isimsel olarak ABD tercihidir. Türkiye'ye 1950 yılında amme idaresi ismi ile girmiş olup, 1980'lerden sonra kamu yönetimi olarak ifade edilmeye başlanmıştır. ABD'de kamu yönetimi olarak ifade edilen terim, Avrupa ülkelerinde yönetim bilimi olarak anılmaktadır. Türkçe kaynaklarda

Yönetim işlerinin nasıl yürütüldüğüne dair soruları medeniyetlerin doğuşuna kadar götürmek mümkündür. Bu bağlamda otokratik ya da demokratik olması fark etmeksizin her yönetim biçimi, yönetsel faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için bürokratik yapılara ihtiyaç duymuştur. Bürokratik yapılara ilk olarak sulama sistemlerinin yapımında ihtiyaç duyulmuş olduğu konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Toprak rejimi uygulamaları, vergi toplanması ve alt yapı tesislerinin zorunluluğu gibi karmaşık yönetsel işlerin pek çoğu bürokrasiyi murat etmektedir. Hâl böyle iken ilk bürokrasi örneklerine de Çin ve Mısır'da rastlanmaktadır (Giddens, 2014: 136). Mısır bürokrasisi gelişmiş en eski bürokrasi örneği olarak kabul edilmekte olup, bunun altında yatan nedenin sulama işlerinin yoğunluğu olduğu bilinmektedir (Başaran, 1989: 45). Çin bürokrasisinin gelişmesinin nedeni ise dış tehlikelere karşı korunma gerekliliğidir (Eryılmaz, 2008: 88). Mısır Piramitleri ve Çin Seddi gibi büyük organizasyonların bürokratik yapıları gerektirmesi diğer önemli nedenlerdir. Yine Mısır idari yapısında hükümdarın Tanrı'nın yeryüzündeki temsilcisi sayılması (Baransel, 1979: 162); Mısır'ın zenginliklerinin Nil Nehri aracılığı ile taşınması ve Firavun mezarlarının yapılması da (Başaran, 1989: 16) gelişmiş bir örgüt ve yönetim şekli olarak bürokrasinin varlığını gerektirmektedir.

Batının siyasi ve idari kurumları ise Roma İmparatorluğu'ndan Ortaçağ feodalizmine, feodalizmin yıkılışı ile mutlak monarşilere ve nihayet ulus devlete doğru bir gelişme izlemiştir. Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasıyla yönetsel ve sosyal düzen bozulmuş, çeşitli otoriteler ve gruplar ortaya çıkmıştır. MS 5. ve 15. yüzyıllar arasında Avrupa'daki devletler oldukça bölünmüş ve desantralize olmuşlardır. Merkezi otorite zayıflamış, çok sayıda yerel otorite belirmiş ve Avrupa'da feodal düzen egemen olmuştur. Feodal düzende ilişkiler, lorda bağlılık ve onu kutsal tanıma esasına dayanmaktadır (Eryılmaz, 2013: 88). Örneğin 17. yüzyıla gelindiğinde mutlak monarşi ile yönetilen Fransa, feodaliteyi en erken zayıflatan ve dukalık ve beylikleri birleştirerek egemenliği tek elde toplamayı başaran bir örnek olarak kabul

bir kitabın yönetim bilimi ya da kamu yönetimi adı ile yayınlanması, Avrupa ya da ABD geleneğine bağlılığı ifade etmektedir. Yakın zamana kadar kamu yönetiminin kökeninin ABD olduğuna ilişkin yaygın bir kanı hâkim olmuşsa da son zamanlardaki çalışmalar ile bu görüşe itiraz edilmektedir. Bu itirazlara göre kamu yönetiminin kurucusu ABD tescilli Wilson değil, 1800'lü yılların başında kitaplarına kamu yönetimi ismi veren Fransız Bonnin ve Vivien'dir (Güler, 2006: 6-10).

edilmektedir. Fransa'nın bu dönemdeki merkezileşmedeki başarısı, bugüne ulaşan güçlü bir bürokrasi geleneğinin de altyapısını oluşturmuştur (Yayla, 2014: 38).[4]

Batı'da modern devlete ait bürokrasi örneklerinin feodalitenin yıkıntıları üzerine inşa edildiğini söylemekte fayda bulunmaktadır. 16. yüzyıldan itibaren gelişen mutlak monarşiler dönemi, merkezi yönetimi güçlendirmiş bu da yönetici ve memur sınıflarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Böylece bürokratlar, derebeyleri ve prenslerin hükümranlığının yerini almışlardır (Mises, 2018: 30-31). 18. yüzyıl sonunda Avrupa'da düzenli yönetim pratiklerine ilginin artması, üretim, nüfus ve ticaretin büyümesi, ulusal savaşların baş göstermesi ve büyük kentlerin ortaya çıkması gibi nedenler, merkezi yönetimin giderek güçlenmesine neden olmuştur. Aydınlanma ve Sanayi Devrimi yanında, bilimsel bilginin öneminin artması da etkili diğer unsurlar arasındadır (Eryılmaz, 2012: 290-291).

Fransız İhtilali yönetim anlayışının şekillenmesinde bir dönüm noktasıdır. Fransız İhtilali kralların keyfi yönetimlerini önlerken, idare işlerinin kanunlara uygunluğunu öngörmüştür. 19. yüzyılda Fransız idare sistemi bürokrasiye kanuni dayanaklar getirmek sureti ile takdir yetkilerini ve keyfi icraatları sınırlayan bir yapıdaydı (Mises, 2018: 30-32).[5] Fransa, Ortaçağ'ın sonuna gelindiğinde idare konusunda tüm Avrupa ülkelerinden daha başarılı durumdadır. Öyle ki statü, daha önceleri soylu olmakla ilgili iken, bu dönemde memuriyete dayanmıştır. Memuriyetin artan bu prestiji onu alınıp satılır hâle getirecektir (Dreyfus, 2014: 32). Fransa'da bu gelişmelerle devlet kralın kişisel mülkü olmaktan çıkmış, kraliyet hizmetleri kamu hizmetine dönüşmüş ve kamu görevlileri artık krala değil, kanunlara sadık hâle gelmişlerdir. Her bir vatandaş devletle aracısız ilişki kurmuş ve egemenliğe doğrudan katılma imkânı bulmuştur. Yine merkantilist politikaların geniş kapsamlı yasal düzenlemeler gerektirmesi de bürokrasinin önemli bir kurum olarak gelişmesine imkân sağlamıştır. Ek olarak bu dönemde devletin ekonomiye müdahalesi ve toplumda

[4] Bürokrasi etimolojik olarak Fransa'ya ait olsa da ilk uygulama alanları Prusya'dır (Jackson, 2005: 1294).

[5] Devrim'in Fransa'ya arzu edilen istikrarı sağlayamadığını söylemekte yarar bulunmaktadır. Cumhuriyetler ve imparatorlukların yeniden kurulması, Napoleon'un kendisini imparator ilan etmesi gibi pek çok siyasi ve ekonomik olay, yönetimin doğasında farklılaşmaya sebep olmuştur (Heady'den akt. Öztürk, 2017: 49)

artan eşitlik ve demokrasi istekleri ile bürokrasinin gelişimi arasında paralel bir ilişki bulunmaktadır (Eryılmaz, 2012: 291).

Modern bürokrasinin bugün tanımladığımız manası ile ortaya çıkışı devletin ortaya çıkışı ile paraleldir. Bu manada devlet, bürokratik örgütün en önemli taşıyıcısı konumundadır. Rasyonel bir yönetme şekli olarak bürokrasinin başlangıcı Çin ve Roma İmparatorluğu'na dayanmakta ise de, modern bürokrasiler 18. yüzyılda Prusya'da ve 19. yüzyıl Napolyon döneminde Fransa'da başlamıştır (Abadan, 1959: 20). Çağdaş bürokrasi ulus devletle birlikte ortaya çıkmıştır ve ulus devlet gücünü bürokrasilerden almaktadırlar. Nitekim ulus devletin eğitim, ordu, din hizmetleri ve yargı gibi pek çok hizmetin doğrudan gerçekleşmesini üstlenmiş olması, bürokrasilerin güç ve etkinliğinin artmasını beraberinde getirmiştir. Öyle ki bu güç Sovyetler Birliği ve Nazi Almanya'sında ideolojinin halka aktarılmasına aracılık ederek, insanlık tarihinin büyük dramlarının gerçekleşmesine neden olmuştur. Bürokrasiyi diğer güçlü kılan bir gelişme de teknolojidir (Dreyfus, 2014: 18). Bu meyanda, modern bürokrasinin modern devletin ortaya çıkışı, sanayileşme, Fransız İhtilali ve ulus devletin yükselişi gibi unsurların başat etkisi ile bugünkü halini aldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

### 1.3. Bilimsel Disiplin Olarak Yönetim Düşüncesi

Yönetim düşüncesi üzerinde Avrupa ve ABD yaklaşımı olarak iki yaklaşım olduğunu ifade etmiştik. Bu iki yaklaşımdan Avrupa'daki yönetim düşünü Kameralizm ve Bürokrasi olarak iki ana başlıkta incelenmektedir. ABD yaklaşımı ise 20. yüzyıldan bu yana dört ekole ayrılmış durumdadır; Klasik Okul, (1900-1925) Neo-Klasik Okul, (1925-1950) Modern Okul (1950-1980) ve Neo-Modern/Post-Modern Okul (1980-2005) (Güler, 2006: 10-12; Koçel, 1998: 47; 28; Şimşek, 1996: 39; Tümer, 1993: 100). [6]

Avrupa yaklaşımına has olan ve Latince oda anlamındaki "kamer" sözcüğünden türeyen (Hocaoğlu, 1997: 2) Kameralizm, devletin iç işleyişine yönelik ekonomik, sosyal, siyasal ve idari alanları düzenleyen bir yönetim bilgisidir (Çiner,

[6] Bazı sınıflandırmalarda bürokrasi kuramının klasik yaklaşım altında Taylor ve Fayol ile birlikte yer aldığı da görülmektedir (Örneğin bkz.: Parlak ve Sobacı, 2005).

2009: 3). Alman merkantilizmi olarak da bilinen kameralizmin en temel amacı, devletin topyekûn kalkınmasına yarayacak politikalar ile ulusal zenginleşme için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır. Merkantilizm ihracatın artırılıp ithalatın azaltılmasına vurgu yapmaktadır. Öte yandan yönetim işlerini bir öğretim malzemesi hâline getirmesi bakımından oldukça önemlidir. Avrupa yönetim düşünü altındaki diğer ekol olan bürokrasi ise tezin tamamında mufassal olarak ele alınacağı üzere yazılı kurallara, uzmanlaşmaya, iş bölümüne, hiyerarşik bir yapıya, yazışma ve kayıt altına almaya dayanan, kendini akılcı ilkeler üzerine inşa etmiş bir örgüt biçimidir. Bürokrasinin literatürde teorisyenler, iş görenler ve hizmet alanlarca tanımlanmış üç ayrı anlamı bulunduğu söylenebilir. Bunlar kâğıt fetişliği olarak bilinen kırtasiyecilik anlamı, diğeri yönetimin kendisi olarak devlet idaresi veya memurlar eli ile yönetim prensipleri ve örgütlenme biçimi olarak bürokrasi şeklinde ifade edilebilir.[7]

ABD yönetim yaklaşımına has klasik yaklaşım, en genel manada insanı makineye benzeterek verimliliğe odaklanmış, örgütü de kapalı bir sistem olarak kabul etmiştir. Neo-klasik kuram ise klasik okula tepki olarak doğmuş, insan unsurunu önceleyerek motivasyon kaynakları ile ilgilenmiş ve böylece rasyonel bir yapıya ulaşılabileceğini savunmuştur.[8] Modern teori klasik kuramın aksine, örgütü açık bir sistem olarak kabul etmiş ve nicel yöntemlerin önemine dikkat çekmiştir. Neo-modern ya da Post-modern teori ise yine insan unsuruna odaklanmış ve kalitenin artırılması, öğrenme, stratejik düşünme ve profesyonelleşmede devamlılık konularına vurgu yapmıştır.

Klasik yaklaşım altında özellikle Frederick Winslow Taylor ve Fayol'un yönetim düşüncesine katkıları yadsınamaz. Frederick Winslow Taylor, 1911 yılında

---

[7] Bürokrasi düşüncesinin gelişiminde Alman sosyolog Max Weber ilk sırada olmayı hak etse de ardılları olarak, Avrupa'da *The Bureaucratisation of the World* (1939) isimli eseri ile Bruna Rizzi ve *The Managerial Revolution* (1941) isimli çalışma ile James Burnham alan yazınında etkili olmuştur. Bürokrasi kuramı her ne kadar Avrupa yaklaşımı altında konumlanmış olsa da ABD'li Robert Merton, *Bureaucratic Structure and Personaltiy* (1940), Philip Selznick, *TVA And Grass Routs A Study Of Politics And Organization* (1949), Peter Blau *Dynamics of Bureaucracy* (1955) ve Gouldner *Patterns of Industrial Bureaucracy* (1954) isimli çalışmaları ile bürokrasi düşüncesinin gelişiminde yadsınamaz rol oynamışlardır. Bu görüşlere ilerde yer verilecektir.

8 Lynn (2002:145); geleneksel kuramı Woodrow Wilson'un 1887'deki ünlü "İdarenin İncelenmesi" makelesi ile başlatmakta, ardılları olarak da Frederick Winslow Taylor, Max Weber ve Luther Gulick'in yanında L.White, P. Appleby ve Willoughby'i saymaktadır. Nişancı (2015: 265), bu isimlere fabrikalarda verimliliği artırmak için çalışmalar yapan Babbage (1792-1871) Gantt (1861-1919) ve Gilbreth'ı (1868-1924) eklemektedir.

*The Principles of Scientific Management* ismi ile yayınlanan ve Türkçeye *Bilimsel Yönetimin Temel İlkeleri* olarak çevrilen eserinde, emeğin ve verimliliğin insan eli ile artırılmasına vurgu yapan temel ilkeleri ortaya koymuştur. Taylor bu ilkeleri sıralarken temelde gelişigüzel bir çalışma biçiminden bilimsel bir çalışma metoduna, dağınık bir çalışma biçiminden ahenk ve koordinasyonel bir çalışmaya, bireysel çalışma yerine birlikte çalışmaya, maksimum verime ve bu verime ulaştıracak eğitime vurgu yapmaktadır. Bilimsel yönetim, örgüt verimliliğinin işyeri düzeyinde artırılması için düzenli deney ve gözlemlere dayanarak kendi ilkelerini ortaya koymuştur. Taylor bilimsel yönetim ilkelerini standartlaşma, hareket ve zaman etüdü, sistematik seçim ve eğitim, parça başı ücret ve fonksiyonel ustabaşılık esasları üzerine inşa etmiştir. Buna göre, işlerin belli standartlara uygun ve aynı aletlerle yapılması, bu standartlaşma ile zaman içinde birim başı işin ölçülerek artırılması, ucuz değil uygun işçinin çalıştırılması ve işçilerin işin gereklerine göre yönetilmesi gibi konulara değinmiştir (Taylor, 1997). Henri Fayol ise Taylor'un aksine işçilerin tek tek görevleri yerine idari örgütün tamamına odaklanmaktadır. Taylor verimliliği artırmada işçilerin başat rol oynadığını düşünürken, Fayol yöneticilere büyük görev düştüğünü vurgular. Fayol örgüt bazlı eylemlerle ilgilenmiş ve işletme faaliyetlerini ticari, teknik, finansal, güvenlik, muhasebe ve yönetsel faaliyetler olarak altı eylem grubuna ayırmıştır. Bu eylemler sırası ile örgütün üretimi, alışverişler, anaparanın doğru kullanımı, insan ve maddenin tehlikelerden korunması için gereken önlemler, işletmenin ekonomik durumu ile ilgili toplanan veriler ve yönetimle ilgili faaliyetlerdir. Bu bağlamda yazarın bir örgütü yönetmek için gerçekleştirilen faaliyetler, ilkeler ve kurallar ile işletmenin psikososyal yönü üzerinde durduğunu söylemek mümkündür (Fayol'dan Akt, Şengül, 2007:5-7, Aktan, 1999). Fayol'un işletme faaliyetlerine yönelik ayrımı bugün kamu ve özel kesimde meydana gelen birimlerde kullanılmaktadır.

Klasik kuram örgütün beşeri yönünü dikkate almaksızın biçimsel bir örgüt yapısı ile ilgilenmiş olması yönüyle eleştirilmiştir. En büyük eleştirisini işçi sendikalarından alması bir tesadüf olmayıp, işçi ile makine arasında kurmuş olduğu ilişki ile yakından ilgilidir. Fişek'e göre (2015: 70-71); bilimsel yönetim örgüt sorunlarına bir makine, tamir ve dişli mantığı ile yaklaşmıştır. Nasıl ki makinenin sadece işe has unsurlarını bünyesinde bırakıp, kalan kısmını devre dışı bırakıyorsak, Taylor da işçiye fabrikaya girdiği anda, işin faydası dışında her türlü fiziksel hareket

ve düşünceyi dışarda bırakması gerektiğini telkin etmiştir. Taylor verimlilik artışını tutku haline getirmiş ve bireyin herhangi bir üretim aracı gibi kullanılabileceğini varsaymıştır.[9]

Neo-Klasik Yaklaşım (1930-1950) rasyonelliğe ve verimliliğe erişmenin yolunun insanın tatmininden geçtiğini düşünmektedir. Mayo ve Roethlisberger'in 1930'lu yıllarda Western Elektrik Fabrikaları'nda işçi davranışları üzerine yaptıkları incelemeleri, sosyolojik bilgiler ışığında değerlendirerek, örgütün sosyal bir sistem olarak düşünülmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Ne var ki sosyal çevre işçiler üzerinde konulan kurallardan ve yönetimsel düzenlemelerden çok daha etkilidir (Hellriegel'den akt. Nişancı, 2015: 265-266). Bu bağlamda neo-klasik akım insan davranışı, grupların oluşumu, grup davranışları, kişiler arası ilişkiler, formel ve informel örgütler, liderlik, motivasyon, örgütlerde değişme, birey ve örgütün bütünleşmesi gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır (Drafke ve Kossen, 1997: 274). Elton Mayo tarafından yönetilen Hawthorne deneyleri, verimliliği belirleyen unsurun, çalışan kişinin fiziken sahip oldukları değil, sosyal olarak sahip oldukları olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanlar yönetim içinde konulmuş kurallara birey olarak değil grup olarak uyma ya da uymama eğilimindedirler. Ekonomik olmayan ödüllerin de işçi mutluluğunu artırdığı sonucuna varan Hawthorne deneyleri, sonuç olarak çalışanların motivasyonlarını artırmada teknik, ekonomik ve fiziki faktörlerin değil, sosyal ve psikolojik faktörlerin başat rol oynadığı sonucuna varmıştır (Özkalp, 1998: 92-94). Douglas McGregor'un XY Kuramı da Neo-klasik akımın temellerini teşkil etmektedir. Gregor X ve Y olarak nitelediği birbirinden zıt iki düşünme biçimi üzerinde durmaktadır. Bunlardan X kuramı kişilerin olumsuz Y kuramı ise olumlu yönlerine vurgu yapmaktadır. McGregor X kuramında çalışmaktan hoşlanmayan, konformist, yönetilmeyi tercih eden ve sorumluluktan kaçan ortalama bir insan tipi tasvir etmektedir. Bu tasvire göre kişiler kendi çıkarlarını örgüt çıkarlarına tercih edecekleri için, örgüt çıkarları için devamlı güdülenmeli, denetlenmeli hatta zorlanmalıdırlar. Öte yandan X kuramı, kişilerin ekonomik motivasyon kaynakları ile güdülendiği ve

[9] Charlie Chaplin'in 1936 yılında çektiği ABD yapımı *Modern Times* isimli filmi sanayileşme, verim artışı ve insanın makineleşmesine yöneltilen bir verimlilik eleştirisidir. Weber'in tasavvur ettiği makinemsi memur ile Taylor'un öngördüğü işçi modelinin benzerlikleri başlı başına bir tartışma konusudur.

değişiklikten hoşlanmadığını vurgulamıştır (Douglas'dan akt. Canman, 1993: 166). Y kuramı ise tersine çalışmanın bir oyun, bir dinlenme kadar doğal ve gerekli olduğu, ortalama insanın çalışmaktan ve sorumluluk almaktan zevk alacağı üzerine vurgu yapmaktadır. Yeterince motive edilen insan kendini yönetebilir ve öz kontrol duyularını geliştirebilir. İnsan motivasyonu sevgi, saygı ve kendini gerçekleştirme düzeylerinde oluşabilir. Bu bağlamda insan potansiyelinin küçük bir kısmından yararlanan örgüt, doğru yönetici davranışları ile bunu maksimum seviyeye çıkarabilir (Hatipoğlu, 1976: 141). Neo-klasik akıma göre bu düzenlemede başat rolü yöneticiler oynamakta olup, örgüt verimliliği ve işçi doyumu üzerinde etkili olan şey yöneticilerin yönetme becerileridir. Hawthorne, Iowa ve Harwood önderlik biçimleri, çalışan morali ve verimlilik arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için pek çok deney yapmış ve benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Buna göre astların davranış biçimleri büyük ölçüde üstlerin benimsedikleri yönetme ve önderlik biçimlerinden etkilenmektedir. Hawthorne, Iowa ve Harwood'a göre otoriter yönetim biçimleri verimliliği düşürürken esnek ve destekleyici önderlik biçimleri kişisel doyum ve verimi artırmaktadır. Araştırma sonuçları yayınlandıktan sonra Taylorculuğun tahtı sarsılmış ve veriler yönetim hastalıklarının ilacı sayılmıştır (Mouzelis, 2001: 110).

1950-1970 yılları arasında etkili olan Modern Yönetim Yaklaşımı, kendisinden önceki her iki kuramdan da pek çok ilkeyi alarak ilerlemiş, çalışanların tek açıklamalı motivasyon kaynakları ile anlaşılamayacağını ve insanın kaotik doğası ile beraber düşünülmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Değişim ve karmaşıklık üzerinde hususen duran kuram, sistem ve durumsallık yaklaşımı olarak iki ana başlık altında incelenmektedir.

Sistem kuramı biyolojik organizma, ekosistem, insan bilişi ve bilgi işlemin ortak ilkelere bağlı hareket ettiklerini varsaymaktadır (Rıtzer ve Stepnısky, 2012: 84). Yönetimsel olgu ve olaylar ve bunların gerçekleştiği her bir birim birbirleri ile ilişki hâlindedir. Yönetim eylemi bir bütündür ve içinde pek çok parça, süreç ve amaç barındırmaktadır. Örgüt, içinde barındırdığı insan, teçhizat, kaynaklar, resmi ilişkiler ve görevler gibi pek çok parçadan herhangi birinin incelenmesi ile değil, tamamının birbiri ile ilişkisi incelenerek değerlendirmeye tabi tutulabilir. Durumsallık yaklaşımı ise bir çeşit duruma göreliği hesap eden, hangi yaklaşımın hangi durumda daha etkili olduğunu belirlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Şimşek vd. 2001: 90). Geleneksel

kamu yönetiminin bir yansıması olan modern yaklaşımlar 21. yüzyılın ikinci yarısına değin etkisini sürdürse de daha sonraları bu yüzyılın girift doğası ile baş etmekte güçlük çeker hâle gelmiştir. Yönetim alanı, 1960'lı yıllardan sonra Post-bürokratik eğilimlerin etkisi altına girmiştir. Post-bürokratik formların 21. yüzyılın değişken yapısına daha uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Modern örgütler hiyerarşi, kurallara sıkı sıkıya bağlılık, evrensel yönetim ilkeleri, merkezden yönetim, dikey örgütlenme, bilimsellik ve nesnellik gibi özelliklere vurgu yapmaktaydı. Post-bürokratik örgütler ise modernizmin kabullerini yerinden sarsarak bürokratik örgütleri reddetmekte, yerinden yönetimi, sonuç odaklı ve durumsal yaklaşımları, işlevsellik ve yatay örgütlenme biçimlerini vurgulamaktadır (Yıldırım, 2009: 394-395).[10] Hiyerarşik modern örgütler yerine, heterarşiyi öneren post-bürokratik örgütler (Stark'dan akt. Araza ve Aslan 1999: 51) yatay ve birbirine ağlarla bağlı bir iş birliği yöntemine vurgu yaparak (Gaal'dan akt: Araza ve Aslan: 2014: 51) modern bürokratik örgütlerin keskin hiyerarşik yapısını eleştirmekte ve dikey yapılanmanın iş birliğine engel olduğunu vurgulamaktadır. Örgütsel katılık yerine esneklik ihtiyacı (Aldrich ve Marti'den akt: Araza ve Aslan: 2014: 41) rutin, standart, keskin ve değişmez görevler yerine geçişli görevleri kabul etmektedir. Post-bürokratik formların bir diğer vurgusu bir kişinin bir şeyi hep değil, herkesin her şeyi yeterince ve gereğince yapması yönündedir[11]

Forrer, Kee ve Gabriel'in veciz ifadeleri ile isimlendirdikleri *Not Your Father's Public Administration* (*Babanın Kamu Yönetimi Değil*) (2007) isimli çalışmada ifade edildiği gibi bugün babalarımızın zamanından, sadece bir kuşak evvelki kamu yönetimi anlayışından dahi çok farklı bir yaklaşımla karşı karşıya olduğumuzu söylemek gerekmektedir. Kamu yönetimi artık liderlik ilişkilerini, yüzyılın yeni koşullarını ve küreselleşmeyi göz önünde bulundurmak durumundadır. Ayrıca eğitim

[10] Thompson ve Alvesson (2005: 101); heterarşinin varlığı noktasında itiraz etmektedir. Buna göre örgüt içi ilişkiler ele alındığında, yeni örgüt formlarının iş birliğine ve dayanışmaya dayandığına dair verilere ulaşılmamaktadır. Öte yandan piramidel ilişkiler hâlen varlığını sürdürmektedir.

[11] Sennet (2014: 196-197); bugün esnek kapitalizm şartlarında yaşadığımızı ve belirsizliğin hâkim olarak gündeliğe sirayet ettiğini belirtmektedir. Bu durumda hız kutsanmıştır, her şey geçici ve kısa vadelidir. Bu geçicilik Sennet'i karakter aşınması olarak tanımladığı tezine götürmektedir. İş yaşamında süreklilik kaybolduğu için karakter de aşınmaya sebep olmuştur ve güvenli bir iş yaşamı reddedilmektedir. Öte yandan geçicilik, girişimcilik ve değişim lehine olumlanmaktadır. Yeni bir form olan bu çalışma biçiminde bir iş için bir araya gelen, bittikten sonra tamamen ayrılan ve sürekli yenilenen gruplar bulunur.

ve kamu yönetimi disiplinlerine ilişkin müfredatın da benzer hususları göze alarak kendisini yenilemesi ve yöneticileri bu müfredata göre yetiştirmesi gerekmektedir (Forrer vd. 2007: 264). Örgütsel rutinler ve standart çalışma prosedürleri, açık organizasyon sınırları, hiyerarşik komuta zincirleri, sabit rol ve görevler, öngörülebilirliği ve etkinliği sağlayan diğer tipik bürokratik mekanizmalar ve onlara atfedilen araçsal rasyonellik ve işlevselci özellikler artık şiddetle eleştirilmektedir. Post bürokratik kuramın, örgütün sınırlı doğasına da itirazı bulunmaktadır. Ashkenas'ın (1995: 6) ifadesi ile modern örgütlerin kurulu, değişmez bir kale algısına karşı çıkarken, yaşayan ve değişen bir organizma olarak görülmesi gerekliği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda yurttaşın yerini müşteriler, sürekli istihdamın yerini sözleşmeye dayalı çalışma ve kurallara dayanan incelemelerin yerini performans değerlendirme sistemleri almaktadır (Aulich, 1999: 39). Post-bürokratik örgüt formları içinde sanal, adhokratik, teknokratik, klan, heterarşik, sınırsız, hayalet ve modüler oluşumlara örnek teşkil edebilecek pek çok formdan bahsedilebilmektedir. Örgütlerin, piyasaların artan küresel rekabeti, ürün yaşam döngülerinin kısaltılması, bilgisayar teknolojileri ile fırsat olanaklarının artması ve internet hızı ayarında rekabet edilmesi gibi nedenlerle bu formları benimsemesi kaçınılmaz olmuştur (Gallivan'dan akt: Araza ve Aslan, 2014: 49).

Post-modern eğilimler yalnızca özel işletmelerin değil, kamu kurumlarının da yönetsel yapılarında değişikliğe neden olmuştur. Kamu kurumlarında *Yeni Kamu İşletimi Yaklaşımı* ve bu yaklaşıma eleştirel yaklaşan *Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı* adı altında yaklaşımlar karşımıza çıkmaktadır. Literatürde YKİ ve YKY kısaltmaları ile kullanımına sıkça rastlanan bu yaklaşımlar, geleneksel kamu yönetimi anlayışını derinden sarsmış postmodern yaklaşımlardır. Geleneksel kamu hizmetleri 1980'lere kadar merkezi idare tarafından yerine getirilmekteyken bu yıllardan sonra yaygınlık kazanan Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı, hizmetlerin yerelliği, etkinlik, verimlilik ve şeffaf kamu gibi değerlere vurgu yapmıştır.

YKİ Yaklaşımı'nın doğmasında 1970'lerde yaşanan petrol krizinin devletlerin harcamalarına yönelik etkisi yanında, yükselen refah devleti anlayışının getirdiği sosyal yardım, pozitif insan hakları gibi fikirlerin de etkisi sayılmaktadır. Refah devleti sonucunda gittikçe büyüyen devlet, aynı zamanda bürokrasinin barındırdığı hantallığı, kırtasiyeciliği, verimsizliği, aşırı kuralcılığı ve hiyerarşik yapıları da beraberinde

getirmişti. 1980'li yıllarda devlet üzerindeki bu ağır yüklere tepki olarak, kamu hizmetlerinde vatandaş yerine müşteri odaklı yaklaşım, yönetim yerine yönetişim ve şeffaflık gibi liberal eğilimler doğmuştur. Hood'a göre (1991: 7); Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı'nın doğuşu üzerinde İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan gelir düzeyi, seçmenin vergiye karşı daha hassas bir tavır takınması, özel sektör ile kamu hizmetleri arasındaki ayrımı ortadan kaldıran teknolojik gelişmelerin yanı sıra Post-endüstriyel ve Post-fordist sosyo teknik sistemler oldukça etkilidir. Ayrıca kamusal örgütlerde daha beyaz yakalı, daha kaotik ve devlet politikalarına daha az hoşgörülü yaklaşımların ortaya çıkması ve seçmen kitlelerinin görüşlerini tespit edebilen kampanya metotları ile geleneksel bürokrasilerin yarattığı hoşnutsuzluğun ölçülmesi gibi unsurların etkisi yadsınamaz ölçüdedir.

Refah devleti anlayışına yönelik eleştiriler, ABD ve İngiltere'de Ronald Reagan ve Margaret Thatcher gibi reformistlerin iktidara gelmesine neden olmuştur. Her iki lider de daha sonra küreselleşmenin etkisi ile tüm dünyaya yayılacak reformları kamu yönetimi alanında uygulamışlardır. Böylece Weberyan kamu yönetimi anlayışından Yeni Kamu İşletmeciliği olarak anılan liberal, piyasa eğilimli ve daha demokrat bir anlayışa doğru dönüşüm yaşanmıştır. Yaklaşımın Türkiye'deki temsilcisi Turgut Özal'dır. Ancak bu hükûmetler ülke ekonomilerini uluslararası ekonomilerle bütünleştirmek için Neo-liberal politikaları kabul etmişlerse de, toplumsal alanda muhafazakâr ve otoriter bir yaklaşım benimsediklerinden sonuçta liberalizm ve muhafazakârlığın bir arada uygulanmasına neden olmuşlardır. Bunun yanı sıra bu hükûmetler, özellikle müşteri odaklı yaklaşımlarla, kamu yararı ilkesinin göz ardı ettikleri yönünde eleştirilmişlerdir (Kutlu, 2012: 73-80, Ayhan ve Önder, 2017: 22).

Yeni Kamu İşletimi Yaklaşımı'na göre devlet bir dümen tutucu olmalı, kürek çekme işini üstlenmemelidir. Liberal bir yaklaşımla tekelciliği ortadan kaldırmalı ve rekabetin önünü açmalıdır. Hizmetlerin sunumu açısından ise bir aracı rolü ile hizmetleri halka ulaştıran bir yaklaşım benimsemelidir. Kamu, yalnızca maliyetine hizmet üreten yahut harcama yapan değil, aynı zamanda kar da elde eden bir misyon üstlenmeli, bu bağlamda girdilere değil sonuçlara fon ayırmalıdır. Kamu kurumlarında bürokrasiye değil vatandaş/müşterilere hizmet edilmesi gerektiğini vurgulayan yaklaşım, örgütlerdeki gücün ve yetkinin diğer birimlere aktarılması gerektiğini vurgulamıştır. Kamu örgütleri ortaya çıkan hastalıkların tedavisi için değil,

hastalıklardan korunmak için alınması gereken önlemlerin üzerinde çalışmalıdır. Ayrıca kamu kurumları her yeni gereklilikte yeni bir birim ve program oluşturma yoluna gitmemeli, bunun yerine piyasa içinde çözümler üretmelidir (Osborne ve Gaebler'dan akt. Göküş, 2011: 83).

1960'lı yıllardan 1980'lere kadar popülaritesini artıran, meşruiyetini ve enerjisini Weber'in katı hiyerarşik sistemlerini alt etme iddiasından alan ve teorisini geleneksel kamu yönetimi eleştirisine dayandıran Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı, kamu yönetiminde oldukça etkili olmuş ve yönetimde geleneksel yapının etkisini zayıflatmıştır. Ancak 1990'lı yıllardan sonra yaklaşım kamu hizmetinin kendine has doğasını ve amme yararını göz ardı ettiği gerekçesiyle eleştirilerin hedefi olmuştur. Aynı yıllarda bu eleştiriler üzerinden kendine yer bulan Yeni Kamu Yönetimi (YKY) Yaklaşımı ve Yönetişim Yaklaşımı doğmuştur. Kamu yararı ilkesinin müşteri odaklı yaklaşımlarla ihlal edildiği eleştirileri etrafında toplanan Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı'nın ilk temsilcileri, Robert B. Denhardt ve Janet Vinzant Denhardt olarak kabul edilmektedir. Denhardt ve Denhardt (2007: 27-45); Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı'nın temel unsurlarını sivil toplum, post-modern yönetim, kurumsal hümanizm ve demokratik vatandaşlık olarak belirlemişlerdir. Post-modern anlayış toplum ve kurumsal hayata ilişkin olgular ve değerler arasında bir ayrıma gitmekte ve reyini olgulardan yana kullanmaktadır. Bu durumu eleştiren Denhardt ve Denhardt, sosyal bilimlerin değerler ve olguları birbirinden ayırmadığı gibi, insan davranışlarında değerlerin daha önemli rol oynadığını ifade eder. İnsan davranışı farklı kültürlerde ve farklı zamanlarda birbirinden ayrıştığı için, pozitivist yaklaşımda olduğu gibi olgularla insan davranışlarını genelleyemeyiz. Bu meyanda insanın ve organizasyonların değerleri vardır ve bu değerler göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Olgu ve değerlerin beraber değerlendirilebilmesi için örgüt içi çalışan tüm paydaşların müzakere ve diyalog ile karar alma süreçlerine katılmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle kamu kurumlarını idare edenlerin, hizmet alanlar olarak vatandaşların ve kamu çalışanlarının ortak bir zeminde devamlı bir müzakere hâlinde olmaları zaruridir. Öte yandan yaklaşım, Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı'na ait müşteri odaklı yönetim anlayışını reddetmekte, vatandaşı hizmet bağlamında değerlendirmektedir. Kamu yönetimi müşteriye değil vatandaşa hizmet etmelidir. Ne var ki kamu yararı kişilere ait çıkarların değil, bu müzakereler sonucunda diyaloglar

ile ortak değerlerin ortaya çıkmasının bir sonucudur. Bu bağlamda kamu, müşteriye ilişkin talepleri karşılamakla değil, vatandaşları ile güven zemininde oluşturulmuş iş birliğine dayanan ilişkiler kurmakla yükümlüdür. Devletin görevi bireysel talep ve arzuları karşılamak yerine bir toplumun bütününe ait çıkarları gözetmek, hatta bizatihi yaşayanların yanı sıra bir sonraki nesilleri de hesaba katarak hizmet vermektir.

Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı, müşteri odaklı yaklaşımlarla daha bireysel talepleri karşılama eğiliminde olmuş, kişisel arzu ve isteklerin de kamu tarafından karşılanması gibi bir görevi üstlenmiştir. Oysa Kamu Yönetimi Yaklaşımı devletin böyle bir görevi olmadığı, kamu yararının kişisel çıkarlara dayandırılamayacağını öngörmektedir. Ne var ki kimi zaman kişisel çıkarlarla çakışmak pahasına kamu yararı sağlanabildiği durumlar vakidir. Örneğin Belediye, KGM, DSİ ve üniversitelerce kamu yararı esas alınarak taşınmazların mülkiyet değiştirmesi anlamına gelen istimlak işlemi, çoğu kez kişisel çıkarlara ters düşmekte ve kamuya ilişkin yüksek fayda gözetilerek yapılmaktadır. Bu nedenle Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı'nın bir unsuru olan müşteri odaklılık ilkesi ile kamu yararı kimi zaman bağdaşmakta güçlük çekmektedir. Tezin çözümleme bölümünde görüleceği üzere, bu düşünce vatandaşlarla memurların kimi zaman çatışmasına neden olmaktadır. Yeni Kamu Yaklaşımı'nın diğer bir itirazı, işletmeci mantıkla kabul gören devletin kamu çalışanlarına ait bir kurum olduğu yönündeki görüştür. Oysa devlet yalnızca kamu çalışanlarına değil içinde yaşayan tüm vatandaşlara aittir. Böylece kamu görevlilerinin üstlendiği risklere ilişkin bedelleri vatandaşlar da ödeyeceğinden, vatandaşların demokratik süreçlerle kamu yönetimine katılması sağlanacak ve devlet idaresinde yönetim ve sorumluluklar paylaşılmış olacaktır. Karar alma süreçlerine vatandaşın dâhil edilmesi, neyin kamu için daha iyi olduğuna dair kararlarda vatandaşın da rol oynaması, vatandaş ile devlet arasındaki bağları kuvvetlendirecektir.

Denhardt ve Denhardt'ın (2007: 27-45); vurguladığı diğer bir nokta da kamu çalışanlarının bir idareci gibi değil bir hizmet edici gibi davranması gerektiğidir. Devlet vatandaşlara ait bir kurumdur ve kamu politikaları belirlenirken özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının yanında pek çok çıkar grubunun da rol oynadığı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu nedenle kamu kurumları doğrudan idare etmek yerine, vatandaşlarına daha fazla yetki verme yoluna gitmek durumundadır. Kamu kurumları üretimden evvel insanın bizatihi kendisine değer vermeli, iş birliği ve paylaşımlı liderlik anlayışı

geliştirilmelidir. Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımı'nın aksine kamu çalışanlarının performans, verimlilik, etkinlik, ödül ve ceza bağlamında terfi ya da tenzil ettirilmesine karşı çıkmaktadır. Bu tür rasyonel uygulamalarda insana özgü davranışlar bir nevi kontrol altında tutulmakta, fakat uzun vadede insani değerlerle örtüşmemektedir. Bu durumda kısa vadede başarı yakalanmış gibi görülse de uzun vadede hem sistemin başarılı olmadığı görülecek hem de çalışan değerlerinin göz ardı edilmesi nedeniyle etik sorunlar ortaya çıkacaktır.

Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı evvela müzakereye vurgu yapmakta, katılımlı bir yönetim anlayışını benimsemekte, vatandaşın, devletin bizatihi sahibi olduğu bir yönetim biçimini talep etmektedir. Kamu yararı ancak vatandaşın da yönetime dâhil olduğu, kararların birlikte alındığı, çıktılara ait sonuçlara da birlikte katlanıldığı durumlarda sağlanabilecektir. Hizmet alıcıların müşteri kabul edildiği tek yönlü yönetim biçimlerinde bu yarar, yalnızca kamu çalışanlarının sorumluluğunda olup, vatandaşlar hizmet bekleyiciler olarak konumlanmıştır. Yaklaşım aynı zamanda insan istek ve arzularının bencil olduğu ve kamuya ait yararın ise toplumsal olanla ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Vatandaşların hizmet bekleyiciler olarak konumlanması hususunda, vatandaş bakımından bir bilinç oluştuğu ifade edilmelidir. Nitekim katılımcılar memurun kendileri için var olduğunu, maaşların vergileri ile karşılandığı ve hizmet beklemenin en doğal hakları olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Bu yaklaşım memur vatandaş ilişkilerinin nüvesini değiştiren en temel unsurlardan biridir.

Diğer bir Yeni Kamu İşletmeciliği eleştirisi olan Yönetişim Yaklaşımı, üçüncü sektör olarak ifade edilen, sivil toplumun kamu yönetiminin paydaşlarından biri olması gerekliliğine vurgu yapan bir yaklaşımdır. Buna göre devlet, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları kamu yönetiminde iş birliğine gitmeli ve üçlü müzakereye dayanan bir model geliştirilmelidir. Literatürde iyi bir Yönetişim anlayışına ait belli ilkelerin ortak biçimde vurgulandığı gözlenmektedir. Bu ilkeler katılım, şeffaflık, eşitlik, hukukun üstünlüğü, etkinlik, cevap verilebilirlik, hesap verilebilirlik ve stratejik vizyondur (Çukurçayır ve Sipahi, 2003: 44, 51, 56). Yönetişim ilkesi, liberalizm ve demokrasi ile ilgilidir. Tek yönlü bir yönetim anlayışı yerine çift yönlü yönetişim anlayışı demokratik ilkelerle uyumluluk göstermektedir. Öte yandan yönetişim, mal ve hizmetlerin özel sektör tarafından etkin ve verimli biçimde üretilebileceği

kabulünden hareket etmektedir. Bu meyanda kamu hizmetlerinin özelleştirilmesini desteklemekte birlikte, devletin adalet ve savunma dışında hizmetlerden geri çekilmesi ve maliyetine ya da zarar ederek üstlendiği hizmetlerin özel sektöre devredilmesine vurgu yapmaktadır (Richard ve Batley, 2004: 41-49).

Sanayi Devrimi sonrasında yaşanan değişimler yönetim anlayışı üzerinde köklü değişimleri beraberinde getirmiş ve çok sayıda teorinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yukarıda ayrıntılı biçimde aktarıldığı üzere yönetim bilimi ABD ve Avrupa Yaklaşımı olarak iki ana damar üzerinden gelişme göstermiştir. Avrupa Yaklaşımı, Kameralizm ve bürokrasi; ABD Yaklaşımı ise Klasik Okul, Neo-Klasik Okul, Modern Okul ve Post-Modern Okul olmak üzere dört kuram hâlinde incelenmektedir. Bürokrasi Yaklaşımı her ne kadar Avrupa Yaklaşımı altında Weber, Rizzi ve Burnham ile gelişme göstermiş olsa da, Merton, Selznick ve Blau gibi ABD'li yazarların ABD bürokrasi yazınının gelişimi üzerine katkıları yadsınamaz ölçüdedir.

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında yönetim tarihinin, ilkel toplumlardan Post- modern toplumlara doğru geçirmiş olduğu değişime değinilmiştir. Ne var ki modernizmin pratik tedarikçisi olarak bürokrasinin anlaşılması, yönetim düşüncesinin de anlaşılmasına bağlıdır. Çalışmanın bundan sonraki bölümü ise bürokrasi teorisinin kuramsal ve tarihsel bazda yorumuna ayrılmıştır.

### 1.4. Örgüt, Organizasyon ve Bürokrasi

Modern bir organizasyonla ilgili herhangi bir araştırma yapmak isteyen kimsenin yolu kaçınılmaz olarak bürokrasiden geçmektedir. Modern insan doğmak için değilse de yaşamak için, ölmek için değilse de defnedilebilmek için bir organizasyona ve zaruri olarak bürokratik bir sisteme muhtaçtır. Etzioni'nin (1964: 1); veciz ifadesi ile "*Organizasyonlar içine doğar, orada eğitilir ve orada çalışırız. Çoğumuz bir organizasyon içinde ölmektedir. Hatta gömülmek için dahi en büyük organizasyonun iznini almak durumundayız.*"

Ölen babalarımızı toprağa vermek için dahi yasalara, evraklara ve bürokratik işlemlere ihtiyaç duymaktayız. Doğanın kucağında serbestçe duran bir mezarın seçilmesi dahi bürokratik bir rızaya bağlıdır. Bizden evvel babası ölen birinin sıradaki hangi mezara gömüldüğü, babamızın mezarını belirlerken, bürokrasi hafızasını kayıtlarla, evraklarla ve imzalarla tazeler. Bu kayıtların tutulması, sıraya konulması,

mezarın kazılması için belediye kazı hizmetlerinin kullanılması bir organizasyonu ve bürokratik bir örgütlenmeyi gerektirmektedir.

Hall (1972:1-7); organizasyonların mecburiyetini anlatırken, Mısır'ın eski sulama sistemlerine atıfla, modern dünyanın, bu sulama sistemlerinden daha karmaşık organizasyonlar sarmalı içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Tüm insanlar bir organizasyonlar havuzunun içine doğmaktadır. Bir hastane organizasyonu içine gözlerini açan insan, yine bir organizasyonla hayata veda eder. Bir şirketin yönetimini üstlenen genç, okula giden bir çocuk, gün içinde yardım aldığımız sayısız faaliyet, gittiğimiz sosyal kulüp, çay içtiğimiz kafe, sinema ya da tatilimizi geçirdiğimiz otel, hepsi birer organizasyonlar sarmalıdır. Yazdığımız kalem, yediğimiz yemek, bindiğimiz araba bir organizasyonlar bütünü ile bize ulaşmaktadır. Banka, sigortalar, polis hizmetleri, hastane ve taşımacılık gibi sayısız hizmet birer organizasyonun ürünüdür. Organizasyonlar, ölüm ya da vergiler kadar kaçınılmazdır. Öyle ki organizasyonların bir savaş çıkartabildiği de, barış getirebildiği de görülmüştür. Mouzelis'e göre (2001: 14); organizasyonları diğer sosyal birimlerden ayıran şey, mesela herhangi bir amacı olmaksızın, komşuluk gibi kendiliğinden ortaya çıkmış sosyal birimlerden farklı olarak, bir amaca yönelik olması ve hedefe odaklanmış olmasıdır.

Bu organize faaliyetler, insanlık tarihinin başlangıcından bu yana beylik, derebeylik ve imparatorluklarda görülmüş olsa da ulus devlete ilişkin yönetim faaliyetleri diğerlerinden ayrılmaktadır. Modern ulus devletin ayırıcı özelliği, Weber'e göre rasyonel örgütlenmelerin getirdiği bürokratik yönetim biçimidir. Toplumlar ve devletler yazılı veya yazısız olarak belirledikleri kuralları, evvela pozitif hukuka çevirmek, sonrasında işletebilmek ve denetleyebilmek için yerel ve ulusal düzeyde örgütlenmelere ve organizasyonlara muhtaçtır. Nitekim kuralların doğasında, onları koyanlar tarafından, murat edilen amaca ulaşıp ulaşmadıklarının takip mecburiyeti bulunmaktadır. Modern devlet kendini bu örgütler ve organizasyonlar aracılığı ile gerçekleştirir. Siyasal ve ekonomik sistemi ne olursa olsun, işlerliğini sağlamak için belli organizasyonlar meydana getiren ve mevcudiyetinin en uç noktalarına kadar eşit hizmet vaadi ile kurumlar geliştiren devlet, tüm bu işlerini bürokrasi aracılığı ile yürütmektedir.

Bürokrasinin mecburiyetine rağmen onunla arası iyi olan ya da onu iyilikle anan kimse bulmak oldukça zordur. Bürokrasi Weber tarafından *" büyük çapta idari görevleri ve örgüte ait hedefleri gerçekleştirmek amacıyla, sayıca çok insanın çalışmalarını akılcı biçimde koordine etmek için tahayyül edilen, hiyerarşiye dayanan örgütsel bir yapı*" olarak tanımlansa da üzerinden geçen yaklaşık 130 yılda zatı ile tanımı anımsayan kişi sayısı pek azdır. Nitekim bürokrasinin örgütsel ve yapısal özelliklerinden doğan bu orijinal tanımı yanında deneyim edenlerce verili pejoratif anlamları daha baskın hâle gelmiştir. Öte yandan bürokrasi en başat eleştirilerini, özel sektör kıyası üzerinden hantallık ve verimsizlik bağlamında almıştır. Ancak Mises'a göre (2018: 66-71); bürokrasiye yöneltilen tenkitlerin esaslı bir dayanağı olmayıp pek çok etkeni göz ardı etmektedir. Ne var ki devlet daireleri ve kar gayesi ile hareket eden şahsi teşebbüsler arasında derin farklar bulunmaktadır. İdari faaliyete atfedilen kusur ve aksaklıklar bertaraf edilmesi mümkün olmayan zorunluluklardır. Kamu daireleri, kazanç maksadı ile çalışmazlar ve işletme faaliyetlerinden farklı olarak kamuya has işleri görürler. Bürokrasiye yöneltilen eleştiriler şahsi işletmelere bakılarak yapılmaktadır. Ancak faaliyetlerini piyasa etkilerine göre ayarlayan bir işletmeye bakarak resmi dairelerin verimliliğini ölçmek doğru bir yaklaşım değildir. Bir katile hüküm giydirmek ile mısır yetiştirmek arasında büyük farklar bulunmaktadır. Devlet dairelerinde zamandan ve çabadan tasarruf edilerek daha fazla çıktı alabilmek için uygulanabilecek muayyen bir usul yoktur. Ayrıca kamu hizmetlerinin hizmet alıcıları ile şahsi teşebbüslerin hizmet alıcılarının beklentileri arasında da belirgin farklar bulunmaktadır. Kapitalist piyasa sisteminde esas patron müşteridir (Mises, 2018: 38). Müşteri, satın alan ve alma konusunda geniş bir seçme özgürlüğüne sahip olan kimsedir. Oysa vatandaş ile kamu kurumları arasında çoğunlukla seçime dayanmayan bir ilişki mevcuttur. Yine Mises (2018: 62-63); bürokrasiye yöneltilen eleştirilere atfen bir kez daha düşünmemizi telkin etmekte, esasen kabahatin bürokraside değil uygulama alanlarında olduğunu ifade etmektedir. Bürokrasi ekmek küfü gibi ne iyi ne kötü bir şeydir. Bürokrasi, kişisel faaliyetlerin farklı sahalarda tatbik kabiliyetine sahip bir sistemdir. Hükûmete ait yönetim biçimleri de bürokrasiyi kaçınılmaz kılmaktadır. Aslında halkın şikâyet ettiği şey bürokrasinin kendisi değil onun uygulandığı alanlardır. Örneğin Amerika'da hep bürokrasi olmasına rağmen, halkın son zamanlarda artan şikâyetlerinin sebebi bürokrasi değil, hükûmetin iktisadi hayata

müdahalesinin artması ve bu nedenle de kâr zihniyeti ve işletmeciliğin yerini bürokratik idare tarzının almış olmasıdır.

Fransız nüfus bilimci ve tarihçi Alfred Sauvy (1975: 5); *Bürolar ve Bürokrasi* isimli eserine şu sözlerle başlamaktadır: *"Ünlü bir papaza sormuşlar günah hakkında ne düşünüyorsun diye, karşıyım diye cevap vermiş. Bürokrasi hakkında ne düşündüğü sorulacak olan herhangi biri de muhtemelen aynı cevabı verecektir. Esasen bürolarla az veya çok bir ilişkisi olup da beddua etmeyen, en iyi ihtimalle suçlamalarda bulunmayan pek kimse yoktur. Oysa çözüm adına bir şeyler yapabilmek için aforozdan daha fazlasına ve derinlemesine bir analize ihtiyaç vardır*." Latince masaları örtmede kullanılan koyu renkli kumaş anlamına gelen "burra" ile Yunanca egemenlik anlamına gelen "kratos" (Giddens, 2014: 135; Sauvy, 1975: 6; Abadan, 1959: 8; Tortop vd., 1999: 205; Eryılmaz, 2012: 214) kelimelerinden türetilmesi ile büroların/masaların egemenliği anlamına gelen bürokrasi, etimolojisi itibari ile de aforoz edilmiş bir kavramdır. Ne var ki bürokrasinin patolojik yönleri üzerinde çalışabilmemiz için, elinden beddua etmekten fazlası gelen araştırmacılara ihtiyacımız olduğu bir gerçektir.

Bürokrasinin isim babası fizyokrat ve iktisatçı Vincent de Gournay'dır. 1745 yılında kelimeyi ilk kez telaffuz eden Gournay ünlü "*Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler.*" sözünün de sahibidir. Esasen büroların istibdadına tepki liberal geleneğe uygundur. Nitekim fizyokratlar ve liberal okullar insan otoritesi yerine doğa otoritesini yeğlemişlerdir (Sauvy, 1975: 5). Bürokrasi bir örgütlenme ve yönetim biçimi olup, geniş insan gruplarının bir araya gelerek bir amaca yönelmesi, bir iş ya da eylemin gerçekleştirilmesi için zaruri olarak örgütlenmesi ve yönlendirilmesi ile ilgilidir. Bu büyüklük ölçeğini yüz yüze temasın olmadığı, ikili ilişkilerden arınmış bir büyüklük olarak tanımlayabiliriz (Ergun, 2004: 15). Bürokrasi bir amaç için gerçekleştirilen fiziksel aktiviteler yanında zihinsel bir algı olarak da görev yapar. Aytaç'a göre (2006: 3); bürokrasi içinde çalışanlar ve hizmet alıcılar için bir zihniyet ve eylemsel çerçevedir. Bürokratik kültür içinde çalışanlar onun etkinlik ve verimliliğe katkı sağladığını vurgularken, patolojik bir yönü olduğunu kabul etmektedirler. Genelde bürokrasi riskten kaçma, yeni fikirlere kapalılık, robotik bir işleyiş, esnek olmama gibi eleştiriler yanında dosyalama, kayıtlama ve şekle düşkünlüğün fetişleştirilmesi ile eleştirilmiştir.

Weber'in (1998: 190-195); bir ideal tip olarak tanımladığı bürokrasi, yasalarla tanımlanmış yetkilerin olduğu, hiyerarşik bir makam sisteminin bulunduğu, uzmanlaşmaya ve özel bir eğitime dayanan, gayrişahsi ilişkilerle işlerin yürütüldüğü bir yönetim biçimidir. Genel hatları itibariyle bürokrasi "akılcı örgüt, örgütsel verimsizlik, memurların idaresi, modern toplum, kamu yönetimi, örgüt ve memurların başında bulunduğu idare şeklidir (Albrow, 1970: 84-101). İşlerin savsaklanması, yavaşlığı, memurun keyfi davranışları, gereksiz yazışma, evrak trafiği, ağır aksak ve ahraz işleyişler ise bürokrasinin tezyif yüklü anlamları olarak karşımıza çıkmaktadır. Weber bürokrasisi, çağının örgütleri arasından muayyen bir örgüte yapılan atıf değil, bir tahayyüldür. Tüm örgütler bu tahayyüle ve ideal tipe yaklaştıkları ölçüde bürokratiktirler.

Üzerinde çok fazla tanım yapılan bürokrasiyi bu dağınık anlam karmaşasından çıkarmak istersek üç temel anlam seti üzerinde inşa edildiğini ifade etmemiz gerekir. Bu tanımlar, kamu ve kamu çalışanlarının yönetimi, yönetim ilkeleri bütünü ve kırtasiyecilik olarak cüz edilmiştir. Bu anlamlar üzerinde biraz ayrıntılı durmak yerinde olacaktır.[12] Bürokrasinin en çok kırtasiyecilik ile başının dertte olduğunu söyleyebiliriz. Fransızca Peperasserie ve İngilizce Red Tape olarak karşılığını bulan kırtasiyecilik, hem kötü bir yönetimin sonucu hem de bu sonucun bir çıktısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bürokrasinin kırtasiyecilik özelliği pek çok eser tarafından eleştirilmiş, filmlere dahi konu olmuştur.[13] Bürokrasinin literatürde yaygın kullanılan diğer bir anlamı olan devlet idaresi ya da memur idaresi özgül bir yönetim biçimine işaret etmektedir. Nihayetinde bürokrasi de bir egemenlik biçimidir. Memurlar eli ile kurulan bu egemenlik bilgi ve uzmanlığa dayanmakta, gücünü bu bilmeden almaktadır. Abadan'a göre (1959: 11); aralarında hiyerarşi bulunan bir memurlar zümresine ait olan bu hâkimiyete dayanarak, bir aygıt olarak kamu idarelerine ait teşkilata ve bu teşkilatın mensupları bütününe bürokrasi denmektedir. Swingewood (1998: 230); memurlar eli ile yeni bir tür köleliğin başlangıcından söz etmektedir. Bu tahakküm, bağımsız insan faaliyetlerini boğan ve modern topluma ait yasal bir

12 Gruplama, Abadan'a aittir (1959)

13 Kırtasiyecilik ve onun en büyük silahı olan kâğıt üzerine yapılmış olan Sinan Çetin yapımı *Kâğıt* filmi cesur bürokrasi eleştirilerinden biridir. Bir film çekmek için Kültür Bakanlığı'ndan izin almaya çalışan Zeki'nin yaşadığı bürokratik süreci anlatan film, "bugün git yarın gelci" bir metafor olan memur Müzeyyen'in, bürokratik aygıt içinde işleri kâğıdın gücü ile yokuşa sürmesini anlatmaktadır.

biçimdir. Kapitalist üretim istikrarlı, katı ve hesabını bilen bir yönetime ihtiyaç duymaktaydı ve modern toplum merkezine bürokrasiyi yerleştirmiş oldu. Şu hâlde yönetim alanında, amatör olan ile bürokratik olan arasında bir tercih yapması gerekmiş ve modernite tercihini profesyonel olandan yana kullanmıştır. Bürokrasi anlam setlerinin son cüzü olan, bir örgütlenme biçimine ilişkin ilkeler olarak bürokrasi, esasen onun yönetsel olarak gerçek anlamı olup, kendisi ile pek nadir mütekabiliyet ilişkisine girmektedir. İfade edilen bu örgütlenme yazılı kurallar, iş bölümü, uzmanlaşma, dosyalama, gayri şahsilik, hiyerarşik yapı, kuralların önceden belirlenmiş olması gibi özelliklere atıfta bulunmaktadır.

Bürokratik yapılanmalara şahsi teşebbüslerde ve kamu müesseselerinde rastlanabilmektedir. Kamu bürokrasisi piyasa değeri olmayan, para ile değerlendirilemeyen ve piyasada ölçüsü olmayan idari hizmetlerin görülmek üzere başvurulduğu usuldür (Mises, 2018: 65-66). Bürokrasi kamu ve özel sektör yanında pek çok sivil toplum kuruluşunda, dernek, vakıf, sendika ve kilisede görülebilen bir yönetim biçimidir. Şahsi teşebbüslerde fabrika bürokrasisi denilen örgütlerin görülmesi, Sanayi Devrimi sonrası büyük işletmelerin kurulmasından sonrasına tekabül etmektedir. Kamu bürokrasisi ise yasama, yürütme ve yargı erklerinden yürütmenin işlevlerini yerine getirebilmesi için, alanında uzmanlaşmış kişilerin ve araç-gereçlerin bir araya gelmesinden teşekkül etmiş bir örgütlenme biçimidir. [14]

### 1.5. Bürokrasiye İlişkin Yaklaşımlar

Bürokrasi hakkında pek çok eleştiri yapılmış olmasına rağmen henüz muadili bir örgüt modeli bulunduğunu söylemek güçtür. Burada bürokrasiye alternatif bir yaklaşım üretilmediğinden bahsetmiyoruz.[15] Söylemeye çalıştığımız şey, alternatif üretilen pek çok teorinin de yine başka rasyonel bir örgüt biçiminden bahsetmesi ve yolların zorunlu olarak bürokratik başka bir yapıya çıkmasıdır. Bürokrasi hem

14 Gournay (akt. Eryılmaz, 2008: 15); bürokrasiyi, monarşi, aristokrasi ve demokrasinin yanına, dördüncü bir yönetim biçimi olarak tanımlamaktadır. Kamu yönetimi disiplininin kurucuları olarak nitelendirilen Amerikalı yönetim yazarlarından W. F. Willoughby, Montesquieu'dan farklı olarak devletin üç değil beş ana organı olduğunu ifade eder. Dördüncü kol bürokrasi beşinci kol ise seçmenlerdir (Kaya, 1990: 24).

15 Covey ve Merrill *İlk şeyler İlk*, Covey "*Prensip Merkezli Liderlik* Peters ve Waterman *Mükemmelliğin Arayışı*, Senge "*Beşinci Disiplin"* gibi çalışmalarla kimi alternatif modeller üretilmiştir. Yine Etzioni'nin *Razı Olma Teorisi*, Hage'nin *Mekanik-Organik Örgütleri* ve Mintzberg'in *Strateji-Yapı* önermeleri benzer niteliktedir.

istenmeyen hem de vazgeçilemeyen, bir hastane, hapishane gibi halk arasında "Allah düşürmesin, ancak başımızdan da eksik etmesin" denilen kurumlara benzemektedir.

Yılmaz (tarihsiz); *Bürokrasi Ne Seninle Ne Sensiz* isimli çalışmasında modern olana ulaşmak için ne beraber ne ayrı olabilmenin imkânsızlığından söz etmekte, modern olanın paradoks ve çelişkilerle dolu doğasına vurgu yapmaktadır. Bürokrasi, bu en iyi tek yol iddiasını her zamanda ve her mekânda geçerliliğini sürdürecek yönetim ilkelerini belirleyebilme ihtimalinden almaktadır. Bu durum bürokrasiyi evrensel yönetim ilkeleri ile tutarlı kılar. Bizatihi gerçeklik algısı modernizmin tanıma bağlı sistemlerini değil, kişileri kontrol edebilen sistemleri sembolize etmektedir (Murphy, 2000: 80). İster alışkanlık ister evrensel ilkeler ve isterse muadiline ilişkin bir teklif eksikliği olsun bürokrasi tüm bedduacılarının varlığına rağmen varlığını sürdürmektedir. Bürokrasinin bedduacıları, her şeye rağmen duacıları yanında ehven-i şercileri de bulunmaktadır.

Hegel ideal devlet ve ideal bürokrasi tanımında, bürokrasiyi toplumun ortak çıkarlarının devlet tarafından temsil edilmesinde bir araç olarak görmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002: 5). Elbette Hegel'de bürokratik despotizme karşı çıkmış ve bürokrasiyi sınırlı işlevsel boyutu ile tahayyül etmiştir (Heper, 1986: 292). Toplumda mutlak/evrensel sınıf ve ticari sınıf olmak üzere iki sınıf bulunmaktadır. Bürokratlar mutlak/evrensel sınıfı oluştururlar. Bu sınıf irade ve sezgi sahibi olduğu gibi görevini uygun biçimde yerine getirmek için eğitilmiştir (Smith, 1988: 65; Heper, 1986: 292). Marx ise bürokrasi için daha pejoratif bir yaklaşım benimsemiştir. Devlet toplumun egemen çıkarlarını değil, egemen sınıfın çıkarlarını koruma eğilimindedir. Bürokrasi devletin tıpkı kendisi gibi, hâkim sınıfın diğer sınıflar üzerindeki hâkimiyetini sürdürmesi için kullandığı (Mouzelis, 2001: 20-21) bir dolap çevirme aygıtı, bir parazittir (Dreyfus, 2014: 24). Öte yandan Marx bürokrasiyi bir güç aracı olarak görmektedir. Sınıfsız bir topluma geçildiğinde, bürokrasi de tıpkı devlet gibi ortadan kalkacaktır (Smith, 1988: 66).

Lenin'de Marx ile benzer görüşlere sahip olup, bürokrasi ile nasıl mücadele edileceğine ilişkin önerilerde bulunmuştur. 1917 Devrimi'nden sonra bürokratik aygıtın zayıflamak bir yana gittikçe güçlendiğini fark eden Lenin, bu duruma Marksist bir yaklaşım getirmekte güçlük çekmiş olacak ki, "Sosyalizmin Hamlığı" görüşünü ortaya atmıştır. Buna göre sosyalizm olgunlaşıp iktisadi gelişme sağlandıkça,

bürokratikleşmeye zamanla çare bulunacaktır. Trotsky ise bu görüşe itiraz etmiş, Sovyet bürokrasisinin artan baskıcı tavrının olgunlaşmamış bir sosyalizm ile açıklanamayacağı görüşünü savunmuştur. Onun döneminde bürokratikleşme zirveye ulaşmış, parti bürokrasisi proleter felsefeden uzaklaşmış ve teori ile pratiğin arası gittikçe açılmıştır. Trotsky bürokrasiye ilişkin sorunların oldukça derinlerde olduğunu, yalnızca kantitatif bir vurgu ile açıklanamayacağını ileri sürer. Lenin döneminde hizmetkâr bir modele dönüşmesi gereken bürokrasi Stalin ile bu özelliğini yitirmiş, parti ile devlet bürokrasisi arasındaki ayrım ortadan kalkmış ve baskı görevini doğrudan parti bürokrasisi üstlenmiştir. Yine de Trotsky bürokrasi konusunda ümidini kaybetmez. İktisadi gelişme bürokratikleşmeyi beraberinde getirdiği kadar bürokrasiyi azaltıcı rol de oynayacaktır. Gücün yukarıdan aşağı doğru kayması çatışmayı doğururken, bürokrasiye karşı kazanılacak bir zaferin müsebbipleri proleter sınıf olacaktır. Burnham ve Rizzi, Trotsky ve Lenin döneminin bürokratikleşmesi ile Marksist söylem arasında denge kurma çabalarını sürdürmüşlerdir. Ancak günden güne ortaya çıkan değişimler bu çabayı zorlu kılmıştır. Sonuçta Burnham ve Rizzi gibi Marksistler, bürokrasinin Sovyet rejimi için baskın bir unsur olduğunu ve bunun Marx tarafından öngörülemediğini kabul ederek, bir Marksistin bu durumu analiz edebileceği çeşitli yollar aramışlardır (Mouzelis, 2001: 24-28).

James Burnham (1941); Yönetsel Devrim Kuramı ile dünyanın ekonomik, sosyal ve siyasal dönüşüm yaşadığını ve bir toplum düzeninden diğerine geçmekte olduğuna dikkat çekmektedir. İdeolojilerin ve düşüncelerin değişimi ile kapitalist düzene ait hâkim sınıf da değişecek ve sermaye sahipleri güçlerini profesyoneller ile paylaşmak zorunda kalacaktır. Bruno Rizzi ise (1939); bürokratik kolektivizm tehlikesine işaret etmektedir. Rizzi, Sovyet sosyalizmi deneyimin ardından, Marksizm'e eleştirel bir bakış açısına sahip olmuştur. *Dünyanın Bürokratikleşmesi* (*Bureaucratization of the World*) isimli eserinde, Marksizm'in üretim araçlarını elinde bulundurmayan yöneticileri, sınıf olarak değerlendirmemesine karşı çıkmıştır.[16] Stalin döneminde parti bürokrasisinin tüm üretim araçlarını ellerinde bulundurduğuna dikkat çeken Rizzi'ye göre, siyasal gücü ele geçiren bu yönetici zümre, sınıf kabiliyetindedir.

[16] Bürokratikleşme bugün olumsuz manada kullanılır olsa da her dönemde böyle değildir. Örneğin 1920'li yıllarda bir şirketin bürokratikleşmesinden bahsedildiğinde, onun sistematik bir yönetime geçtiği ve örgüt sayılarının artışı anlamına gelmekte idi (Albrow, 1970: 60).

Ancak yönetici sınıf bu araçları toplumsallaştırmak bir yana devletleştirmiş ve bürokrasiye adamıştır. Ancak bürokratik kolektivizm bir son değil ara aşamadır. Ona göre bu yeni bürokratik tip sömürü, en son sömürü tipidir ve proleter devrim ile gerçek sınıfsız bir topluma ulaşılacaktır. Böylece bürokratik kolektivizm Marksist felsefeye eklemlenerek komünizm ve sosyalizmden önceki ek bir tarihi aşama olarak konumlandırılmıştır.

Bilindiği gibi Marx'a göre bürokrasi, tıpkı devlet aygıtı gibi egemen sınıfın bu egemenliği sürdürmesi için kullandığı bir araçtır. Bu bağlamda bürokrasi de tıpkı devlet gibi proleter devrimle beraber kaybolacaktır. Ancak Sovyet deneyimi ile parti bürokrasisinin, devlet ikamesi olarak daha da büyümesi ve egemenliği eline geçirmesi ile proleter sınıfın yeni sömürü aygıtı haline gelmiştir. Yukarıda değinildiği gibi Lenin bu durumu sosyalizmin geliştirilmesi gerekliliğine bağlarken, Rizzi gibi seçkinci yazarlar bu aşamayı, Marksizm'in tekâmül felsefesine ek bir aşama olarak görmüşler ve proleter devrimle gerçek sınıfsız topluma geçileceğine ilişkin ümidi korumuşlardır.

Seçkinci düşünür A.R. Michels, örgütlerin iç sorunlarına değinmiş ve bürokratikleşmenin çağdaş toplumda demokrasi için bir engel teşkil ettiğini ifade etmiştir. Bu görüşten hareketle siyasi partiler üzerinde çalışan Michels, oligarşinin tunç kanunu isimli teoriyi geliştirmiştir. Bürokrasi örgüt için kaçınılmaz bir sonuçtur. Siyasi parti ve sendika gibi tüm büyük örgütler, yöneticilerine bir güç tekeli sağlamaktadırlar. Öte yandan bir miktar karmaşıklık düzeyine erişmiş her örgüt, çalışmalarını partiye özgü kılacak belli sayıda lideri gerekli kılmaktadır. Böylece bürokrasi artar, güç en tepede toplanır ve tabanın etkisi gittikçe zayıflar. Liderler ellerinde topladıkları güçle bilgi, iletişim araçları ve yayın faaliyetlerinin kontrolünü ele geçirmiş olurlar. Masrafları örgüt bütçesi tarafından karşılanarak pek çok yere seyahat edebilme yanında, üyeleri etkileyecek konuşmalar yapma, makale yazma ve hitabet ile örgütlülüğü sağlamak gibi pek çok avantaj ve kaynağa sahip olmaktadırlar. Zaman içinde köklerinden uzaklaşan bu zümre, mevcut statüsünü korumak ve iktidarını sürdürmek için kendilerinden sonra yerlerini alacak olanların konumlanması için elverişli zemin oluşturma gayretine girer. Böylece resmi olarak gerçekleşen seçimler formaliteden öteye gitmez ve tunçtan bir yasaya tabi olmuş fiili bir oligarşi meydana gelmiş olur (Dereli, 2008: 15-17).

İtalyan seçkinci düşünür Gaetano Mosca (akt. Kapani, 1997: 114-116); yönetici sınıf teorisi ile toplumun yöneten ve yönetilen sınıf olarak ikiye ayrıldığını belirtmektedir. Yönetici sınıf sayıca az olsa da iktidarın nimetleri ile gücü elinde bulundurmaktadır. Sayıca çok olan yönetilen sınıf ise keyfi muamelelere maruz kalmakta ve kimi zaman zor kullanılarak yönetilmektedir. Vilfredo Pareto ise Mosca'nın yönetici sınıf tezini genişleterek elit teorisini geliştirmiştir. Pareto toplumu yönetici seçkinler, yönetici olmayan seçkinler ve seçkinler dışındaki halk olarak sınıflandırmaktadır. Yönetici seçkinler yönetimde doğrudan ya da dolaylı olarak etki sahibi kimselerden meydana gelmektedir. Bu grup toplumsal hareketliliğin etkisi ile yeni üyeleri bünyesine dâhil etme yanında, bireysel olarak yetersiz gördüklerini aşağı çekme potansiyeline sahiptir. Bu dolaşım yetenekli kimselerin birikmesine neden olmaktadır. Bu durumda bir devrimle seçkinlerin değişimi ve düzenin yeniden kurulması gerekecektir. [17]

Alman sosyolog ve ekonomist Max Weber, bürokrasi kuramını sistematize etmiş, modern organizasyonların, örgüt yapılarının ve yönetsel çalışmaların temelini oluşturmuştur. Weber'e göre insan bütünsel bir anlamaya vakıf olamasa da, aynı türde olduğu diğer insanı benzer durumlarda, aynı ve yakın eylemlerde bulunduğu için anlayabilmektedir. Belli durumlarda belli saiklerle hareket etmesi insanı anlaşılır kılan temel ögedir. İkinci adım ise toplumun temel biriminin ve atom dediği şeyin belirlenmesidir. Bu atom, rastgele olasılıklara bağlı temel ögelerin bileşimi anlamında bir atom olmayıp nihai indirgenemezlik, nüfuz edilmesi mümkün olmayan ve küçük bir öz anlamında atomdur. Weber'e göre toplumsal birimin atomu, insanın gelişigüzel olmayan, kasıtlı ve bir diğerinin eylemine yönelik, karşı yahut onu değiştirmek maksadı ile gerçekleştirilen eylemleridir. Toplum işte bu anlamlı eylemlerin toplamından teşekkül eder. Amaçları ya da başarılı olup olmadıkları ikincil olup esas olan bu eylemlerin gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu kümülatif eylem grupları kategorize edilerek belli yargılara ve sonuçlara varılabilir. Weber sosyolojisinin temelde amacı, toplumsal eylemleri kategorize etmek ve eylemlere ilişkin yapıları gerçek ve tarihsel

[17] Elitist yaklaşımlar altında tenokrasi ve meritokrasiye de değinmekte fayda vardır. Teknokrasi modern devlet yönetiminde teknik bilgiye sahip teknokratların yer alması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Meritokrasi ise kişilerin yetenek, çalışkanlık ve zekâlarına göre değerlendirilmesini ve değerli kimselerin iktidar olması gerektiğini savunur. Bu bakımdan kamu yönetimine ilişkin liyakat ilkesi ile benzerlik göstermektedir (Alkan, 1997: 1008).

ortaya çıkış biçimleri içinde kavramaktır (Macrae, 1985: 64). Bu genelleme arzusu, Weber'in yaşadığı dönemdeki Almanya'nın özgül sorunlarından hareketle, evrensel yasalara ulaşmak amacının da bir tezahürü olarak nitelenebilir. Weber bu eylemleri kategorize ederken ideal tip kavramını geliştirmiştir. Macrae'nin (1985: 66); şu benzetmesi ideal tipin anlaşılması bağlamında etkileyicidir: "Hastanın durumu hakkında koyulan her teşhis, sağlıklı olmanın ne demek olduğu konusunda belli ölçütleri ve değer yargılarını içerir." Bir ideal tip olarak bürokrasiyi anlamak için evvela Weber'in güç, otorite ve meşruiyet arasında kurmuş olduğu ilişkinin anlaşılması gerekmektedir. [18] Esasen Weber, toplumsal eylemi anlama olarak nitelenen sosyolojik yaklaşımı gereği, bir toplumsal eylem olarak itaatin gerekçelendirme biçimlendirmeleri ile ilgilenmektedir. Weber'e göre her emreden/itaat eden arasındaki ilişki bir otorite ilişkisi olmayıp yalnızca meşruiyet tezine dayananlar birer otoritedir. Weber dayatmaya ve zora dayalı emir-itaat ilişkilerini ise güç ile açıklamaktadır. Emre itaat, emrin meşru olduğuna duyulan bir inanca bağlıdır. Weber her an gücün otoriteye, otoritenin de güce dönüşebileceğini düşünmektedir. Bu meyanda Weber tipolojisinde bu meşruiyet zeminine göre üç tür otorite bulunmaktadır. Bunlar geleneksel otorite, karizmatik otorite ve yasal-ussal otoritedir. Bu bağlamda meşru otoritenin üç saf türü olarak bu formlar, karşılıklı bağımlılık modeli üzerine kuruludur. Bu tipoloji Weber'in toplumsal eylem tipolojisi ile de yakından ilişkili olup geleneksel, duygusal değerle ilişkili, akılcı ve amaçsal akılcı eylem tipleri de bu otorite tiplerinden birine karşılık gelmektedir. Weber'in neden itaat ederiz sorusuna verdiği cevapların da bu eylem tipleri ile ilişkili olduğunu ve her birinin bir meşruiyet zeminine dayandığını ifade etmemiz gerekmektedir.

Geleneksel otorite meşruluğunu geleneklerin kutsallığından ve geleneklere göre gücün kullanım hakkına olan inançtan almaktadır (Weber, 2012a: 49-54). Karizmatik otoritede karizma, rutine karşı yaratıcı olarak konumlanmış, bütün kurumsal rutinlerin, sırtını geleneğe ve rasyonel yönetime yaslamış tüm tekdüze işleyişlerin karşısında yer almaktadır. Basit halkın geleneklerine, öncü ve kurumsal kurallara karşı içinden geldiği gibi davranan birey, günlük yaşamın basit insanlarının

[18] Peter Prensipleri ve Parkinson Kanunu, Weber'in ideal tip kavramsallaştırmasına bir eleştiri mahiyetindedir.

süfliliğine karşın hayal gücü ve yönetimin nominalizminin karşısındadır. Karizma bu zıtlıklar içinde konumlanmıştır. Weber yalnızca olumlanmış kimseleri değil kaşifleri, fatihleri, gözü dönmüş bir Arap savaşçısını ve hatta hırsız baronları da karizmatik kimseler olarak görmektedir (Weber, 1998: 94-101). Weber tipolojisinin üçüncü otorite biçimi olan yasal/ussal otorite ise modern toplumlarda görülen bir otorite türüdür. Bu bağlamda modern toplumlarda itaat, kişilere değil düzene yahut yasalara yöneliktir. Güç sahibine tanınan yetkilerin sınırları, rasyonel çizgilerle belirlenmiş ve yasalarla kesinleştirilmiştir. Yönetim insanlar eli ile değil, gayrişahsi biçimde yasaların işaret ettiği şekilde yapılmaktadır. Weber, en çok akılcı eylem ve buna paralel olarak konumlandırdığı yasal otorite ile ilgilenmiştir. Çünkü modern toplumlarda artan akılcı düşünme ve akılcı eylem pratikleri, yasal otoriteye dayanan bürokratik örgütlenmeye dayanak sağlamaktaydı. Bürokrasi kapitalist ve sosyalist düzenlemeye sahip olup, modern toplumlara özgü bir örgütlenme biçimidir. Bu bağlamda modern toplumlarda bürokrasi gücün temelini teşkil etmektedir. Weber sonuçlarını beğenmemiş olsa da amaca ulaşmadaki en üstün yolun yasal otorite olduğunu ifade etmiştir. Ona göre, insana ait tarihsel bir deney içinde, amaçlara ulaşma yolundaki akılcı eylem, diğer tüm eylemlere üstün gelmiştir. Weber'e göre yasal otorite normatif kuralların meşruluğu ve bu kurallara göre egemenlik konumuna getirilen kimselerin emir verme hakkı bulunduğuna duyulan inanca dayalıdır. Sözleşme ile ya da zorla kurulmuş olsun, herhangi bir yasa, grup üyelerince uyulması beklenerek yapılmaktadır. Her yasal düzenleme birbirini tamamlayan tutarlı soyut kurallardan teşekkül etmiştir. Yasanın yürütme faaliyetleri, genel olan yasanın özel durumlara uygulanma faaliyetleridir. Yönetim süreci ise bir yönetim düzeninde yasalarla belirlenmiş sınırlar içinde, grup sistemi tarafından onaylanan ilkelere ait menfaatlerin, rasyonel yöntemler ile sorgulanmasıyla meydana gelmektedir. Otoriteye itaat eden kimse, bir devlet veya kilise üyesi olarak, ilgili kurumun üyesi olmanın verdiği gereklilikle kanunlara itaat eder. Bu itaat kişilere değil bir düzene boyun eğme biçimindedir (Weber, 2012a: 56-57).

Yasal otorite, temel olarak kurallara bağlanmış sürekli bir resmi işlevler örgütlenmesini, belli bir yetki alanında içerir. Bu yetki alanı, sistematik bir iş bölümü içinde, belli işlevlerin yerine getirilmesi için atananların, gerekli yetkilerle donatılmaları, güç kullanma araçlarının açıkça tanımlanmasını içermektedir. Bu

otorite sahibi birime, idari organ denmekte olup, devlette, kilisede, siyasi partilerde, orduda ve özel örgütlerde idari organlar bulunmaktadır. İdari birimler hiyerarşik düzen ile örgütlenen, bir dairenin davranışlarını düzenleyen teknik kurallar ya da normlardır (Weber, 2012a: 56-58). Hâlihazırda yasal otorite, bürokratik idari memur istihdamı ile oluşan saf tür olarak kabul edilmektedir. Weber'e göre yasal ussal otoritenin vücut bulmuş hâli bürokratik örgütlerdir. İdeal tip olarak bürokrasiye ilişkin temel özellikler Weber tarafından otorite, hiyerarşi, uzmanlaşma, yasalarla düzenlenmiş yetki alanı, gayri şahsilik, kurallar sistemi, kamu ve özel hayatın ayrılması ve yönetim işlerinin yazılı belgelere dayandırılması olarak belirlenmiştir (Öztürk, 2003: 7-8)

Örgüt kuramına ilişkin en modern tezi ortaya koyan Weber'dir. Modernizmin en büyük başarısı ise örgüt formunda yaşanan köklü değişimlerdir. Öyle ki örgütlerin modernliğinin sebebi olarak Weber'in bürokrasi kuramı gösterilmektedir (Hassard, 1999: 178-179). Modernizmin bürokrasi ile bu ahenksel ilişkisi, onun kesin bilgiye olan inancından kaynaklanmaktadır. Yıldırım'ın ifadeleri ile (2009: 385); modernizmin gerçeklik istemi, modern dünyanın kurgulanması ve akışı için bir söylem niteliğindedir. Bu bağlamda bürokrasi modernizmin yönetsel istenç ve deneyimlerinin gerçekleştirildiği alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yasal ussal tür olarak bürokratik örgütler, kar amaçlı müesseselerden hayır kurumlarına, özel kuruluşlardan kamu teşebbüslerine kadar pek çok değişik alanda görülmektedir. Örneğin vakıflar, dini örgütlerin kurduğu hastaneler ve özel kliniklerde bürokrasi mevcuttur. Katolik kilisesinde de bürokratik organizasyonun önemi büyüktür. Büyük ölçekli kapitalist işletmelerde de görev alanı büyüdükçe bürokrasinin önemi artmaktadır. Yine siyasi partilerde modern bürokratik örgütlenmelerin son örneklerindendir. Modern ordu ise esasen subay yönetimindeki, bürokratik bir organizasyondur (Weber, 2012a: 61). Bürokrasi kapitalist sistemin de en önemli destekçisidir. Tüm sosyalist sistemler de bürokrasiyi benimser ve önemini artırırlar. Aslında sosyalizm kapitalizmden çok daha yüksek düzeyde bir bürokrasiyi gerektirir. İktisadi sistemin kapitalist ya da sosyalist sistem üzerine kurulu olması, bürokrasinin vazgeçilmez bir yönetim biçimi olması noktasında değişiklik yaratmaz. Nitekim sosyalist sistemle, en üst teknik etkinlik düzeyine ulaşılsa bile bu, uzmanlaşmış bürokrasinin önemini artırmaktan başka bir sonuç doğurmayacaktır. Bürokratik

yönetimin üstünlüğü iktisadi sistemin niteliğine değil teknik bilgiye dayanmaktadır (Weber, 2012a: 65-67).

Weber bürokrasisinde siyasetle bürokratik işlemler birbirinden ayrı tahayyül edilmiştir. Bürokrasi siyasetle bağlarını koparmış, teknokrasiye dayanan ve bilimsel ilkeler ile uyumluluk gösteren bir yönetim biçimidir. Meşruiyetini en iyi tek yol olma iddiası ile alan bürokrasi, yönetim işlerini politik uygulamalardan ayrı tuttuğu gibi, gerçekleri de değerlerden ayrıştırmıştır (Lynn, 2002: 146-146).

Weber bürokrasiye ilişkin kayıtlama özelliğinden de sıkça bahsetmektedir. İdari bir eylem sözlü olarak yapılacak dahi olsa kural olarak faaliyet, karar ve kurallar kayda geçirilir. Modern örgütlü davranışın genel karakteristiği olarak daire/büro, bu yazılı belgelerle memurun rutin yaptığı işlerin bileşimidir (Weber, 2012a: 59). Rutin işleri görmekte olan memurlar, Weber'e göre aynı zamanda egemenliğin de temsilcileridir. Bu bağlamda bürokrasi, modernite ve rasyonalite ile ahenksel bir ilişki içinde olsa da esasen bir egemenlik, hatta tahakküm biçimidir. Weber modern dünyayı büyüsü bozulmuş bir dünya olarak tanımlamış, bürokrasiyi serfliğin yeni demir kafesine benzetmiştir (Swingewood, 1998: 224; Mouzelis, 2012: 33-34). Bu yeni tahakküm biçimi memurlar eli ile gerçekleştirilmekte olup, ihtiyacı olan gücü bilgi, teknik ve uzmanlıktan almaktadır. Memurların elinde tuttuğu bilgi onun elini güçlendiren ve resmi sır olarak kavramsallaştırılan bilgidir (Weber, 2012a: 67). Memurların bilgiye dayalı bir iktidar ilişkisi kurmalarına yönelik pek çok eleştiri yapılmıştır. Malların kitlesel üretimindeki makinelerin hâkimiyeti nasıl kaçınılmazsa (Weber, 2012a: 67), bürokratik tahakkümün ve sembolik sermaye sahibi memurların bilgisel tehdidi de o kadar kaçınılmazdır.

Çoğumuz koyu renkli kumaş örtülmüş masaların önlerine konmuş tahta sandalyelere oturuyor ve anlamadığımız bir dizi bilgi ile cahilliğimize tevekkül etmek zorunda kalıyoruz. Bilgi bürokratik düzeyde bir esaret yaratmış durumda. Foucaultcu bir tabirle bilgi başkaları üzerine yüklenen bir iktidarsa, bürokrasi bu iktidarın saltanatını sınırsız biçimde sürmektedir. Öte yandan bu saltanat memurun teknik niteliği ve deneyimi arttıkça daha da güçlü hâle gelmektedir. Bilginin tahakkümü sorunsalı vatandaş memur etkileşiminde de başat rol oynamıştır. Özellikle yaşlı kuşak memurlar bilgiye ulaşmanın zor olduğu dönemlerde hâkimiyetlerini pekiştirmişlerdir. Ancak kuşaklar gençleştikçe bilginin konumlanası ve ulaşımı değişme uğramış, hâl

böyle iken bilgiye atfedilen otorite de azalmıştır. Bu durum uygulama bölümünde ayrıntılı olarak tartışılacaktır.

Weber (2012a: 64-65); tüm şerhlere rağmen büro işlerinin memurlar tarafından yerine getirileceğinden emindir. Ona göre halk bürokrasiden ne kadar yakınırsa yakınsın, bir an için idari işin, büroda çalışan resmi memurlar dışında çalışanlar tarafından yerine getirileceğini sanmak, bir illüzyondan ibarettir. Ne var ki bürokratik bir örgütü yürürlükten kaldırmak isteyen bir kimse, bunu yine ancak kendi bürokratik örgütünü kurarak başarabilecektir. Günlük hayat bu çerçeve etrafında biçimlendirilmiştir, çünkü bürokratik yönetim tüm diğer yönetimlerden üstündür ve en rasyonel yönetim şeklidir. Yönetim arasında yapılacak bir tercih esasen bürokrasi ile amatörlük arasında yapılacak bir tercih anlamına gelmektedir. Weber bürokrasisinde memurlar modernizmin metaforu olarak mekanik birer aygıtın parçaları olarak tasavvur edilmiştir. Gayrişahsi biçimde işlerini yürüten memur, yalnızca pozitif hukuk kuralları ile bağlı olup, kişiliğin dâhil edilmediği bir hizmet modeli içinde eylemektedir. Etzioni-Halevy'nin (1985: 32) ifadeleri ile bürokrasi devasa bir makine, her bir memur ise kendi pozisyonlarına sıkı sıkıya bağlı birer dişlidir.[19]

Bürokrasi içinde görev yapan memurlar kişisel olarak özgür olup görev bakımından otoriteye bağımlıdırlar. Çizgileri kesin biçimde çizilmiş hiyerarşik bir düzen içinde görev yapan memurun iş akdi, serbest bir sözleşme ile kurulur. Esasen özgür sözleşme ile atanma esası, modern bürokrasinin temelidir. Nitekim patrimonyal

[19] Son dönemde yapılan pek çok çalışma bürokrasinin gayri şahsilik ilkesine bir itiraz niteliğinde olup bu konudaki kabulü sarsmaktadır. Esasen gayrişahsilik üzerine eleştiri yahut öneride bulunacak kimsenin içinde bir miktar inisiyatifi barındırması gerektiği muhakkaktır. Bu durum bürokrasinin profesyonellik iddiası ile çelişmektedir. Öte yandan kişiliğin bürokratik mekanizmaya dâhil edilmesinin de benzer bir çelişkiye neden olduğu düşünülmektedir. Kişiliğin, dolayısı ile inisiyatifin dâhil edildiği her bir teklifte uzmanlaşma, hiyerarşi, yazılı kurallar, rasyonalite, profesyonellik gibi pek çok bürokrasi ilkesine yönelik yeniden bir tanımlama yapılması gerekmektedir. Ne var ki bürokraside salt sistemsel ve insan unsurunu göz ardı eden reformların tam bir iyileştirme hali sağlamadığı da açıktır. Eğer yasal ussal otoritenin saf karşılığı olan bürokrasi, mekanik bir aygıt olarak, bir ütü, bir buzdolabı gibi işleyebilmiş olsa idi, özellikle Türk bürokrasisinde her idareci değişiminde baştan aşağı değişen bir yönetim biçiminden ve kurum imajından bahsedilmeyecekti. Bu değişimlerle kuruma ait üslup ve tutum baştan aşağı değişmekte ve hizmet alıcıların hizmet hakkındaki görüşleri hizmeti veren kişinin şahsında somutlaşmaktadır. Bürokrasi gayri şahsilik ilkesine ilişkin iddialarını profesyonelliğe olan vurgusuna dayandırmaktadır. Onun ruhsuz ve kişiliği öteleyen bu halinin ardında amatör olanın yerine uzman olanın, alaylı yerine diplomalının, çırak yerine ustanın tercih edilmesi yatmaktadır. Profesyonellik ise kişilikten uzaklaşmayı emrederken, kurumsal bir kimlik yaratma amacı ile alanında uzman kimseleri çalıştırmayı vaat etmektedir. Kısa bir zaman teoriye maruz kalmış yeni mezun diplomalı çaylak genci, bakırcılar çarşısında asırlık bakırcı ustaya tercih etmesi onun uzmanlaşma ilkesine uygun görünse de ne kadar rasyonel bir seçim olduğu, üzerinde konuşmaya değer bir konudur.

bürokrasi örneklerinde özgür olmayan memurlara, başka bir ifade ile köleler ya da bürokratik olarak örgütlenmiş hizmetçilere rastlanmaktadır. Memurların göreve alınmalarının temel kriteri teknik niteliktir. Bu teknik nitelik ya yapılacak bir sınavla test edilir, ya da bir diploma ile teknik donanımın varlığı kabul edilir. Memurlar sabit bir maaş ile emekli hakkına sahip olarak ve iş garantisi ile çalışırlar. Memur terfi sistemine göre çalışmakta olup maaşı da bulunduğu hiyerarşik düzene göre belirlenir. Terfi sistemi kıdem esasında ilerler ancak nihai ilerlemesi üstlerin yargısına bağlıdır. Memur görevin icrası bakımından kati bir denetime ve disipline tabidir (Weber, 2012a: 61-62). İdari memurların şahsi malları ile görev alanına ilişkin örgüt malları arasında tam bir ayrım söz konusudur. İdari memurlar, yönetim araçlarının mülkiyetine sahip olmayıp, yalnızca görev alanları ile ilgili işleri yürütürken kullanım haklarına sahiptirler. Ayrıca memur bu malların doğru kullanımından dolayı hesap vermekle yükümlüdür. Memurların görev birimi olan daire/büro ile özel hayattaki yaşam alanı da birbirinden ayrılmış durumdadır. Rasyonel türde hiçbir görev alanı onu dolduran kimsenin malı değildir. Weber bu durumu "*ex cathedra*" (görev mahallinde yetkili) olarak nitelemektedir (Weber, 2012a: 58).[20] Weberyan bürokraside memurluk bir meslek haline dönüşmüş ve otoritenin bir kölesi ya da hizmetkârı olmaktan çıkmıştır. Bir meslek olarak memurluk atanma yolu ile elde edilmekte olup, yükselme, görevden azil süreçleri ve ekonomik hakları yazılı kurallara bağlanmıştır (Öztürk, 2003: 10). Bürokrasi en iyi şekilde, seçilme yerine atama ilkesine göre uygulandığı yerde işleyecektir. Seçilmiş memurlar, atanmışlar gibi hiyerarşik örgütlenmeye tabi değildirler (Weber, 2012a: 62).

Bugüne değin Weber'in bürokrasinin en iyi tek yol iddiasına yönelik pek çok eleştiri getirilmiştir. Bürokrasinin şekil düşkünlüğü, bitmeyen kırtasiye talebi, memur tahakkümü gibi nedenlerle başı derttedir. Öte yandan Weber'in bürokrasi kuramı, memuru bir aygıt olarak incelemesi, insan unsurunu göz ardı etmesi ve örgütün iç sorunlarını ihmal etmesiyle malul görülmüştür. Özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ABD'de bürokrasi üzerine çalışmaların sayısı artmıştır. Post-bürokratik

[20] Türk bürokrasi geleneğinde buna zimmet denilmekte olup, kurum ve kuruluşlarda çalışanlara veya para işleri ile uğraşan görevliye imza karşılığı teslim edilen para veya eşya (TDK) anlamına gelmektedir. Memur zimmetinde olan malı, eşyayı ya da parayı yalnızca görev mahallinde ve görevi ile ilgili işlerde kullanabilmektedir.

yaklaşımlarda akla gelen isimler arasında R. Merton, Philip Selznick, Alvin W. Gouldner ve P.M. Blau bulunmaktadır.

Merton, Selznick ve Gouldner teoride Weber bürokrasisinin diğer örgüt modellerinden daha etkili olduğunu kabul etmekle beraber, bürokratik örgütlerin işlevsel olmayan yönlerine değinmişlerdir. Üç yazar da bürokrasinin insana atfettiği makine imasının, makine modelini teşvik ettiğini belirtmektedirler. Merton (1940); bürokrasinin kendine özgü bir kişilik tipini işlevsel olabilmek için inşa ettiğini ifade etmektedir. Örgütlerin amaçlardan çok araçlara değer vermesi, amacın çarpıtılmasına ve amaca yönelik değerlerin araca yönelik değerlerle yer değiştirmesine neden olmaktadır. Bürokratik kişilikler araçlara bağlanırken, bürokratik kurallar içinde kişiliğin varlığı zayıflamaktadır. Selznick (1949); bürokraside kullanılan yetki devrinin, tahmin edilmesi olası olmayan pek çok sonucu meydana getirdiğine değinmektedir. Gouldner (1954); bir alçı taşı fabrikasında gerçekleştirdiği gözlemlere dayanan *Endüstriyel Bürokrasi* isimli çalışmasında, fabrikada yönetici değişiminden sonra meydana gelen değişmelere yer vermektedir. Gouldner'e göre bürokrasinin başlıca sorunlarından biri gerilimdir. Örgütün ilk gerilimi, örgüte sahip olanlar ile örgüt adına çalışanlar arasında meydana gelmektedir. Örgütler onlara sahip olanların amaçlarına ulaşmaları için tasarlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmenin yolu, örgütün sahibi olmayanların iş birliğini kabul etmesine ve enerjilerini bu amaca harcamalarına bağlıdır. Oysa örgüt sahipleri ile çalışanların çıkarları birbirinden farklıdır. Diğer bir gerilim ise iki farklı çıkar grubunun gerilimini yönetme esnasında ortaya çıkmaktadır. Örgüt sahipleri denetim ve kurallarla örgüte sahip olmayanların örgüt amaçlarına yönelik çalışmasını sağlamaya çalışır. Ancak bürokrasi ekseriyetle bu gerilime odaklanmakta ve gerilimin asıl kaynağı olan sahiplik olgusunu göz ardı etmektedir. Bürokratik kuralların nasıl meydana geldiğine değinen Gouldner, çıkar farklılığı bağlamında yönetsel güvensizliğin ve şüphenin kurallar üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadır. Blau'ya göre (1955); biçimsel olarak inşa edilmiş bir örgütte, kendiliğinden meydana gelen doğal ilişkiler birbirinden ayrılmaz durumdadır. Bu nedenle örgütsel özün anlaşılabilmesinin yolu, bu doğal ilişki ve normların incelenmesine bağlıdır.

Liberal gelenek de demokrasinin işlerliği bakımından kaygılıdır. Liberaller, devletin büyümesi ile etki alanı artacak bir bürokratik sistemi, özgürlüklerin önünde

bir engel olarak görmektedir. Liberal söylem devleti, savunma ve adalet işleri ile sınırlandırmış ve ekonomik sisteme müdahale ederek doğal işleyişi bozmaması gerektiğine vurgu yapmıştır. Nitekim Endüstri Devrimi'nin getirdiği arz talep dengesizliğinin neden olduğu 1929 Ekonomik Buhranından sonra, devletin ekonomiye müdahale etmesine ilişkin ilke hâkim olmuştu. Böylece devletin etki ve görev alanları genişlerken, bürokrasi de güçlenmiştir. Öte yandan köyden kente göç, nüfus artışı, yeni teknolojiler ve güvenlik gibi pek çok alanın açılması uzmanlaşmanın önünü açmıştır. Bu büyüklük ve hizmete ilişkin çeşitliliğin artması da bürokrasinin zaruretini artırmıştır. Liberaller, Ekonomik Buhran'dan sonra müdahaleyi meşru görmüşlerse de bürokrasinin hukuk devleti ilkelerine göre ve alanı dışına çıkmadan hizmet vermesi gerekliliğine, özellikle özgürlükler özelinde vurgu yapmaktadır.

Bürokrasi incelemesini ekonomik bir anlayışla yapan iktisatçılara göre bürokratlar, ekonomik aktörlerdir. Bu aktörler geneli değil kendi çıkarlarını düşünmekte, pozisyonlarını bu çıkar için kullanmakta ve bu yönleri ile verimsizliğin kaynağı olmaktadırlar. Bu teori "Maliye" literatüründe kamu tercihi teorisi olarak adlandırılmaktadır. Siyasilerle güç savaşına giren bürokratlar örgütlerinin, bütçelerinin, ücretlerinin ve statülerinin yükselmesini arzuladıkları için çıkarlarına hizmet eden siyasi partileri desteklemektedirler. Siyasiler ile bürokratların kavgalarının temelde nedeni bütçedir. Kamu tercihi teorisi siyasilerle bürokratlar arasında bir denge gütmeyi hedeflemektedir (Arı, 2019: 11).

Bürokrasinin nispeten hafif suçlardan olan verimsizlik, gayrişahsilik, oyalamak, kırtasiyecilik, kâğıt fetişizminden çok daha kabarık bir suç dosyası bulunmaktadır. Bu bağlamda soykırım, totalitarizm ve despotizme varan pek çok vahim suçlama bürokrasinin üzerine atılı durumdadır. Ne var ki bürokrasi, devletle birlikte zamanın tüm suçlarından müştereken sorumlu görünmektedir (Gay, 2002: 1). Modernitenin en etkili eleştirmenlerinden olan Zygmunt Bauman'a göre (1997: 140-141); Holocaust modernitenin, bürokratik örgütlerin ve akılcılığın ürünüdür. Nitekim soykırım, ilkel veya geleneksel bir toplumda değil modernitenin en yüksek olduğu Avrupa'da yapılmış ve modernitenin bahçıvan devlet anlayışı tüm ayrıksı otları ayıklamayı hedeflemiştir. Bu bağlamda bürokrasiye, Almanya'yı Yahudilerden arındırma görevi verilmiştir. Alman bürokrasisi, her bürokrasinin yaptığı gibi, hedefini

tam olarak tanımlayarak kaydetmiş ve dosyalamıştır. Holocaust bir görev bilinci ile emir alanların mecburiyetine dayanmaktadır. Emir alanlar, bu dosyada talimatlara uymayan kısmı ayırmakla başladığı işe devam etmiştir. Daha sonra ayıkladığı kategoriyi önce göçe zorlayarak, ari ırkın temizlenmesi gereken ülkesinden tahliye etmeye girişmiştir. Zamanla bürokrasi paslanmayacak ve ziyan edilmeyecek fevkalade ayıklama işlemleri geliştirmiştir. Almanya'yı hakkı ile temizleyen bürokrasi için artık daha hırslı işler ve seçimler olası kılınmıştır.

Bürokrasiye ilişkin kuramsal gruplamalardan bir diğeri adhokrasidir. Çağdaş teorisyenlerden Alvin Toffler (1981: 112-124); bürokrasinin yok olacağını düşünmektedir. Adhokratik örgütler kullan at formunda, yarı bağımlı, tekil görevlere yönelik, gerektiğinde satılabilen ya da yok edilebilen geçici nitelikte örgütlerdir. Bürokratik hiyerarşinin yıkılarak yerini adhokrasinin alacağını belirten Toffler, gelecekte kişilerin bir yerde birleşerek iş yapmasının zorunluluğun ortadan kalkacağını vurgulamaktadır. Bu bağlamda firmaların bürokrasiye yahut idari bir mekanizmaya ihtiyacı kalmayacak, basit bir telefon, kimlik ya da hesap numarası ile pek çok iş görülebilecektir. Nitekim bu öngörü vatandaşlar tarafından da mümkün görülmüştür. Dahası bugün ortaya çıkan dijital işlemlerin, Toffler'in sözünü ettiği kimlik numarası ya da hesap numarası ile gerçekleştirilen dijital vatandaşlık ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Neoliberal yönetim kuramcısı Warren G. Bennis'e göre bürokrasi işlevini yitirmiştir. Bürokrasinin varlığını sürdürebilmesi, onun kendini çağın gereklerine göre güncelleyebilmesine bağlıdır. Bürokrasi Endüstri Devrimi sonrası yararlı bir buluş olsa bu yüzyılın gereklerini yerine getirmekte zorlanmaktadır. Bennis'e göre (akt. Polatoğlu ve Ergun, 1992: 69); bürokrasinin rutin, öngörülebilir ve beşerî olayları yönetmedeki üstün doğası, bugünün bilgi artışı, nüfus patlaması gibi durumlar karşısında tartışmalı duruma düşmüştür. Bennis (akt, Öztürk, 2017: 110); 1960'lı yıllarda bürokrasinin sona ereceğini iddia etmiştir. "Bürokrasinin Yaklaşan Ölümü" ismini verdiği makalesinde, bürokrasinin ortadan kalktıktan sonra yerini alacağı örgütlerin geçici örgütler olacağına vurgu yapmaktadır. Ancak aradan geçen 60 yıla rağmen bürokrasinin ortadan kalkacağına yönelik belirgin bir emare yoktur. Du Gay (2002: 1-7); bürokrasinin ölümünü kutlamayı bekleyen yönetim düşüncelerini erken

doğmuş prematüre bebek olduğunu ifade eder. Bürokrasi pek çok düşünce bakımından zorunlu kötülüktür. Öte yandan Bennis'in, bürokrasinin varlığını sürdürmek için, çağın gereklerine göre kendini revize etmesine yönelik düşünceyi, e-bürokrasi ile ilişkilendirmek mümkündür. Bürokrasi, sanal formu ile belki de kendisine yönelik en güçlü transformasyonu gerçekleştirmiştir.

Weber'in bürokrasi kuramı sanayi toplumlarının ihtiyaçlarına göre dizayn edilmiş bir ideal tiptir. Bürokrasinin katı yapısı, batı ülkelerinde 1900'lerin ortalarına kadar verimliliği artırmış ancak bireye yönelik yaklaşımların etkinlik kazanması, gelişen teknoloji ve küreselleşme gibi etkenler, yönetimde yeni anlayışların doğmasına neden olmuştur. Post bürokratik örgütlerin teklifi esnek örgüt formlarıdır. Öte yandan kamu yönetiminde zihinsel ve yapısal pek çok dönüşüm yaşanmış ve bürokrasinin kamu yönetimindeki işlerliği de sorgulamaya maruz kalmıştır. Yeni Kamu İşletmeciliği, Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim gibi pek çok yaklaşımın, bu itirazın bir sonucu olduğunu ifade etmekte yarar var. Öte yandan hantal ve aksak bir görünüm arz eden bürokrasi, bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile kendini yeniden dizayn etmek durumunda kalmıştır. Ne var ki kimi yaklaşımlara göre bürokrasinin varlığını sürdürmesi, teknolojiye entegre olabilmesine bağlıdır. Nitekim e-bürokrasi uygulamaları, bürokrasiyi işlevsel hale getirmek için bugüne değin yapılmış en etkili tekliflerdendir. Yine de teknolojinin, bürokratik örgütleri yok edeceğine ilişkin yaklaşımlar henüz kendini gerçekleştirmemiştir. Ancak e-bürokrasi uygulamalarının bürokrasiyi azaltacağını ve güven ortamını tesis ederek birey odaklı yaklaşımları destekleyeceğini ifade etmek mümkündür. Bürokrasinin ontolojik formuna yönelik pek çok reform denemesine rağmen, ondan vazgeçenlerin, hatta ölümünü bekleyenlerin de varlığı bilinmektedir. Ancak bürokrasi, onun yok olmasını bekleyen tüm denemelere rağmen muadili bulunmayan en etkin yönetim biçimidir. Bennis ve Toffler gibi çağdaş kuramcıların iyimser yaklaşımlarına karşın, aradan geçen yüzlerce yıldır etkinliğini sürdürmesi bu durumun göstergesi niteliğindedir. Nitekim bürokrasiyi tenzil eden her yeni formun yeni bürokratik unsurlara ihtiyacı olduğu bir gerçektir.

# İKİNCİ BÖLÜM
# İMPARATORLUKTAN CUMHURİYETE TÜRK BÜROKRASİ TARİHİ

## 2.1. Osmanlı Bürokratik Mirası

Osmanlı Devleti, varlık tarihi boyunca genişleyen sınır politikası ve kuvvetli idare teşkilatı ile bir ilerleme içindedir. Kanuni'nin son yıllarına kadar sorunsuz işleyen toplumsal, ekonomik ve askeri yapı, toprak sisteminin bozulması, askerî bozgunlar ve ekonomik krizler gibi pek çok etkenle aksamaya başlamıştır. Avrupa 17. yüzyıldan itibaren yeni icatlar, yeni teknikler yanında, düşünce dünyasında da büyük bir dönüşüm geçirmektedir. Avrupa'da doğan bu yeni medeniyetin aksine, 17. yüzyıla kadar medeniyetin zirvesinde olan Osmanlı Devleti, sahip olduğu itici güçleri kaybetmek üzeredir. Osmanlı aydınları Avrupa'daki bu gelişmeleri doğru şekilde okuyamamış, imparatorluğun kudretine olan inançla durumun vahametinin farkına varmakta güçlük çekmişlerdir. Dellaloğlu'nun ifadesi ile (2016: 50); modernleşme modernliğin ve kendisinin modern olmadığının bilincine varmaksa, Rusya'nın 1696'da Azak Kalesi'ni alarak Karadeniz'e inmesi ile modern bir devletin modern ordularına yenilen imparatorluğun bu bilinç seviyesine eriştiği söylenebilir. Bu bağlamda, 1699 Karlofça Antlaşması'nın Macaristan'ın kaybı, Avusturya'nın Tuna boylarına, Bosna'ya kadar ilerlemesi gibi müşahhas sonuçları yanında, yüzyıllardır süren bir üstünlüğe dair zihni kabulü de sarstığı kabul edilmektedir.

Karlofça ile şapkayı çıkartıp önüne koyan imparatorluk, Dellaloğlu'nun (2016: 168); deyimi ile her gün dövdüğü batıdan dayak yediğinde modern bir değişimin gerekliliğini düşünmeye başlamış, ilk kez Avrupa'nın teknoloji, medeniyet ve askerlikte kendisinden üstün olduğunu kabul etmiştir. Bu meyanda gerilemenin dehşet verici farkına varılışı Osmanlı reformunun itici gücünü oluşturmuştur (Mardin, 1998: 153-154). Evvela iç dinamikleri ile sorunun çözümüne bakan imparatorluk, 18. yüzyılda bu yolun çözüm olmayacağını anlamış ve Batı'dan kurum devşirme yolu ile aktarmacı bir yenileşme politikası denemiştir. Batı tipi kurumların model alınması sureti ile başlayan bu süreçte, Lale Devri (1718-1730) şuurlu, ancak yöntemden azade bir döneme tekabül etmekle birlikte, kendisini getiren sürecin bağlamı bakımından, izahtan vareste görünmektedir. Osmanlı Devleti, Lale Devri'nden sonra batılılaşmayı başat bir devlet politikası olarak benimsemiş askeri, idari ve fikri anlamda çeşitli

ıslahat fikirleri geliştirmiştir. III. Selim (1789-1807) dönemi ıslahatlar için şuurlu ve planlı yenileşme hareketlerinin başlangıcı olmuş ve bu dönem tohumları atılan ıslahat hareketlerini sırasıyla Tanzimat Fermanı (1839), Islahat Fermanı (1856), I. Meşrutiyet (1876) ve II. Meşrutiyet (1908) takip etmiştir. Nitekim bu yenileşme hareketlerinin imparatorluk nezdinde son durağı, bir ihtilal mahiyetinde olan cumhuriyettir.

Osmanlı Devleti, Kanuni'ye kadar merkeziyetçi bir yönetim biçimine sahip olmuş, sonraları Malikane-i Mukataa denilen Adem-i Merkeziyetçi sistemi benimsemiştir. Mali ve askerî kaynaklarını Anadolu ve Rumeli'nin yerel eşrafı aracılığı ile yürütmüş, bu siyasetin sonucu olarak ayanlar ortaya çıkmış ve sultan iltizam sistemi ile ayanlara yetkilerinin bir kısmını devretmiştir (İnalcık, 2015: 10-13). Toplumsal yapı ise yönetici ve reayadan oluşan iki kanatlı bir görünüm arz etmektedir. Bu sınıflardan yönetici sınıf, askeri sınıf olup salt askerlik hizmeti görenlerden mürekkep değildir. Bu sınıfa mensup olanlar padişah beratı ile bir devlet hizmetine görevlendirilen ve belli vergi yükümlülüklerinden muaf olan berat ehlidir. Osmanlı toplum yapısındaki yönetilen sınıf ise reaya olup, hükûmet işlerine katılmayan, vergisini ödemekle mükellef müslim ya da gayrimüslimler ile (İnalcık, 1999: 121) lonca esnafı, tüccar ve sarraflardan teşekkül etmiş kentli ve köylü göçebelerden meydana gelmektedir (Akşin, 1996: 7-9). Toplumsal yapıda reaya ve yönetici sınıf yekdiğerinden uzak ve habersizdir. Merkez Batılı bir seçkin kültürünü, çevre ise İslam ilkelerine dayanan halk kültürünü temsil etmektedir. Batılılaşma hareketleri ile birlikte, yönetici zümre ile halk hiçbir ortak paydada buluşamayacak kadar uzaklaşmış, din dahi ortak payda olma özelliğini yitirmiştir (Türköne, 1994: 101). Merkez-çevre olarak kavramsallaştırılan bu kopuk ilişki, daha sonra ulus devlete de yansımıştır. Merkezde bulunan idareciler maddi bakımdan güçlü, çevre ise daima zenginleşmesine engel olunan taraf olmuştur (Mardin, 2012: 79). Salt yöneten ve yönetilenlerden teşekkül etmiş bir toplumda, memur olup yönetici sınıfa dâhil olma arzusu ön planda olmuştur. Konu ile ilgili Yasa (1966: 119); bugün dahi geçerliliğini koruyan çarpıcı bir tespitle "efendilik kompleksi" teorisini geliştirmiştir. Buna göre, gecekondu aileleri çocuklarının ilerde memur olmak istemelerinin nedeni, Türk toplumunda görülen efendilik kompleksidir. Bu kompleksin nedeni, Osmanlı'dan süregelen, yönetilen ve yöneten ayrımına dayanan toplumsal yapıdır. Thomas ve Frye

(1951: 119); bu durumu, "*yönetici sınıfın en alt kesimleri olup olmadığı fark etmeksizin bürokraside olmak yerine, çok varlıklı olsa dahi köylü statüsüne düşmek büyük bir felaketti*" şeklinde özetleyerek benzer bir teze işaret etmektedir. Bu dikotomik yapının bürokrasi adına en önemli sonucu, reformist ögeleri üretmeye müsait olmayan bir toplumsal yapıda, zorunluluk sonucu Osmanlı ıslahatçılarının bürokrasi içinden çıkmış olmasıdır (Weiker, 1968: 454).

İmparatorluğun 17. yüzyıl sonlarında üst üste geçirdiği askeri mağlubiyetler, kaybedilen topraklar, tımar sisteminin bozulması, toprağa bağlı bir sınıf meydana gelmesi, merkezi otoritenin giderek zayıflaması, yeniçeri ocağındaki problemler ya da idari alanda meydana gelen yozlaşma ile pek çok sorun baş göstermiştir. Sosyal bilimcilere göre (Önder, 2009: 480; Özdemir, 2013: 167-170); Osmanlı'da bozulan toplumsal, ekonomik ve siyasi tablodan bürokratik yapı da nasibini almıştır. Kanuni dönemine dek bürokraside başarılı bir liyakat sistemi uygulanmış, ancak sonraki dönemlerde liyakat sistemi aksayarak iltimas ve rüşvetin hâkim olduğu kayırmacı bir sistem ortaya çıkmıştır. İmparatorluğun yıkılışına da etki eden bu kötü bürokratik düzen içinde üst düzey memurlar, kamu hizmetlerini gören birer hizmetkârdan öte, özellikle gerileme döneminde birer derebeyi-ağa gibi hareket etmeye başlamışlardır. Alt kademedeki memurlar ise kadim emir kulları olarak koşulsuz eyleyen birer görevli idiler.

Osmanlı Klasik Dönemi patrimonyal yapısında oldukça sade bir bürokrasi anlayışı mevcuttur.[21] Kamu hizmetleri devlet adamlarının konaklarında görülmekte, bürokrasi oldukça ağır işlemektedir. Bu dönem memurun görevi düzeni sağlamak ve vergi toplamaktır. Afyoncu (1999: 183); klasik dönemde üç ayaklı bir bürokratik yapıdan söz etmektedir. Bu kurumlar Divan-ı Hümayun (yasama ve yürütme), Defterdarlık (mali işler) ve Defterhane-i Amire (toprak sistemine ilişkin kayıtlar) olarak teşekkül etmiştir. Hükümdar bürokrasiye hizmet edecek kullarını bizatihi kendi seçimi ile yetiştirip, yönetici zümreye dâhil etmiş, bu zümre, düzenleme ve denetleme yetkileri ile sultanın mutlak otoritesini paylaşmıştır (İnalcık: 2004: 62). Bu özel konum

[21] Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Findley, C. V. (2019). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Bürokratik Reform, Bâbıâli, 1789-1922*. (Çev. Ercan Ertürk.) Alfa Tarih Yayınları: İstanbul. Çalışma III. Selim döneminden Cumhuriyete değin meydana gelen bürokratik dönüşümü, özellikle kalemiye sınıfının değişimi üzerinden aktaran en kapsamlı eserlerden biridir.

ile hepsi birer mini padişah olan bürokratlar, padişahın otoritesinin tesis edilmesinde başat rol oynamıştır. Padişahın mutlak iradesine itiraz etme yetkisi de yalnızca bu mini padişah olan sivil ve askerî bürokrasidedir (Heper, 2006: 50-53). Osmanlı klasik dönemi bürokratları, kul sistemi ile devşirme Hristiyan çocukları arasından seçilmiş, Müslüman ailelerin çocukları ise medrese eğitimi alarak dini bürokraside görevlendirilmiştir (Terzi, 2012: 39).

Başlangıçta uzmanlaşmaya dayanmayan bürokrasinin tamamı askerî sınıfa mensup edilmişse de yükselme devrinde İmparatorluğun topraklarının genişlemesi ve karmaşıklaşan faaliyet alanlarının uzmanlığı gerekli kılması nedeni ile memurların seyfiye, ilmiye, mülkiye ve kalemiye olarak dört sınıfa ayrıldığını görüyoruz. Kılıç ehli olan seyfiye, yönetici kadronun asker kanadını, ilmiye şeriatı müdafaa edenler olarak hukukçuları, kadıları, müderrisleri ve tüm din adamlarını temsil ederken kalemiye, devletin bürokratik işlemlerini yürüten kâtipler zümresi olarak anılmıştır. Osmanlı memur sınıfının diğer kolu olan mülkiye, devşirme çocukları arasından seçilerek Enderun'da yetiştirilen sadrazam, vezir, beylerbeyi ve sancakbeyi gibi üst düzey yöneticileri içinde barındıran sınıfa verilen isimdir. Kalemiye sınıfı II. Mahmut döneminde yürütülen merkezileşme ile giderek ön plana çıkacak ve sivil bürokrasinin en güçlü kanadını meydana getirecektir. II. Mahmut'un merkezi bir yönetim yaratma çabası ve yenilikleri gerçekleştirebilecek tek sınıf olarak görülen bürokrasiye verilen bu salahiyet ile memurlar, ülke yönetiminde bizzat söz söyleyici hâle gelmişlerdir. Padişah, merkezi yönetim ve gücün temerküzüne yönelik istencini gerçekleştirmek için yeniçeri ocağının kaldırılması, sadrazamın ve ulemanın bürokratik bir mekanizmaya dâhil edilmesi, Sened-i İttifak'ın imzalanması gibi pek çok köklü değişimi gerçekleştirmiştir. Bu reformların yürütülmesinde ise bürokrasinin katkısı yadsınamaz ölçüdedir.

Yeniçeri Ocağı'nın kaldırılması salt bir askeri ıslahat olmayıp, Tanzimat'ın gerçekleştirilmesinde padişahın korkudan arınmış olması anlamına da gelmekteydi (Ortaylı, 1987: 209). Reformların önündeki diğer bir engel ise sadrazamın siyasi etkinliği idi. Bu meyanda sadrazamın makamı, başbakanlığa dönüştürülerek siyasal sistem içinde etkinliği azaltılmıştır (Heper, 2006: 86; Lewis, 2018: 137). II. Mahmut mutlak iktidar anlayışı ile kullar ve toprak soyluları da sindirmek istemiştir. Kul

sisteminin bir kanadı olan yeniçeri ocağını kaldırmış, toprak soylulara iktidar sağlayan Sened-i İttifak'ı (1808) imzalamış, ancak Alemdar Mustafa Paşa'nın katli ile sened hükümsüz kalmıştır (Yalçındağ, 1970: 45). Reformların karşısındaki kılıçsız güç ise ulema olmuştur. Padişah, Şeyhülislamı bir birime dönüştürerek bürokratikleştirmiş, vakıfları devlet denetimine alarak ulemanın mali kaynaklarını kesmiştir. Öte yandan öğretmen atama, kadıların tayini, hukuki idare ve en önemlisi fetva işini elinden alarak görev alanını daraltmış, böylece Şeyhülislam, elinde yalnızca tavsiye ve danışmanlık vazifesi kalan sıradan bir memura dönüştürülmüştür (Lewis, 2018: 126-136; Weiker, 1968: 454-455).[22] Padişah böylece merkezi yönetim altına dini kurumları ve orduyu almış olmaktaydı (Zürcher, 2002: 64-66). Bu dönemde askerî, dinî ve ilmi bürokratların yönetimdeki rollerinin azaltılması kalemiye sınıfının rollerini arttırmıştır.

Kalemiye sınıfının yetiştirildiği yerler ise Tercüme Odaları olmuştur. Klasik dönemde Osmanlı bürokrasisinde tercüme makamlarının yaptığı iş küçümsendiği için Fenerli Rumların elinde idi. Hristiyan dragomanlar tercüme işlerini üç yüz yıldan fazla bir zaman sürdürmüştür. Mevcut sistemin zamanla aksamaya başlaması üzerine bu göreve Müslümanlar getirilmeye başlanmıştır. Tercüme odası bir yandan memurları dil, tarih ve aritmetik gibi geleneksel olmayan alanlarda eğitirken öte yandan Batı ile ilişkiler kurulmasını sağlamıştır (Lewis, 2018: 122; Weiker, 1968: 457). Nitekim reformcu bürokratların tercüme odalarında ya da Hariciye Nazırlıkları'nda yetişmiş olmaları, bu iki kurumun yoğun batı temasına maruz kalmasından kaynaklanmıştır. Avrupa ile ilgili ilk sistematik değerlendirmeler, Osmanlı'nın Batı ile temas eden memurlarının diplomatik temaslarının bir çıktısı mahiyetindedir. Reformcu devlet adamları ve yöneticileri (Mustafa Reşit Paşa, Ali Paşa, Fuad Paşa) buradan yetişmiş bürokratlar olup, Tanzimat dönemi de bu temasların bir tezahürüdür (Ortaylı, 1987: 206; Mardin, 1995a: 11; Weiker, 1968: 452-453). Bürokrasi, böylece reformların öncülüğünü üstlenecek, Tercüme Odaları'nda inşa edilmiş yeni bir memur tipi meydana gelecektir. II. Mahmut döneminde, bürokrasi üzerinde yoğun bir kurumsallaşma çalışması yapılmış, usta çırak ilişkisine dayanan bürokrasi için çerçeve

[22] Ulemanın dönüşümüne yönelik sarih bir çalışma için bkz.: Dursun, Davut (1992). *Din Bürokrasisi*, İşaret Yayınları: İstanbul.

ilkeler çizilmiş, keyfiyet yerine yasal görünüm arz eden bir yapı tesis edilmeye çalışılmıştır. Klasik dönemde iş bölümü ve uzmanlaşma görülmezken, bu dönemde bürokraside uzmanlaşma emarelerinin başladığını ifade etmemiz gerekmektedir. Dönemin farikalarından bir diğeri, yürütme organında bakanlık sistemine geçilmesi ve bugün dahi varlığını devam ettiren pek çok bakanlığın bu dönemde kurulmasıdır. Bakanlıkların kurulması ile uzmanlaşma, iş bölümü ve eğitimin rolü de artmıştır. Devrimin yeşerdiği diğer bir birim olan Hariciye Nazırlığı da bu dönem kurulmuştur.

Hariciye ve Dâhiliye Nezaretleri'nin, iptal edilen sadrazamlık makamının görevlerini bölüşmesi ile (Kinross, 2008:468); Osmanlı memurları Batı'daki gibi Dâhiliye ve Hariciye memurları şeklinde ikili bir yapıya bürünmüştür (İpşirli, 1993: 414-416). Nitekim Âli Paşa'nın 1871 yılındaki ölümüne kadar Hariciye Nazırı, sadrazamdan sonraki en önemli devlet adamı olmuştur. Hariciye Nezareti Bab-ı Ali'nin reformcu bir anlayışla biçimlendirdiği bir bakanlık olup, bünyesindeki diplomatları Tanzimat'ın düşünme biçimine göre şekillendirmiştir (Findley, 2019: 110-114). Aynı dönem kurulan Dâhiliye Nezareti ise reformist ögelerin içinde barınmamış olmasının da talihsizliği ile Hariciye Nazırlığı kadar itibar görmemiştir. Ne var ki kuruluşundan sonra defaten kaldırılmış, kapanmış, tenzil edilmiş ve yapısında değişikliğe gidilmiştir. Nezaretin gerekli itibarı görmesi ancak Abdülhamid döneminde gerçekleşecektir.

Yoğun Avrupa tipi bakanlıkların kurulmasına yönelik çalışmalar, bürokrasinin sistematikleşmesini ve memurların özlük haklarına ilişkin kurumsal bir çalışmayı da beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda memurlara atama ilkeleri getirilmiş, sistematik bir maaş sistemi ve rütbeler sistemi oluşturulmuştur. Sivil bürokrasinin yetiştirilmesi için okullar kurulması yine bu döneme tekabül etmektedir.[23] Memur için gerçekleştirilen en önemli iyileştirme, varisi olmayan, sürülen yahut ölüme mahkûm edilenlerin mülklerinin hazineye kalmasına yönelik uygulamanın kaldırılmasıdır (Lewis, 2018: 126). Memuriyete ilişkin tekinsiz bir görünüm arz eden diğer bir durum memurun her yıl yeniden atanmasıdır. II. Mahmut döneminde memurun yıllık

[23] "Osmanlı, Batılılaşma siyaseti, hususen eğitim kurumlarında yaşanan bu dönüşümle, yeni bir kültürel yapının oluşmasına olanak sağlamıştır. Okullaşma Batı'da modernleşmenin en önemli alt süreçlerinden biri olurken, Osmanlı modernleşmesinin de ayırıcı unsurlarından birini meydana getirmiştir" (Akın, 2017: 4).

atanması uygulamasına son verilmiş, memuriyet daimi hâle getirilmiş, ücretler şahıslara göre değil yapılan işin durumuna göre belirlenmiştir. Ne var ki memurun her yıl yeniden atanmak zorunda olması, onu siyasi ve toplumsal baskı altında bırakmakta idi (Weiker, 1968: 455-456; Shaw ve Shaw, 2000: 68-69; Eryılmaz, 1992: 72). Öte yandan bugün, en çok tartışılan konular arasında olan memur güvenliği meselesinin de II. Mahmud dönemi ürünü olduğu görülmektedir. Bugün daimi meslek olarak memurluktan dönülmesi henüz mümkün olmamış ancak sözleşmeli memur gibi tampon konumlarla çözülmeye çalışılan bir sorun hâline dönüşmüştür.

Bürokrasi adına diğer bir kurumsallaşma inkişafı, memurun fiziki görüntüsünü Avrupai şartlara uydurmak sureti ile batı modeli yaratılmaya çalışılmasıdır. Bu doğrultuda, Sadrazam ve diğer vezirler nazır ismi ile adlandırılmış, masa ve yazıhanelerde redingot giydirilen memurlar görevlendirilmiş ve onlardan bir gecede modern memurlar olmaları beklenmiştir. Elbette bunların hiçbiri bir gecede modern memurlar meydana getirmeye yetmemiştir. Dahası, gücünü ve itibarını padişahtan değil, geçmişten alan köklü kurumlar çökmüş, yerini asaleti ve itibarı olmayan ve salt hükümdarın kudretine bağlı kurumlara bırakmıştır. 1829 yılında farklı sınıflara mensup memurların giyeceği kıyafetler ince ayrıntısına kadar belirlenmişti. Eski türde cübbe ve sarık ulemaya bırakılarak memurlar için fes, diğer siviller gibi mecburi başlık hâline getirilmiştir. Yine tefrişatta da eski tarz divan ve yastıkların yerini Avrupai masa ve sandalyeler almıştır (Weiker, 1968: 455-456; Lewis, 2018: 135; Kınross, 2008: 475). Bugün hâlâ söylene gelen püsküllü bela deyimi, o günlerde mecbur edilen fesin kenarına takılan, bükülmemiş ipekten yapılan püskülün, vermiş olduğu sıkıntıya ilişkin meselden ibarettir. Bu püsküller her türlü dış etkende bozuluyor ve sürekli taranmaları gerekiyordu. Öyle ki Yahudi oğlanlar sokakta püskül tarayıcılığı yapmaktaydı (akt. Lewis, 2018: 142).

Hukuki, yapısal ve fiziki pek çok dönüşümle beraber gücü elinde toplayan bürokratik seçkin sınıf, padişahın yanında reformların uygulayıcısı konumunda olmuş, ancak halk ile arasında yıllarca sürecek bir yabancılaşma da bu dönemde başlamıştır. Halk, bürokrasiyi baskının aracı olarak görürken, bürokrasi kendisini, halk adına karar verici ve her şeyin en iyisini bilici olarak konumlandırmıştır. Öte yandan memurlar çağdaşlığı icat etme görevini kendilerine mal etmiştir. Bu soğukluğun nedeni

İnalcık'ın meşhur merkez çevre tezine göre, bu dönem beliren aşırı bürokratik yapının ortaya çıkardığı, birbirinden kopuk bir merkez-çevre ilişkisi ve taşra-saray kültürüdür. Nitekim bürokrasi, Osmanlı'dan Cumhuriyet dönemine de sirayet eden bir gelenekle, kültür değişimlerinde bir araç olarak kullanılmıştır. Sultan II. Mahmut döneminin bir tekâmülü niteliğinde olan Tanzimat döneminde ise bu bürokrat kökenli devlet adamlarının ağırlığı gittikçe artmış, öyle ki idareyi neredeyse tamamen ele almışlardır. Öte yandan vatandaş memur yabancılaşmasının etki şiddeti de giderek artmıştır.

Gencer'e göre (1990:7-8); Tanzimat hareketleri Avrupa'dan aktarılan bir idari şekil verme çabası olup, siyasi tarihimiz içinde meşruti bir idare kurulmasına zemin hazırlamıştır. Tanzimat, imparatorluğun düzenli bir devlet kadrosu tesis etmek ve Avrupa esaslarına dayanan modern bir İmparatorluk yaratmak için atmış olduğu adımlardır. Öte yandan Tanzimat'ı Avrupa'nın ezici üstünlüğü karşısında yeniden teşkilatlanma girişiminin kesin aşaması olarak değerlendirmek mümkündür. Bugün Türk İdare Sistemi içinde varlığını sürdüren, içlerinde Danıştay ve Sayıştay'ın da olduğu pek çok kurumun külliyatına baktığımızda, Tanzimat'ın ürünü olduğu dikkat çekmektedir.

Batı'yı ilk kez okuyan ve bu döneme yön veren Koca Mustafa Reşit Paşa, Keçecizade Mehmet Fuat Paşa, Mehmet Emin Ali Paşa ve Ahmet Cevdet Paşa gibi isimler, II. Mahmut döneminde Hariciye Nazırlığı ve Tercüme Odalarından yetişip gelen kalemiye memurlarıdır. Reşit Paşa'nın amacı, Tanzimat'ı ıslahatçı bürokratlar aracılığı ile yürütmek, padişahın otoritesini ve karar verme yetkisini bürokratlara devretmektir (İnalcık, 2015: 138-143). Bu devir büyük oranda gerçekleşmiştir. Nitekim sarayın tamamen pasifize edildiğini söyleyemesek de, Bab-ı Ali'nin hükûmet işlerinin çoğunu üstlenmesi sonucunda padişahın sembolik bir makama dönüştüğünü söylemek mümkündür. Nitekim bürokrasi, Sultan Mahmut döneminde üstlendiği misyonun, meyvelerini toplama talihini bu dönemde de sürdürmüş, memurluk mesleği gittikçe itibar kazanmıştır.

Tanzimat Fermanı'nda ilan olunan müsadere, muhakemesiz idam ve zehirleme gibi hükümler evvela idare başındaki bürokratları güvence altına almayı hedeflemiştir. Memuriyet prestijinin artışı üzerindeki en büyük etkenlerden bir diğeri, kuşkusuz ki fermanın vurguladığı can, şeref ve mal güvenliği garantisi, müsadere uygulamaları ve

keyfi cezaların kaldırılması gibi hususlarda memurların padişah karşısında güvene kavuşmuş olmasıdır. Öte yandan bürokrasi ekonomik bakımdan da oldukça iyi durumdadır (İnalcık, 2015: 139-143). Memuriyet artık güvenli limanlar üzerinde formüle edilmeye başlanmış, nispeten Weberyan formüle uygun bir meslek hâline getirilmiştir. Ekonomik bakımdan da oldukça parlak bir dönem geçiren memurlar seçkin bir sınıf olarak görülmüştür. Bu algı Osmanlı'nın Cumhuriyet'e devrettiği bürokratik miraslardan biri olup, memur sınıfının prestiji "tek parti" dönemine kadar sürmüştür. Öyle ki bu dönemlerde memur olmak eş seçiminde dahi müspet bir rol oynamıştır.[24] Böylece devletten aylık Allah'tan sağlık isteyen, başını sallayıp maaşını alan bir memur sınıfının doğuşuna tanıklık etmiş olmaktayız.[25] Başını sallasa da sallamasa da maaşını alacağının itimadını yaşayan bir mesleğin mensupları olarak memurlara sağlanan iş güvenliğinin, arzu edilen şekilde bir dinamiği değil, tersine statiği doğurduğunu söylemekte fayda bulunmaktadır.

Reşit Paşa ve ekolü maaş ve özlük haklarından çok daha önemli icraatlar da gerçekleştirmişlerdir. Paşa, tıpkı II. Mahmut gibi, idarede tam hâkimiyetin sağlanması ve reformların sağlıklı yürütülebilmesi için ayanın ve ulemanın baskısından beri olunması gerektiğini düşünmüştür. Bu nedenle şer'i makamlardan bağımsız olarak oluşturduğu Maarif-i Umumiye ve Rüştiye Mektebi gibi okullarda Tanzimat'a bağlı memur yetiştirmek istemiştir (İnalcık, 2015: 138-143). Bu meyanda, askeri ve sivil bürokrasiyi yetiştirecek okullar açılmasına yönelik gelenek Tanzimat'ın ürünü olup (Dursun ve Al, 1998: 154) Enderun'a benzer biçimde kurulan, Cumhuriyet dönemine de taşınan Mülkiye Mektepleri ise Islahat Fermanı'nın ürünüdür (Erdoğan, 2016: 29). Bu okulların açılmasında, Mustafa Reşit Paşa'nın ulema ve ayanın karşısında bürokratların güvence altına alınabilmesi için, bürokrasinin batı modeli eğitim almasına ilişkin talebi etkilidir (Lewis, 2018: 117). Ne var ki Reşit Paşa, endişelerinde haklı çıkmış, Tanzimatçıların mülki idarede, mahkemelerde ve hukuktaki batılılaşmacı üslupları ulemayı rahatsız etmiş ve ulema ile bürokratlar arasında çatışma boy

[24] Tek parti yıllarına kadar ortaokul mezunu her Türk'ün en büyük rüyası memur olmak, gelinlik kızı olan her babanın en büyük arzusu da memur bir damada sahip olmaktır (Lewis, 2018:467). Annelerin çocuklarına beşikte iken benim oğlum memur olacak diye ninni söyledikleri bir geleneğimiz bulunmaktadır (Bostancı,1993: 35).

[25] Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu bu iki atasözünün ortaya çıkışının nedeninin Osmanlı memurları olduğunu ifade etmektedir (1999:645).

göstermiştir. Bürokrasi ne ulemaya ne milliyetçi geleneğe yaranmış, ulema tarafından dinsizlikle, Namık Kemal, Suavi ve Ziya Paşa gibi vatancı-milliyetçi gelenekten gelenler tarafından ise Frenkleşme ve Türk-Müslüman tebaa karşısında gayrimüslim tebaayı ayrıcalıklı hâle getirmekle suçlanmışlardır (İnalcık, 2015: 145).

Bürokrasi bu dönemde de şekilsel olarak pek çok reforma tabi tutulmuş, Batı'nın askerî ve idari yapısı yanında günlük kültürüne maruz bırakılmıştır. Bu meyanda, mekânlar, giyim tarzları, evlerin stilleri yanında davranışlara yön veren kalıplar dahi Avrupai tarza dönüştürülemeye çalışılmıştır (Findley, 2019: 225-230). Yakup Kadri meşhur *Kiralık Konak* isimli romanında (Karaosmanoğlu: 3-5); Tanzimat döneminde memurların giydikleri İstanbulinden dolayı bu devre İstanbulin adını vermiştir:

> "*Osmanlılar hiçbir devirde İstanbulin devri kadar zarif ve kibar olmadılar. Tanzimat Devri İstanbulin giyen vahşi Asya ve hain Avrupa'nın arasında hususi bir millet gibi görünen yeni bir insan tipi ortaya çıkarmıştır. Hiddet ve hazlarında ölçülü, namuslu aile babaları ve kibar konak sahipleridir bunlar. İstanbulin giyen İstanbul efendisi beyaz pantolonu, beyaz yelekli ve lüstrin kaloşu ile kendisinden evvelkilere hiç benzemiyordu. Yüksek rütbeli bürokratların gösterdiği Osmanlı kibarlığının kundağı canfes astarlı ve baştanbaşa ilikli İstanbulin, bu kibarlığın kundağı idi"*

Karaosmanoğlu, Osmanlı memurunun bu yeni tarzını kibarlık ve nezaketle imlemiş, Abdülhamit döneminde yerine redingotlu memur tipi geldiğinde, İstanbulinli memura mersiye yazmıştır. Ancak halk Karaosmanoğlu ile aynı fikirde değildir. Memurun görünümündeki bu değişim yerel halk tarafından uzun süre yadırganmış hatta alay konusu olmuştur. Uğurlu (2009: 580); bir İstanbul külhanisinin, Selimiye Kışlası'nın Üsküdar yolu üzerinde olmasından esinlenerek, kâtiplerle alay etmek için "Üsküdar'a Gider İken" türküsünü yazdığını ifade etmektedir. Türkü, bir İstanbul kabadayısının külhanbeyi düşünme biçimine has genç ve güzel bir kâtibi tehzil manası taşımaktadır. Abdülmecit zamanında memurların setre ve pantolon giymesi zaruri idi. Öte yandan giyilen bu pantolon iç donu olarak alay konusu edilmiştir.

Yarınından, malından, canından ve iaşesinden emin "İstanbulinli Tanzimat memuru" artık padişahla beraber yönetimde söz sahibi değil, bizzat yönetimin egemeni bürokratik burjuva sınıfını oluşturmaktaydı. Esasen bu bürokratlar, Hegelci bir rol üstlenmek için yola çıkmışlar, ancak sonuçta demokratik, yasal ve rasyonel

olmayan oligarşik bir biçimin ortaya çıkmasına neden olmuşlardır (Heper, 1986: 296). Diğer bir deyişle Tanzimat bürokrasisindeki sivil bürokratik elit, statü elite dönüşmüştür.[26] Bu elit grup, vereceği kararlarda ideal kamu yararı ilkesini temel almış, ancak kamu yararının neliği ve içeriğini bizatihi kendisi belirlemiştir. Oysa aynı dönemde Batılı bürokrat statü elit olmaktan vazgeçip müteşebbis sınıfın hizmetine giren işlevsel elite dönüşmüştür (Heper, 1973b: 37, 57).

Bu dönem bürokrasiden siyasete ilişkin rolleri de üstlenmeleri istenmiş ve bu model Cumhuriyet'e tevarüs eden tepeden inmeci bir geleneğin başlatıcısı olmuştur. Tanzimat döneminden sonra da yönetim erki, hep sınırlı bir grubun elinde kalmıştır. Nitekim toplumsal sorunları çözebilmenin yegâne yolunun, bürokrasi ile tepeden inmeci bir üslup olarak görülmesi bu erki yıllar boyunca tevarüs ettirmiştir. Türk bürokrasisi kendisi düşünüp kendisi eylemişse de halk nezdinde fikri bir harekete neden olamamıştır. Türk modernleşmesinin temel problemlerinden biri de bu talepsiz arz, Kadıoğlu'nun (1999: 16) veciz ifadesi ile "arabanın atın önüne bağlanmasıdır."

Halkla olan ilişkisinde mümeyyiz olan tarafmış gibi davranan bürokrasinin bu tavrı, toplumsal yapıda sorunlu bir ilişki yaratmıştır. Sorunun büyümesinde, dinî söylemin bürokrat tarafından terkedildiğine yönelik kanı da etkili olmuş, halk bürokrasiyi Batılılaşmacı tavrı ile dinin karşısında konumlandırmıştır. İttihat ve Terakki ve akabinde erken Cumhuriyet döneminde hatları daha keskinleşecek olan bu ikili yapı, Türkiye'nin bugün dahi din karşısında konumlanma yanında, toplumsal düşünme ve siyasi eğilimlerinin belirleyicisi durumundadır. Türk siyasi sahnesi, galiz bir ifade ile fail ile mefulün hikâyesi içinde, tepeden inenlerle tepesine binilenlerden teşekkül etmiş ikili bir yapının deruni izlerini ve toplumsal komplekslerini ağır bir örtü gibi üzerinde taşımaktadır. Toplumsal morfoloji içinde kimliklerimizi tarihsel bilgi üzerinden oluşturduğumuz bir gerçektir. Sevenin neden sevdiğini, sevmeyenin ise neden sevmediğini dahi unuttuğu bu tabloda, taraflar artık yalnızca sabıklarının kararları yanında, aktarma bir tarih bilgisi üzerinden konumlanmış bir düşünme ve eyleme biçimindedir. Öyle ki bir eylemin, mekânın, kişinin yahut fikrin olumlanması ya da yadsınması dahi tarihsel rollerce karara bağlanmıştır. Halk ile bürokrasi

[26] Statü elitin, işlevsel bürokratik elite dönüşümü ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: Heper, Metin,(1973). "Modernleşme ve Bürokrasi", *Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları*. Ankara, s. 57-65.

arasındaki bu kopuk ilişki, Türk siyasi tarihi içinde ürettiği siyasi partilerde de kendini göstermektedir. Osmanlı son döneminden itibaren mütemadiyen üretilen bu ayrımın somut yansımalarını, İttihat ve Terakki ile Hürriyet ve İtilaf Fırkası arasında, Cumhuriyet döneminde CHF ile TCF arasında ve II. Dünya Savaşı'ndan sonra CHP ile DP arasında görmek mümkündür.[27]

İnalcık (2015: 139-140); benzer bir sorunun modernleşme deneyimimiz için de geçerli olduğunu belirtmektedir. Buna göre modernleşmenin önündeki engellerin aşılması için bir çözüm olarak sunulan merkeziyetçi idare ve güçlü bürokrasi yaratılması fikri, bugün dahi etkileri süren ağır problemlerin temelini teşkil etmektedir. Tanzimat'tan sonra girişilen Batılılaşma hareketlerini gerçekleştirenlerin ferdiyetçi yanları ağır basmış, dinî kalıplar ise giderek zayıflamıştır. Bu dönemin aydını halka yabancılaşmış, ters düşmüş hatta husumeti üzerine çekmiştir. Batı dilini konuşan, Batı tipi okulda okuyan ve Batı'nın değer normlarını kullanarak halka yabancılaşan bu sınıf, batı için bir kültür uydusu olarak görev yapmıştır (Türkdoğan, 2002: 56-57). Tanzimat'la beraber halk ile bürokrasinin arası zıtlaşma boyutuna gelmiştir (Akt: Fidan vd. 2011: 123-124; Terzi, 2012: 260). Devlet ile millet arasında açılan bu mesafenin nedeni bu aktörlerin maruz kaldıkları batı tarzı enformasyondur (Akın, 2018: 156). Halkın yabancı kültürde yetişmiş bürokrat yerine kendisinden biri gibi gördüğü padişahtan yana tutum sergilemesinin nedeni de budur (Tataroğlu, 2016:189). Halka rağmen halk için yükselen bürokrasi[28] (Eryılmaz, 1992: 125) ile halk arasında yabancılaşma baş göstermiş ve aydınlarla toplumun mutabakat noktası neredeyse yok olmuştur (Mardin, 1996: 137). Öte yandan görünürde halk için bir dönüşüm

[27] İnsel (1990: 20); bu ayrımın, devlet-toplum karşıtlığında çağdaşlaşmaya tarafgirlik yahut karşıtlık olarak konumlandığını belirtmektedir. Çağdaşlaşmaya bakış açısı bir kimsenin devlet-toplum karşıtlığında durduğu yeri belirlemektedir. Türk siyasetine ilişkin tablo, Türkiye'deki devlet merkezli modernleşme ile kırsaldan kente göç ile yaşanan hareketliliğin getirdiği modernleşme biçimindeki değişime bağlı olan, siyasal kültürlerin mücadele alanıdır.

[28] Halka rağmen halk için düşüncesi, 20. yüzyılın sonundan İkinci Dünya Savaşı'na değin dünyada da pek çok siyasetçi, askeri çevre ve entelektüelin benimsediği bir görüştür. Bu görüş Gustave Le Bon'un *Psychologie des Foules* adlı eserine dayanmaktadır. Bu görüşe göre, üstün yeteneklere sahip liderler kitlelere kendi yararlarına olan fikirleri tekrar tekrar söyleterek benimsetirler. Toplum bu üstün yetenekli kimseler tarafından yönetilmelidir. Halka rağmen halk için siyaseti, uygulanacak politikaların halka mal edilebilmesi için en uygun yöntemdir ve İttihat ve Terakki ile CHP tarafından sıkı sıkıya sahiplenilmiştir (Hanioğlu, 2006: 94-100).

gerçekleştirildiği vurgusu yapılmaya çalışılmışsa da, esas mücadelenin bürokratik kadrolar arasında sürdüğü muhakkaktır (Akın, 2018: 156).

Tanzimat'ın bu statü elitlerine karşın, Yeni Osmanlılar olarak bilinen daha alt kademe bir bürokrasi grubu ortaya çıkmıştır. Ulema ve askerin de desteklediği hürriyet taraftarı bu karşı bloğun talebi parlamento kurulmasıdır. Tanzimat dönemi çok etkili olmasalar da, II. Abdülhamid aleyhine bir muhalefeti besleyen bu grup, tüm farklılıklarına rağmen Jön Türklere geçişi temsil etmektedirler (Arı, 2019: 86). Nitekim Abdülhamid'in 1876 yılında tahta geçmesi ile Jön Türklerin tarih sahnesine dâhil olduğu bir döneme geçilmiş olmaktadır. Abdülhamid döneminde, Tanzimat'la saraydan Bab-ı Ali'ye taşınan bürokratik egemenlik, tekrar eskiye dönerek Bab-ı Ali'den saraya geçmiştir. Böylece sembolik bir görünüm arz eden padişahın siyasi bakımdan önemi artarken, Bab-ı Ali'nin geri plana itildiği bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Erdoğan'a göre (2016: 42); Tanzimat güçlü bir bürokratik merkezi yapı meydana getirmişse de yönetimi devralan Abdülhamid, seleflerinin aksine bir politika benimsemiştir. Bürokrasinin gücü azaltılmış ve gücün yeniden temerküzüne ilişkin istencin tezahürü olarak bürokratların sürekli yerleri değiştirilmiştir. Tanzimat'ın parlak yıldızları olan bürokratlar bu dönemde kendilerine güvenilmeyen, hatta hafiye teşkilatları aracılığı ile takip edilen bir mahiyete bürünmüştür (Tataroğlu, 2016: 189). Abdülhamit saray aleyhine bozulan bürokrasi dengesini tersine çevirmiş, bürokrasiyi karşısına alsa da halkı yanına almayı başarmıştır.

Tanzimat'la yönetimi ele geçiren, Abdülhamid'le yitiren bürokrasi, İttihat ve Terakki'nin kanadı altında yeniden dirilmek için bu dönemi bir mücadele içinde geçirmiştir. 1909 yılında gerçekleşen 31 Mart Vakası ile Sultan Abdülhamid tahttan indirilip yerine geri planda kalmaya razı olan Sultan Reşat getirilince, İttihat ve Terakki dönemine girilmiştir. İttihat ve Terakki'nin mücadelesi sonunda oluşturulan bu meşruti rejim, Atatürk'ü ve O'nun Cumhuriyet'ini hazırlayan bir liberalizm ve aydınlanma dönemidir (İnalcık, 2015: 19-20). Bürokrasinin sultanın tahttan indirilmesine yönelik verdiği desteğin ardında, Tanzimat dönemine nispetle, yönetimde ikinci plana atılmasının etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Yakup Kadri (2019: 3-5); *Kiralık Konak* isimli romanında, bu dönem bürokratın görüntü olarak da bir seyis yahut uşağı andırdığını söylemektedir. Abdülhamid Han döneminde

giyilmeye başlanan redingot ile bürokrasi yarı uşak, yarı kapıkulu, riyakâr ve adi bir nesil olarak görülmektedir. Öyle ki bunların en kibarı dahi saray hademesine benzemekteydi. Abdülhamid Han'ın tayfası olan bu insanların hepsi de bir kandırmaca ile efendilerinin arabasına binmiş seyisler gibiydiler.[29] Hâl böyle iken darbe, bir uşak iken Tanzimat'la efendi olan bürokrasi için yeniden uşaklığa doğru tenzile duyulan tepkinin izlerini taşımaktadır. Bu yönü ile Sultan Abdülhamid'in tahttan indirilmesini, 1960 Darbesi'ne benzetmek mümkündür. Nitekim bürokratik elit bu dönemde de "Tek Parti" döneminde elde ettiği ayrıcalıklı konumuna ipotek konulmasına bir itiraz içindedir.

Bürokrasinin desteğiyle tahttan indirilen sultanın yerine geçmesiyle başlayan İttihat ve Terakki dönemi, Birinci Dünya Savaşı sonuna dek sürmüştür.[30] Bu dönemde bürokrasi merkeziyetçi, otoriter ve seçkinci eğilimlere göre biçimlenmiş ve modernleştirilerek güçlendirilmiştir. Toplum sorunlarının çözümünde bürokrasinin üstlendiği bu rol, Cumhuriyet bürokrasisini de yapı ve işlev bakımından şekillendirmiştir (Eryılmaz, 2002: 136-137). İttihatçılar bu anlayış ekseninde asker-sivil karışımı, ancak asker kanadı ağır basan bir bürokrasi meydana getirmişlerdir (Karatepe, 1993: 133). Jön Türklerin merkeziyetçi kanadını oluşturan İttihat ve

[29] Türk romanlarında bürokrasi ve memurlar konusunun yoğunlukla işlendiği bilinmektedir. Çanaklı (2011: 543-550); *Türk Romanında Bürokrasi ve Memurlar* (1872-1950) ismini verdiği çalışmasında, bu durumu bürokrasinin günlük hayattaki yoğun etkisine bağlamaktadır. Öte yandan roman yazıcılarının çoğunluğunun memuriyetten gelmesi de benzer bir etkiye sahiptir. Yazarın konu edindiği yıllarda Türk romanında memur imgesi ekseriyetle olumsuz içerimleri ile ele alınmıştır. Bu bağlamda romanlar, memurların görevlerini yapmakta gereken özeni göstermemesi, mesai ödevindeki aksaklıklar, rüşvet ve yolsuzluk, kırtasiyeciliğe düşkünlük, liyakat eksikliği, gelenekselci anlayış ve memurların sosyal hayattaki durumları gibi konular üzerinden kaleme alınmıştır. Hâl böyle iken Türk romanında bürokrasinin prensiplerine değinilmediğini ifade etmek gerekmektedir. Öte yandan batıda yazılan bürokrasi eleştirilerinde farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Kafka'nın *Dava*, George Orwel'in *Hayvan Çiftliği* ve *Bin Dokuz Seksen Dört* gibi romanları, bürokrasinin mantık dışı hale gelerek tahakküm aracına dönüşebildiğini işleyebilmeleri bakımından Türk romanından farklılaşmaktadır.

[30] İttihat ve Terakki'nin şiar edindiği, "halka rağmen halk için" şeklinde mottolaşmış ifadenin bir tezahürü olan devleti kurtarmaya yönelik düşünce, Tanzimat ile başlatılıp (Çanaklı, 2011: 61) çok partili hayata geçişe kadar Türk siyaseti üzerinde etkili olmuştur (Findley, 2019: 165). Jön Türk hareketinin etkin isimlerinden olan Mizancı Murat Bey, temsili bir yönetim için halkın gerekli eğitim ve kültür düzeyine sahip olmadığını söylerken, Ahmet Rıza Bey de idarenin halka değil yönetici bir elite bırakılması gerektiği konusunda hemfikirdir (Mardin, 2003: 126). Erken Cumhuriyet döneminde bu düşünce biçimi daha da iddialı bir hal almaktadır. Nitekim Yakup Kadri "Hürriyet İnkılapçının Malıdır" başlıklı yazısında, inkılap devirlerinde hürriyetin halk için olmadığını, yalnızca inkılabı yürütenlerin hakkı olduğunu yazmıştır (Tunçay, 1999: 275). Türk toplumunun, bugün dahi yaşadığı bunalım, yılgınlık ve şaşkınlık halinin en büyük sorumlusu, kendini toplumun dışında ve üstünde gören bu güç tarafından yürütülen teşebbüslerdir (İnsel, 1990: 10-11).

Terakki'nin tüm üyeleri Harbiye, Mülkiye ve Tıbbiye öğrencilerine dayanan bürokratlardır (Göçek, 1999: 82).

İttihatçılar 31 Mart Vakası ile Sultanı tahttan indirdikten sonra yönetimi ele geçirmiş ve tüm söylemlerini sultan karşıtı bir özgürlük üzerinden yürütmüşlerse de (Karatepe, 1993, 112-113; Macfie, 2003: 84) dönemlerinde meydana gelen pek çok darbe, cinayet, suikast, korku ve sindirme politikası nedeni ile bu fikrin meşruiyetine olan inancın zayıflamasına neden olmuşlardır. Nitekim İttihat ve Terakki de yönetimi ele geçirdikten sonra kendisi gibi düşünenleri yüksek mevkilere taşımış (Göçek, 1999: 82); kendilerine itibar göstermeyen ve padişaha sadakati ile tanınan bürokratları görevden almış ya da sürgüne göndermiştir (Karatepe, 1993: 114). Böylece bürokrasiyi, siyasi yakınlığın ön plana çıktığı bir konuma taşıyarak siyasallaştırmışlardır (Eryılmaz, 2002: 136). İstibdada itiraz eden Terakkiciler, binlerce memuru tasfiye ederek bir başka istibdadın kurucusu olmuş, bir nevi otoriter bir tek parti rejimi inşa etmişlerdir. Ordunun siyaseti ve bürokrasiyi neredeyse ele geçirmesi de demokratik bir söylem adına bu döneme yönelteceğimiz eleştirilerden biri olacaktır.[31] Askerî bürokrasi, Enver Paşa'nın şahsında simgeleşmiş ve denetimden çıkmıştır. İttihat ve Terakki'nin attığı taş ürküttüğü kurbağaya değmiş midir, bir bahsi diğerdir. Ancak pek çok tarihçi, İttihatçıların idare konusunda tecrübesiz olduğu, eylemlerinin söylemleri ile tutarlılık göstermediği ve solidarist eğilimlerinin aşırılığı konusunda hem fikirdir.[32] Bu dönem yoğunlukla vurgulanan eleştiriler arasında yolsuzluk, adam kayırma ve memuriyetin alınır satılır hâle getirilmesi sayılmaktadır. Karal (1994: 141); bu dönem kadıların dahi aynı türden yolsuzluklara bulaştığını ve toplum intizamının derinden sarsıldığını belirtmektedir. Bakanlar ve bürokrasinin üst

[31] Lewis'in İttihat ve Terakki yönetimi için yaptığı şu yorum dikkat çekicidir: " *İttihatçılar demokratik bir idare konusunda başarısız oldular doğru, ancak İstanbul'a lağım kanallarını kazandırmışlardır"* (2018:308-309).

[32] Örn. Erdoğan, (2016) Mutlak özgürlük söylemi ile yola çıkan İttihatçılar toylukları, idare konusundaki tecrübesizlikleri ve mutlak iktidar için giriştikleri kanlı eylem ve suikastlarla sözde bir demokrasiden öteye gidememiştir. Türk siyaseti içinde belli gelenekler icat eden İttihatçılar, Türk demokrasisine, muhalifin vatan haini olarak görülmesi, halka rağmen halk için ve milletin bekası için askeri müdahale fikrinin hediyecisi olmuşlardır. İttihatçılar Abdülhamid'i, muhalif olanı vatan haini olarak yaftalamakla suçlarken, kendileri de aynı ile yakın bir tutum takınmışlardır. Böylece meşruti yönetime bizzat kendileri zarar vermişlerdir (Karatepe, 1993: 123- 134). Bürokrasi üzerinde yeni kurumlar meydana getirmek yerine, mevcut kurumların iyileştirilmesine yönelik bir politika izlenmeye çalışılmışsa da, İttihatçıların idare konusundaki tecrübesizlikleri, idareyi ele aldıktan sonrası için herhangi bir planları olmayışı yanında, Birinci Dünya Savaşı ve İmparatorluğun çöküşü ile bu gelişimler sekteye uğramıştır (Heper,1974: 85).

kademeleri, lüks ve safa içinde yaşayıp dışarıdan alınan borçlar ile sözde devlet itibarı için köşk ve konaklarını yaptırırken, diğer tarafta halk ve alt kademe memurlar perişan bir halde idiler. Öyle ki asker 15-20 ay, diğer memurlar ise 8-10 ay gecikme ile maaşlarını alabiliyor, askerler kış günü elbise bulamayıp beyaz pantolonu ile nöbet tutarken donuyorlardı. Hatta aralarında dilenenler, hırsızlık edenler ve yol kesicilik yapanlar dahi vardı. Ordu mevkilerinde bulunan zabitlerin evlerine yolladıkları üç beş kuruş para dahi vakti ile eş ve çocuklarına verilmezdi. Böylece her gün Maliye Nazırlığı avlusuna binlerce insan toplanarak hakkını talep eder, bu talep çoğunun yaralandığı, kol bacak kırıldığı bir arbedeye dönüşür ve Nazır, arka kapıdan arabasına binerek kaçmak zorunda kalırdı (Karal, 1994: 277-280). Bürokrasi bu dönem hizmet bakımından da tıkanmış durumdadır. Osmanlı aydınları başlangıçta bürokrasiyi kişisel keyfe dayanan bir yönetim biçiminden kurtuluş olarak addetmişlerdi. Ne var ki, mevzuata dayalı işlem tesisi beklentisi ile memnuniyetle karşılanan bürokrasi, zamanla bir hükümdarın keyfinden kurtulup, bin memurun keyfine dayanan bir sisteme dönüşmüştür. Weber'in bürokrasi tezinin 20. yüzyılın başlarına ait olduğu düşünüldüğünde, bürokrasi adına kehanetlerinin Osmanlı'da çok kısa zamanda gerçekleştiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Serfice Mebusu Başo Efendi'nin 13 Haziran 1910 tarihli Meclis-i Mebusan konuşmasında sarf ettiği sözler, bürokrasinin Weber'in endişe ile belirttiği yozlaşma ve kırtasiyecilik hastalığına yakalandığını gözler önüne sermektedir (akt: Tural, 2009: 13):

> *"...Memleketimizin idaresini değiştirmekle beraber, yalnız bir halden kurtulamadık, o da bürokrasi denilen haldir. Bir kaleme gidersin, kâğıdın oradan oraya dolaşır. Günlerce devam edersin, bir iş göremezsin ..." Bilmem kim, bilmem kime buyurdu da, o da buyruğuna buyurdu derler, o hesap. Müdüre müracaat edersin, "muavine git" der, muavine gidersin, "mümeyyize git" der, mümeyyize gidersin "mübeyyize git" der. Biz kâğıtların içinden çıkamıyoruz. Bir kaleme gidersiniz, yığınlarca kâğıt birikmiş. Kâtibin önünde peynir ekmek, size cevap veremez, acizdir. Bunların içinden nasıl çıkacağız…*"

Yine aynı vekilin "*Bizde hizmet için memur istihdam edilmez, adet değildir, memur için hizmetler, memuriyetler icat olunur*" (akt. Tural, 2009: 13) sözleri de görevlendirmelerdeki keyfiliği gözler önüne sermektedir. Osmanlı İmparatorluğu böylesi bir bürokrasi geleneğini Cumhuriyet'e naklederek, tarih sahnesinden çekilmiştir. Keyder'in (2014: 42) tabiri ile bu çekilme bürokrasi adına bir son bulma

olmayıp, Cumhuriyet bir kaç yeni kadro eklemesi ile Osmanlı idaresinin yerini almıştır.

### 2.2. Tek Parti Dönemi: Bürokrasinin Hâkimiyeti

Cumhuriyet'in Osmanlı ile bağlarını koparmış olduğu yönünde söylemlere rastlanmış olsa da, nüansları ve süreklilikleri ile Osmanlı mirası niteliğinde olduğu muhakkaktır. Nihal Atsız'ın müstehzi ifadesi ile Cumhuriyet gökten zembille inmemiş, Osmanlı'yı modernleştirenler Cumhuriyet'in kurucuları olmuştur. Öte yandan vereseli bir Osmanlı mirasına sahip olduğumuzu ifade etmemiz gerekir. Bu mirasın mirasyedi hissedarları olduğu gibi reddi mirasçıları da bulunmakta ve bu ayrım bugün dahi Türk düşünce dünyasındaki başat ideolojilerin temelini oluşturmaktadır.

Osmanlı, bu tereke içinde köklü bir idari yapı yanında, yozlaşmış pek çok bürokratik mekanizmaya Cumhuriyet'i mirasçı kılmıştır. Heper (1974: 30); imparatorluktan bürokratik bir yapı, personel ve davranış kalıplarının, Terzi (2012: 396) ise kurumsal ve biçimsel yapının, yönetim kültürünün ve bürokratik davranış biçimlerinin Cumhuriyet'e intikal ettiğini belirtmektedir. Nitekim Osmanlı'dan Cumhuriyet'e intikal eden en bilindik özellik, tüm toplum için doğru olanın ne olduğunun ancak kendisi tarafından bilindiğini düşünen merkeziyetçi bürokratik yapıdır (Mahçupyan, 1998: 103). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e aşkın bir devlet ile zayıf bir toplum mirası intikal etmiştir. Hem Osmanlı'da hem de Cumhuriyet döneminde bürokratik elit, toplumu bir arada tutmanın zaruri bir aşaması olarak görülmüştür (Heper, 2006: 41). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e intikal eden belki en etkili bürokratik miras, bürokratik yapıyı kendi iktidarını genişletmek için geliştirmek isteyen ve bir iktidar aracı olarak kullanan memur anlayışıdır (Eryılmaz, 2002: 134-136). Bu etkin memur sınıfı, Tanzimat döneminde kalemiyeden oluşan sivil bürokrasi olmuş, İttihat ve Terakki ile beraber askerî bürokrasinin yönetim üzerindeki ağırlığı artmıştır (Heper, 1974: 87). Erken Cumhuriyet döneminde ise Türkiye, ordunun dayandığı tek partili bir devlete dönüşürken (Mahçupyan, 1998: 260) modernleşme deneyimimizi militer bir karaktere bürümüştür (Dellaloğlu, 2016:167-169). Erken Cumhuriyet döneminde Atatürk ordu ile duygusal ve organik bağlarını sürdürmüş ancak, askerin siyasetin dışında kalması ve askeri bürokrasiyi zayıflatmaya yönelik girişimlerde bulunmuştur (Heper, 2006: 98). Yine de bu dönem sivil bürokrasi, askeri bürokrasinin boyunduruğu

altına girmekten kurtulamamıştır.[33] Sivil bürokrasinin denetim altında tutulmasına yönelik istencin altında, Millî Mücadele'den beri süregelen, sivil bürokrasiye olan güvensizlik yatmaktadır. Nitekim sivil bürokrasi, Millî Mücadele'de üzerine düşen vazifeyi üstlenmemiş, hatta ulusal çabaya zarar verici bir tutum ile kendisini padişahın bir temsilcisi olarak görmüştür (Heper, 2006: 103-105).

Atatürk askerî bürokrasinin etkinliğini azaltmak için, 1924 tarihli bir kanun çıkararak Genel Kurmay Başkanı'nın kabinedeki yerinden ayrılmasını sağlamıştır. Bunun karşılığında ise meclisin askerî bürokrasiyi denetleyemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu tarihten sonra askerî bürokrasi, siyasal hayata karışmayacağını taahhüt etmiş ve ikinci plana itilmeye başlamıştır. Cumhuriyet kadrosu, askeri bürokrasi yanında din bürokrasisi için de yeni düzenlemeler getirmiş, saltanatın, halifeliğin ve Şeriat Mahkemeleri'nin kaldırılması ve Medeni Kanun'un kabulü, yeni düzenin koordinatlarını belirlemiştir. Halifeliğin kaldırılması ile din bürokrasisi tasfiye edilmiş, ona ait iş ve personel sivil bürokrasiye transfer edilerek hukukçu, öğretmen ve din görevlileri devlet memuru yapılmıştır. Şeyhülislamlık Kurumu'nun kaldırılması, medreselerin kapatılması ve devletin resmi bir dininin olmayacağı ibaresinin eklenmesi ile laiklik ilkesi hayata geçerken, din bürokrasisi hayattan neredeyse silinmiştir (Heper, 2006: 92, 113-114).[34] Bu dönem din bürokrasisine yöneltilen aşındırma etkinlikleri, 28 Şubat süreci ile perçinlenerek bugün mağduriyet temelli bir bürokrasi modelini ortaya çıkarmıştır. Veri analizi bölümünde ayrıntılı olarak değinileceği üzere, Milli Görüş menşeli partiler din bürokrasisi adına örtülü bir söz vermiş, bu söz Ak Parti döneminde bir anda dönüşmüştür. Öte yandan İslamcı partilerin din bürokrasisine gösterdiği ihtimam, arada kalmış bir memur tipinin doğuşu üzerinde etkili olmuştur. Bu konu katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda ilerde tartışılacaktır.

---

[33] Erken Cumhuriyet döneminden 1960 İhtilali'ne kadar geçen süreçte, askerî bürokrasinin konumlanışı ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Fildiş Berna (2013). *Türk Modernleşmesi Bağlamında Askerî Bürokrasinin Bürokrasideki Yeri*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış Doktora Tezi.

[34] Pareto'nun seçkinlerin dolaşımı teorisine atıfta bulunmakta fayda bulunmaktadır. Nitekim 19. yüzyıl, ıslahatçı ve muhafazakâr kanat arasındaki mücadelenin tarihidir. Bu seçkinci sınıf Cumhuriyet'e, kendini devletin hizmetlisi olarak tanımlamış, askeri bürokrasi ile sivil bürokrasiden teşekkül etmiş bürokrat kadrosu olarak tevarüs etmiştir (Sevil, 1999: 110).

Sivil bürokrasi Tek Parti Döneminde yalnızca askerî bürokrasi altında değil, parti bürokrasisi altında da ezilmiştir. Nitekim sivil bürokrasi, 1930'lardan sonra buna rıza göstermeyerek gücünü artırmaya başlamış ve hızla siyasallaşmıştır. Bu tarihten sonra bürokratik elit siyasetle yekvücut olmuş, öyle ki valiler mahalli partilerin başına geçmişlerdir (Heper, 1974: 101-114; Zürcher, 2002: 259). Böylece Tanzimat bürokrasisi siyaset karşısında bağımsız olmasına rağmen, Cumhuriyet bürokrasisi zayıf ve bağımlı hâle gelmiştir. Erken Cumhuriyet döneminde siyasal parti bürokrasisi sivil bürokrasiden daha etkili hâle getirilmiştir. 1927 yılı CHP Kongresi'nde alınan karar ile devlet dairelerini yöneten yetkililerin parti müfettişlerinin onayı ile atanabilecekleri karara bağlanmış, böylece parti, hükûmet cihazının bir uzantısına dönüşmüştür. Devrimlere inanmayan memurların tasfiye sürecine girilmesi ile bu süreç giderek siyasallaşmış ve bürokrasi ile siyasetin birbirinden ayırt edilemediği, partinin idari aygıt olduğu bir döneme girilmiştir (Heper, 2006: 108).

Her modernleşme bir modernleştirici sınıfa ya da kendini sınıf sanan/ sınıf gibi davranan bir kadroya ihtiyaç duymaktadır. Türk bürokrasisinin neredeyse bir sınıf bilinci olduğu söylenebilir (Dellaloğlu, 2016: 167-169). Bu bağlamda bürokrasiden siyasete dair rollerini yerine getirmenin yanında, ideolojiye ilişkin bir takım vazifeleri de üstlenmeleri beklenmiştir (Heper, 2006: 127). Bu ideoloji, devrimlerin toplum nezdinde yerleşmesini sağlamak idi. Bu dönem bürokrasi, tıpkı Osmanlı bürokrasisinde olduğu gibi emredici niteliktedir (Heper, 1974: 105,18). Bürokratlardan asıl beklenen şey Atatürkçü düşüncenin savunucusu olmalarıdır. Bürokratik seçkinler bu talebi yerine getirdiler ancak siyasiler karşısında ast rolünü üstlenmeye razı olmadılar. Ayrıca sivil bürokrasi, Atatürk'ün tahayyül ettiği devlet modelini çarpıtmış, Atatürkçü düşüncenin bürokratik yorumunu, Atatürkçülük olarak anlamış ve aslında Atatürk'ün murat etmediği bir bürokrasi tablosu ortaya çıkmıştır (Heper, 2006: 127). Bu nedenle 1930'lu yıllarda devrimci etki zayıfladığında, bürokrasi hızlı biçimde eski rutinlerine geri dönmüştür (Bent, 1969: 48). Yine devrimlerin ajanlığını yapmak ve çağdaş bir devletin genişlemekte olan hizmetlerini yürütmek de bürokrasinin kendisine biçtiği diğer görevlerdir (Ergun ve Polatoğlu, 1984: 77). Bürokrasinin ideolojik bakımdan üstlendiği bu rol öylesine meslektendi ki, Cumhuriyet'e, devrimlere ve ilerlemeye duyulan bağlılık, memurun sicil notu

değerlendirmeleri üzerinde resmi bir değerlendirme kriteri idi. Bu durum ilgili kanuna "Teceddüt ve Terakkiye Taraftarlığı Derecesi ve Cumhuriyete Sadakati" bölümü olarak aktarılmıştır (Güler, 2013: 290-291). Devrimlere bağlılığını ve ideolojik vazifesini sicil notu kaygısı taşımadan, idealistçe yürüten pek çok bürokrasi mensubu da bulunmaktaydı. Nitekim Bener'in (2002: 12) "doğrudan tanıklık ederim" diyecek kadar iddialı biçimde beyan ettiği üzere öğretmenler, doktorlar, eczacılar, yöneticiler, şair ve yazarlardan oluşan aydın kadro halk evlerinde, görev yerlerinde, gazete ve dergilerde kendilerini, Cumhuriyet ideolojisini aktarmak için seçilmiş bir zümre olarak görüyorlardı (Zürcher, 2002: 264-265). Özal'ın "Rejim Memurları Kobay Olarak Kullanmış" başlığı ile verilen hatıra metninde aktarılan şu sözler hayli ilginç anekdotlardır:

> "*Memurlar, şekil değiştirmişler ve inkılabın kobayları haline gelmişlerdi. Neticede annem öğretmen, babam da memurdu. Rejimin fonksiyonerleriydiler. Her şey, önce onların üzerinde tatbik edildi. Benim hatırladığım, Cumhuriyet baloları, yılbaşı baloları yapılırdı kasabalarda, şehirlerde. İnsanları götürürler, dans ettirirlerdi. Bugün yapılamaz öyle şeyler. Hatta Batı yapıyor diye, eş değiştirin derlerdi. O zaman yukarıdan aşağıyaydı bu iş...*"(Barlas, 1994: 83-84).

Öte yandan bu role itirazı olan bürokratik bir kesim de mevcuttur. Bürokraside bu dönem dikotomik bir yapı hâkimdir. Bir yanda, İstanbul memurlarına karşı İstiklal Savaşı'ndan dolayı açıkça bir tavır takınan reformist Ankara memurları, diğer tarafında İstanbul'dan Ankara'ya dahi gelmek istemeyen, reform karşıtı Bab-ı Ali memurları bulunmaktaydı. Bu memurlar haklarında uzun yıllar kuşkuya düşülen memurlar olmuşlardır. Ankara hükûmeti bu nedenle 1922 yılında tüm memurları geçici olarak işsiz bırakan bir yasa çıkarmıştır. Yasaya göre bakanlıklar, memurları arasından yeni kadrolarını seçebilecekler, böylelikle reform karşıtı sivil bürokrasi elenmiş olacaktı. Bu ayıklama çabası giderek siyasallaşmıştır (Heper, 2006: 103-106).

Bürokrasi kendisine biçilmiş bu ideolojik görevleri gerçekleştirmek için son derece gayretli olsa da pek çok üslup hatası yapmıştır. Devrimlerin ani ve tepeden doğası nedeni ile halkla arasında Tanzimat'la açılan uçurum, bu dönemde de artarak devam etmiştir. Esasen bu ilişkinin bozulmasında, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra girilen ekonomik bunalım döneminde, halkın onca sıkıntısına rağmen, memurun ayrıcalıklı bir konumda olması başat rol oynamıştır. Cumhuriyet döneminde altın çağını yaşayan memur, halkın hasetle baktığı toplumsal statüde en yüksek meslek

grubunu oluşturuyordu. Cem'in (1971: 316) aktardığı üzere halkın çul ve çaput içinde, Ankara Palas'ın yanı başındaki yıkıntı alandan kürk ve frakları ile süzülen bürokrasiyi seyrettiği düşünülürse, bu haset ve kinin sebepsiz olduğunu söylemek oldukça güçtür. Nitekim bu dönem bürokrasi reformları ve devrimleri yerleştirmek ve ekonomik kalkınmada devletin öncülüğünü sağlamak gibi önemli bir rolün hatırına, maaş ve özlük bakımından parlak bir dönem geçirmiştir. İş güvencesi olan bürokratlar oldukça yüksek maaşlar yanında savaş yıllarında kömür, giyecek, şeker gibi pek çok gıda yardımı da almışlardır (Karpat, 2014: 160). Bu dönem atanmışlık, seçilmişliğin önündedir. Ayrıca bürokrasi bu dönemde halka karşı müstebit bir tutum sergilemiştir. Öyle ki memur, hizmetkâr olmak bir yana kendini toplumun üzerinde ve ona emretme hakkına sahip görmüş, bir özne olarak, nesne olan toplumu potansiyel bir tehlike olarak addetmiştir. Ceberut bürokrasi ve jandarma devlet gibi yakıştırmalar bu dönemin tezahürleridir (Şaylan, 1986: 76; Eryılmaz, 2002: 140).

Ahmet Cevdet Paşa "bizdeki ıslahatlar yukarıdan aşağı yapıldığı için Meşrutiyetle, Fransa'da ise aşağıdan yukarı doğru yapıldığı için Cumhuriyet'le sonuçlanmıştır" demektedir. Cevdet Paşa'nın tespitine ek olarak, aynı yönde hareketlerle bir Meşrutiyet bir de Cumhuriyet kurmuşluğumuz olduğunu vurgulamakta yarar bulunmaktadır. Sevük (1981: 73); devrimlerin bürokrasi eli ile ani ve tepeden gerçekleştirilmiş olmasını zamansızlığa bağlıyordu. Ona göre Türk milletinin uzun süreli ıslahatlar için ne kanı ne de zamanı vardı. Atatürk ise zamansızlığın yanında, devrimlerin biçemine ait meşruiyeti, halkın rasyonel olmayan pek çok tesir altında olmasına ve kendisi için doğru olanı düşünecek erginliğe sahip olmayışına bağlamıştır (1996: 44). Atay'a (1984: 110); göre de Ortaçağ'ın karanlığında kalmış millî irade özgür değildi. Bu karar almacı üslup, ebeden olarak formülleştirilmemiş, bu geçiciliğe "*halk erginleşip kendi kararlarını kendisi verene kadar*" şeklinde soyut bir süre biçilmiştir. Ancak bu sürenin sona ermediğini, bir kerelikten çıkarak kendini mütemadiyen ürettiğini ifade etmemiz gerekir. Türkiye'de iktidara sahip olanlar, halkın erginliğine olan itimatsızlıkları ve demokrasiyi ardıllayan üslupları ile ütopik bir toplumsal değişme anlayışına sahip olmuşlardır. Ne var ki bu ütopya, dolaylı da olsa bir tepki ile karşılaşmış ve toplumun kısıtlı kesimleri tarafından

sahiplenilmiştir. Sahiplenen kesim, birkaç nesil boyu bürokrasi ile bağıntısı olan ailelerin çocuklarıdır (Akın, 2018: 156).

Türk modernleşmesi, başlangıcı itibari ile bürokratik bir dönüşüm olup, devlet merkezli modernleşme deneyiminin en önemli aktörleri memurlar olmuştur (Akın, 2018: 154-155). Batı'da devrimi sınıflar, toplumsaldan siyasala doğru gerçekleştirmiştir. Türk modernleşmesinin kısırlığının nedenini biraz da taşıyıcısının memurlar olmasında aramak gerekmektedir. Oysa memur yaratıcı olmak zorunda değildir, hatta memurun yaratıcı olmayanı makbuldür (Dellaloğlu, 2016: 167-169). Memurun üstlendiği rolü bir miktar mecburiyete bağlamak mümkündür. Nitekim bürokrasi, Türkiye'de girişimci sınıfın yokluğundan dolayı üzerine vazife olmayan yükleri de üstlenmek zorunda kalmıştır. Temel endüstriyel ve tarımsal girişimleri örgütlemek, alt yapı tesislerini kurmak ve yönetmek, idari işler dışında üstlendiği görevlerdendir (Şaylan, 1986: 74-75).

Çağdaş Sosyal Demokrat hareketlerin temel felsefesinin önermesi, "topluma gerekli müdahale edilirse, istenen yöne doğru hareket ettirilebilir" olarak belirlenmiştir. Kimi aydınlar bu müdahaleden kendilerini bizzat sorumlu görür ve bu durum tartışmaya kapalı bir dogma haline gelir. Esasen insan çevresini değiştirmek ister, nitekim bu insanlığın yaratıcı gücünün bir çıktısı mahiyetindedir. Ne var ki iyi niyetli bu tutum, Türk siyasal örneğinde akılcı bir hümanizmi aşarak zorba bir tahakküme dönüşmüştür. Çünkü buradaki yön verme istencinin dinamiğini, toplumun kaderinin çizilmesi değil, stratejik noktaların ele geçirilmesine duyulan arzu oluşturmaktadır. Türk aydını bunu iyi niyetle yapmış olsa dahi niyet, felsefenin temelini değiştirmez. Bunun yanı sıra sosyal kontrol felsefemizin kökleri, geleneksel bürokratik sınıflarımıza kadar götürülebilir. Bürokratik sosyal kontrolün temel savı ise; toplum yönetilmelidir, bunu yapacak olan devlettir, devleti temsil eden de bürokrattır (Mardin, 2016: 111-112). Bürokrasi, Tanzimat'tan Cumhuriyet'e bu sosyal kontrolü elinde tutmuş ve kanunun verdiği pek çok hakla, statülü elit bir tabaka haline gelmiştir (akt. Öztürk: 2017: 293). Bu elit tabakanın konumu, Milss'in deyişi ile siyasal değil iktidar seçkinliğidir.[35] Çünkü iktidar, siyasetin üzerinde olup, siyaset gibi

[35]Toplumun belli başlı kurumlarını işgal eden seçkinler, siyasal sistemin kontrol edilmesinde ve politikaların belirlenmesinde diğer tüm aktörlerden daha etkin bir rol oynamaktadır. İşte bu kişiler,

gelip geçici değil, bizzat devletin kendisidir. Cumhuriyet döneminde de bürokrasi bizatihi devletin kendisi olarak görülmüştür (Aydın, 2006: 77).

Cumhuriyet döneminde bürokrasiyi ihya eden bir diğer ideoloji "devletçilik" ilkesidir. Devletçiliğin en belirgin sonucu, özel sektörle bürokrasi arasında bir koalisyon oluşturarak, tüccar memurlar aracılığı ile bürokrasiden nemalanan bir burjuva doğurmuş olmasıdır. Devletçiliğin, tek parti iktidarının hâkim paradigması olması ile 1950 yılına dek 19 adet Kamu İktisadi Teşebbüsü kurulmuş, böylece geleneksel bürokrasi yanında iktisadi bürokrasi konusunda deneyimli bir bürokrat kadro meydana gelmiştir (Eryılmaz, 2002: 141-142). İktisadi konuda deneyimli bu yeni bürokratın özel sektöre transfer olmaya başlaması ile burjuva personel kaynağı elde etmiş ve bu iki kesim arasında bir iş birliği meydana gelmiştir (Önder, 2009: 259-260). Bu muvazaalı alışveriş, beraberinde bürokrasiye ilişkin kimi kirli ilişkileri gündeme getirmiş, memurlar ve iş adamları arasında bir takım hususi ilişkiler olduğuna yönelik emareler ortaya çıkmıştır.[36] Tek parti döneminin hâkim paradigması olan devletçilik, bir görüşe göre partinin kendisine mukavemet gösterecek her türlü engeli bertaraf etmeye yönelik istencin, diğer görüşe göre ise bir mecburiyetin tezahürüdür. Devletçilik ilkesi içinde, milli burjuva yaratmak için bağımsız iktisadi kuruluşların kontrol altında tutulmasına ilişkin tedbirin barındığı muhakkaktır. Nitekim devletçilik ilkesi devletin üretim, düzenleme ve denetim fonksiyonlarındaki işlevlerini artırmıştır. Buna rağmen, tüccar memurların ortaya çıkması ise izahtan varestedir.

---

yekûn olarak iktidar seçkinlerini oluştururlar (Mills, 1974: 17). Türkiye'de iktidar seçkinlerinin Osmanlı'dan günümüze sosyolojik bir analizi için; *Arslan, A. (2004). Türkiye'de İktidarın Sosyolojik Anatomisi ve İktidar Seçkinleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 6, Sayı 1*. Yazar, Türk toplumunun iktidar yapısını incelediği çalışmasında ekonomi elitleri, siyasi elitler, medya elitleri ve askeri elitler olmak üzere dört seçkin türüne değinmiştir. Bürokratik elitler ise iktidar seçkinleri altında değil, iç güç merkezi olarak öteki elitler altında sayılmaktadır.

[36] Devletçilik bu dönemde fırsatçılıkla birbirini beslemiştir (İnsel, 1990: 15). 1931-1940 yılları arasında kurulan işletmelerin kurucularının, yüzde 74'ü memurlardır. Bürokrasiden özel sektöre transfer ile beraber, sermayesi az olan kesimler bürokrasi ilişkileri sayesinde zenginleşmiş, bunun sonucunda "güdümlü burjuvazi, tahsisli burjuvazi" olarak anılacak bir kesim ortaya çıkmıştır. Ayrıca ticaret erbabı ile olan ilişkilerinden aldığı cesaretle, iş adamlığına soyunan pek çok memur olmuştur. Nitekim 1945 yılında bazı parlamenterler, iş adamları ve bürokrasi arasındaki gizli ilişkilerin araştırılması için özel bir mahkeme kurulmasını önermişlerdir. Bürokrasiden iş hayatına gerçekleşen bu göçün yoğun olması, iddiaların asılsız olmadığının bir emaresidir (Buğra, 2016: 91, 166).

CHP, Devletçilik ilkesini, devleti topluma karşı savunmanın bir yolu olarak görmüştür (İnsel, 1990: 110). Bu savunma istencinin bir tezahürü olarak, devletin belli alanlarda mal ve hizmet üretimi ile uğraşacak Sümerbank, İller Bankası, Etibank, TMO gibi kamu işletmeleri kurulmuştur. Sanayileşmede ve kalkınmada öncülük görevini üstlenen devlet, diğer bir atılımla büyükşehirlerdeki su, elektrik, havagazı, telefon ve kent içi ulaşım hizmetlerini devletleştirmiş ve ardından belediyelere kamu işletmeleri olarak devretmiştir. Devletçilik tek parti döneminin resmi ideolojisi olmakla beraber, özel sektör ortadan kaldırılmamış, devletin öncülüğünde girişimci bir orta sınıf geliştirilmeye çalışılmıştır (Eryılmaz, 2002: 141-142). Kimilerine göre bunun ardında yatan neden, Cumhuriyetin karşısında durabilecek güçte bağımsız iktisadi kuruluşları kontrol altında tutma arzusudur (Yayla, 2015: 37). Devletçiliği, ekonomik koşulların getirdiği mecburi bir istikamet yeri olarak görenler de bulunmaktadır. Nitekim 1929 ekonomik krizi, Türkiye'de girişimci bir sınıfın yaratılması önünde bir engel teşkil etmiştir. Tarımsal ürünlerin fiyatları düşmüş ve CHP devletçiliği bir özel girişim sınırlaması için değil, mecburi olarak benimsemek durumunda kalmıştır. Nitekim başbakan, CHP'nin özel girişimi ekonominin temeli olarak gördüğünü belirtmiştir. Devletçiliğin bu mecburi istikameti ise ayrıcalıklı sınıfların işine yaramıştır (Şaylan, 1986: 79; Ergun ve Polatoğlu, 1984: 76). Eryılmaz (2002: 141-142); ise kontrole ilişkin görüşte ısrarlıdır. Nitekim Ticaret ve Sanayi Odalarının kamu statüsünde kurulup, tüccarların zorunlu üye olmasının sağlanması ve kongre sayılarına değin devletin müdahale etmesi bu kontrol arzusunu ispatlar niteliktedir.

Atatürk'ün son yıllarında bürokrasinin yol haritasını çizerek Çankaya'ya çekilmesi ile sahneye İnönü çıkmıştır (Heper, 2006: 127). Atatürk bürokrasinin alt kadroları ve yapısal dönüşümüne ilişkin herhangi bir çalışma yapmamış, böyle bir istek ve zamana da sahip olmamıştır (Bent: 1969: 48). Atatürk devrimlere odaklanmışken İnönü, hükûmeti bir arada tutma peşindeydi. İnönü her zaman görkemli eylemlere kanun ve nizamı yeğlemiştir (Heper, 2006: 127). Otuzlu yıllarda Atatürk ile İnönü arasındaki gerginlik meydana çıkmıştır. İnönü'nün 12 yıllık başbakanlığı döneminde had safhaya ulaşan bu uyumsuzluk temelde, Atatürk'ün hükûmet işlerine müdahalesinin, İnönü tarafından hoşnutsuzlukla karşılanmasına

dayanmaktaydı. Sonucunda İnönü istifa etmiş yerine Celal Bayar getirilmiş ise de, Atatürk'ün ölümünden sonra İnönü Cumhurbaşkanı seçilmiş ve İkinci Dünya Savaşına dek Türk siyasal hayatında, milli şef sıfatı ile etkin bir rol oynamıştır (Erdoğan, 2016: 114-115; Zürcher, 2002: 266-270). İnönülü yıllar Recep Peker'in sert üslubu ile birleşince katı uygulamalarla anılacak bir dönem olarak tarihe geçmiştir (Erdoğan, 2016: 117-118). Özal'ın belirtmiş olduğu tespitler, Atatürk-İnönü ikiliğinin bürokrasiye sirayetine ilişkin dikkate değerdir:

> *"... Bürokrasi, içte de, dışta da riske girmek istemez. Dışişlerine göre, politika tespit edilirken, önce etrafı gözlemek geliyor. Herkes ne yapıyorsa, onun ortalamasını almak, en başarılısı sayılıyor. Herkesin peşinden gitmek, akılcı olmak zannediliyor. İsmet İnönü'nün devrinden kalan korkunç temenni, bizim Dışişlerinin hâkim çizgisi. Türk dış politikasında, iki çizgi var. Biri Atatürk'ün, biri İsmet Paşa'nın çizgisi. Atatürk, şartlar elverince Hatay'ı alıyor, fakat İnönü'nün çizgisi fevkalade tutucu... Sadece statükoyu devam ettiriyor. Alınabilecek şeyleri de almaya çekiniyor. İsmet İnönü, bir nevi son Osmanlı Paşasıdır. Atatürk ise, statükoyu değiştirmeye çalışan bir reformcudur hep. Askeri, sivili, Hâriciyesi, Dâhiliyesi ile Türk bürokrasisi, sanılanın aksine İsmet İnönü'nün çizgisindedir, Atatürk'ün değil."* (Barlas, 1994: 118)

Özal, Cumhuriyet bürokrasisini İnönü'nün yeniliklere kapalı üslubu ile ilişkilendirmiştir. Parti ile bürokrasinin iç içe geçtiği, İnönü ve Peker ile oldukça katı bir yönetim anlayışının benimsendiği bu dönem, çok partili hayata geçişe değin sürmüştür. Nitekim çok partili hayatla birlikte bürokrasiyi oldukça zor günler bekleyecektir.

### 2.3. Demokrat Parti Döneminde Bürokraside Direniş ve Değişim

1946 yılında Demokrat Parti'nin kurulması ile siyasal sistem kendini halka açmaya karar vermiş, böylece Türkiye'de çok partili hayata geçilmiştir.[37] İnönü'nün devraldığı bürokrasinin partisi CHP, 27 yıllık iktidarını hitama erdirmiş ve 1950 seçimlerinde DP tek başına iktidara gelmiştir. İktidarın el değişimi, merkezden çevreye bir hareket yanında, İttihat ve Terakki'den bu yana etkili olan bürokrasi, ordu ve aydın bloğunun sona ermesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda bürokrasi, Tanzimat'la elde ettiği şaşasını Abdülhamid döneminde kaybetmiş, Cumhuriyetle

[37] Bu Cumhuriyetin ilk çok partili denemesi değildir. 1930 yılında güdümlü de olsa, ilk çok partili hayat denemesi başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Serbest Cumhuriyet Fırkası, Atatürk'ün talebi ve onayı ile kurulmuştur (Akın, 2012b). SCF deneyiminin, muhalefetin laiklik ile kurduğu ilişki bağlamında okunması ve muhalefet kültürümüz içinde laiklik retoriğinin ideolojik olarak üretilmesine ilişkin bir çalışma için bkz.: Akın, M. (2012). *"Laiklik Sözleşmesi Temelinde Güdümlü Muhalefet: Serbest Cumhuriyet Fırkası"*. Akademik İncelemeler Dergisi (AID), 7(2), 49-62.

yeniden parlak günlerine dönerek toplumun üstünde, ondan bağımsız etkin bir rol oynamıştır. Basit kamu düzeni ve vergi toplama olarak başladığı yolculuğunda mahiyeti değişiklikler gösterse de, bir imparatorluğu yıkımdan kurtarmak, batılılaşma programını bizzat uygulamak ve nihayetinde yıkılmış bir imparatorluğun üzerine yeni bir ulus inşa etmek gibi tarihi roller üstlenmiştir. 1950 yılına kadar toplumsal hiyerarşinin en tepesinde sayılan bürokrasi, Cumhuriyet dönemi ile yaşadığı altın çağına ve 150 yıldır sürdürdüğü sultasına -Sultan Abdülhamid kesintisini saymazsak- DP iktidarı ile veda ettiğini düşünmüştür. Bu veda, Cumhuriyetin ilk darbesinin de zeminini hazırlayacaktır.

DP programından ve seçim söylemlerinden anlaşılacağı üzere iktidar, bürokrasiyi siyasasının gücü önünde, etkinliği kırılacak bir mücadele merkezi olarak konumlandırmış ve bürokratik kadroları, CHP'nin yasal bir işgal alanı olarak tanımlamıştır.[38] Nitekim DP toplumsal tabanda bir CHP reaksiyonu olarak iktidara gelmiştir. Bu bakımdan parti, ülkeyi CHP ile imlenmiş bürokrasi iktidarından kurtarmayı ve dini özgür kılmayı vaat etmiştir. DP seçim meydanlarında bürokrasinin belini kırmaya yönelik verdiği sözleri tutmuş, memuriyet itibarsızlaştırılmış ve iş güvencesi zayıflatılmıştır. Aydınlar, bürokrasi ve akademi bu dönemde ziyadesi ile huzursuz olup, Demokrat Parti'yi ipe götüren sürecin dinamiğinde tam da bu hoşnutsuzluk yer alacaktır. DP çatıştığı bürokratik kadrolar yanında, pek çok tartışmalı karara da imza atmış ve bu kararlar, çatışma gruplarının işini kolaylaştırmıştır. Nitekim bu dönemde bürokrasi, kayıp itibarını ve jakoben eğilimlerini geri kazanmak için güçlü bir direniş içindedir. DP bu direnişi, milli iradenin tecelli etmesinin engellenmesi olarak, bürokrasi ise DP uygulamalarını Kemalizm'e bir ihanet olarak servis etmiştir.

Bu dönem bürokrasinin yitirdiği ayrıcalıkları *siyasi, statüsel ve tabakasal* olmak üzere üç başlık altında toplamak mümkündür. Nitekim bürokrasi siyasi monopolünü, otonomisini ve toplumsal hiyerarşisini kaybetmiş ve yükselen burjuva karşısında ikinci plana itilmiştir. Öte yandan siyasal bir güce bağımlı hale gelirken,

[38] Belli başlı parti programlarında bürokrasi konusunun ele alınma biçimlerine yönelik bir çalışma için bkz.: Tutum, C. (1994). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma*. TESAV, Toplumsal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı. Çalışma toplamda 50 hükûmet programının bürokrasi bakımından karşılaştırmalı olarak analiz edilmesine olanak sağlamaktadır. Bu çalışmada başka bir atıf bulunmadığı takdirde Parti Programlarının içeriğine ilişkin alıntılar ilgili eserden yapılmıştır.

göreli bir gelir grubu olarak toplumsal hiyerarşi içindeki konumu gerilemiştir (Şaylan, 1986: 86-90). Yine yerel parti teşkilatlarının baskı yapabildiği bir aygıt haline dönüşmüştür ki bu, bürokratın hiç de alışık olmadığı bir durumdur (Özbudun, 1995: 17). Bu kayıplara ek olarak bürokrasinin ekonomik öncülüğünü de yitirdiğini belirtmekte fayda bulunmaktadır. Nitekim bürokrasinin ekonomi üzerindeki hâkimiyeti gerilemiş ve ekonomi, özel kesimin öncülük ettiği bir model haline gelmiştir. Bu durum bürokrasinin iktidar ile yaşadığı en temel sorunlardan biridir.

Sınıf ve temsil bilincine sahip bürokrasinin bu dönem yaşadığı sancının esas nedeni, asıl görevi olan halka hizmetin kendisine hatırlatılmasıdır (Karpat, 1996: 274-275). Esasen bu davet, bürokrasinin araçsala çağrılması idi. Nitekim batıda aynı dönemde bürokrasi araçsallaştırılmakta ve toplumsal güçler karşısında bağımlı bir modele dönüştürülmektedir. Ancak emredici bir konumdan eyleyici bir konuma çekilen bürokrasinin, araçsal olana razı olmadığı, dönemin mezkûr sonucundan anlaşılabilir. Bürokrasi asırlık sultasını elden bırakmama gayreti içindeyken, siyasal iktidar gücünü, bürokrasinin üzerinde yükselerek pekiştirmeye çabalamış ve ortaya atanmışlarla seçilmişlerin güç iktidarı çıkmıştır.[39]

Siyasal iktidar, bürokrasiyi etkisizleştirmek için bu dönem üç türlü strateji geliştirmiştir. Bunlardan ilki memuru ekonomik bakımdan zayıflatarak yetenekli insanların bürokrasiden uzaklaşmalarını sağlamaktır. Diğeri bürokrasinin tavsiye ve görüşlerini önemsemeyerek onları itibarsızlaştırmak ve üçüncüsü ise bürokrasinin siyasilerce kontrol edilmesini sağlayacak alternatif bürokratik mekanizmalar kurmaktır. KİT'ler bu mekanizmalara örnek olarak verilebilir (Heper, 1990: 607-610). Nitekim bürokrasinin DP iktidarına karşı duyduğu hoşnutsuzluğun temelindeki nedenlerden biri, ekonomik manada yıpranmış olmasıdır (Sencer, 1971: 237). Vakıa, devlet memurlarının bu dönem aldığı maaşlar asgari geçim indeksinin çok altında kalmış (Tozan ve Cevan, 1977: 67); hükûmetin ekonomik programlara yoğunlaşması

[39] Atanmışlar başlı, seçilmişler ise başsız çiviye benzerler. Seçilmiş olanlar bu başsız hallerine rağmen çıkmamak için gayret eder ya da çıkarlarsa başka bir yere çakılayım diye arzu ederler (Mahmut Hakkı Akın, Büsam *Şehir Akademi, 24.05.2017 tarihli "Toplum ve Siyaset"* başlıklı konuşma.( Erişim Tarihi 04.12.2020). Yazar başka bir makalesinde atanmışlarla seçilmişler arasındaki çekişmenin iki yönlü tartışılması gerekliliğini vurgular; ulus devlet düşüncesine bağlı hâkim siyasal kültürle, II. Dünya Savaşı'ndan sonra demokrasiye dönüş sürecinde kimi avantajlar yakalayan ve hâkim ideolojinin tam karşısında konumlanan siyasal kültür (Akın, 2018: 158).

neticesinde tarım ve ticaret burjuvası büyük getiriler elde ederken, bürokrasi geçim derdine düşmüştür (Sencer, 1971: 237).[40] Askeri bürokrasinin durumu çok daha büyük bir vahamet içindedir. Öyle ki memurlar, evlerin bodrum katlarında oturuyor ve gizlice ek işler yapıyorlardı (Birand, 32. Gün Belgeseli). Öte yandan sosyal düzensizliğin bir sorun olarak ortaya çıkması ve ekonomik fonksiyonların ağırlık kazanması sonucunda, teknik bilgiye sahip bir bürokrat tipi olan teknokrasi sınıfı ortaya çıkmıştır (Şaylan, 1984: 303). Perinçek (1967: 155); Türkiye'de planlı ekonomiye geçiş tarihi olan 1950-1960 yıllarının teknokrasinin de doğuş tarihi olduğunu belirtmektedir. Aynı dönem klasik bürokrasinin iktidar kaybına işaret etmektedir. 27 Mayıs rejiminin bir ürünü olan Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1960 yılında kurulması ile teknokratlar sınıfı, bürokrasi ve siyasi iktidar üzerinde bilgi ve uzmanlık gücünü kullanmış ve teknokrasinin yükselme süreci hızlanmıştır (Eryılmaz, 2002: 148).[41]

Hali hazırda siyasi iktidar ve özel kesimle başı dertte olan geleneksel bürokrasi, kendi içinde de bir bölünmeye maruz kalarak teknokrat bürokrasi karşısından itibari ve mali bakımdan geri kalmıştır.[42] Bürokrasi üzerinde iktidaren, itibaren, siyaseten ve ekonomik olarak cereyan eden bu gerilemenin yanı sıra, hukuki bir tekinsizlik ve tahribat inkişaf etmiştir. Meşruiyetini CHP'nin kaptığı köşeleri zaruren boşaltmaktan alan iktidar, bürokrasiyi gittikçe köşeye sıkıştırmış ve doğrudan müdahaleyi de içeren pek çok karara imza atmıştır. Bu meyanda, bakanlık emrine alma uygulamasını başlatmış, hükûmet iş ve işlemlerine karşı Danıştay'a başvuru yolunu kapatmış ve re 'sen emekliye alma yolunu açmıştır.[43] 1954 yılında yürürlüğe konan 6422 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun"[44] ile 25 yılını dolduran memurların gerekli

[40] Bu dönem memurlara yapılan maaş zamları, kaldırılan tazminat ve tahsisatlar ile çeşitli kesintilere yönelik ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Tozan ve Cevan, (1977). *Kamu Personeline Sağlanan Mali ve Sosyal Haklar*, Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Yayınları: *Ankara, s. 65-97*

[41] Alkan (1993: 19); müstehzi bir ifade ile şöyle demektedir: "[…] *Bürokrasinin amca çocuğu mertebesindeki teknokrasi için de benzer şeyler söylemek mümkündür. Bürokrasinin Kitab-ı Mukaddesi hazreti mevzuat ise, teknokrasinin milli müdafaa vekili yüce bilim hazretleridir.*"

[42] Döneme ait geleneksel bürokrasi ile teknik bürokrasi arasındaki maaş farklarını yansıtan bir çalışma için bkz.: Us, Ö. (1973). "Memurluk Prestiji". *Amme İdaresi Dergisi,* 6(3), 49-73.

[43] Türkiye'de bürokrasinin iş güvenliği ve geçirdiği dönüşüm için bkz.: Tutum, C. (1972). *Türkiye'de Memur Güvenliği,* Ankara: TODAİE Yayınları. Eser, tek partili ve çok partili hayat döneminde memurun iş yükü, sosyal hak ve maaşların emniyeti bakımından ayrıntılı bir çalışma olma özelliğine sahiptir.

[44] Bu çalışmadaki tüm kanun metinlerine www.mevzuat.gov.tr, www.resmigazete.gov.tr ve www.tbmm.gov.tr adreslerinden erişim sağlanmıştır.

görüldüğünde emekliye sevk edilebileceği hususu yasalaştırılmış ve kararlara itiraz yolu kapatılmıştır. Bu yasa ile Danıştay, Yargıtay, Sayıştay ve Üniversite olmak üzere dört organın özerkliği kaldırılmış ve mesleki teminatı zedelenmiştir. Yine 1954 yılında çıkarılan 6435 sayılı "Bağlı Bulundukları Teşkilat Emrine Alınmak Suretiyle Vazifeden Uzaklaştırılacaklar Hakkında Kanun" ile asker ve hâkim dışındaki tüm devlet adamlarının lüzumu halinde bakanlık emrine alınabileceği hüküm altına alınmıştır. DP'nin bu dönem uyguladığı politikaları tek parti bürokrasisini denetim alma istencinin tezahürü olarak görmek mümkündür. Akademik alanların daraltılması ve istenmeyen bürokratların işten çıkarılmasına yönelik uygulamalardaki artışla beraber, bu dönem yoğun biçimde bürokrasiden özel sektöre tasfiye süreci yaşanmıştır.[45]

DP bürokratik elite sırtını dönerek, yerel çıkarlara duyarlı bir politika izlemiş, bürokrasi ile muarız konumuna düşmüşse de halkı yanına almayı başarmıştır. Esasen Tanzimat'tan bu yana halk desteği bakımından güçlü iktidarlar bürokrasi ile daima görüş ayrılığında olmuşlardır. Diğer bir deyişle, Türkiye siyasal iktidar ile bürokrasinin ilişkisinin, kırsalın dâhil edilmesi ya da dışlanması üzerine bina edildiği bir ülkedir. Bu durum devlet merkezli modernleşme deneyimimize ait toplumsal hafızadan kaynaklanmaktadır.[46] Halk, iktidara gelen hükûmetlerden tercihini yapmasını istemekte, bürokrasinin hasmına hısım, hısmına hasım olmaktadır. Türk siyasi tarihi içinde çok kere bürokrasiyi karşısına alan iktidarların halkla iyi ilişkiler

45 Tüm bu gelişmelere ek olarak memuriyet, bu dönem prestiji azalan bir meslek olmuştur. Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Us, Ö. (1973). "Memurluk Prestiji". *Amme İdaresi Dergisi,* 6(3), 49-73. Yazar, Frederick Frey ve Andreas M. Kazamias'ın bu yıllarda memuriyet prestijini ölçmek için yapmış oldukları saha çalışmalarının verilerine yer vermiştir. Bu dönem yoğun biçimde özel sektöre geçişler görülmektedir. Bu konuda yapılan diğer bir çalışma Bener'e aittir. Çalışmanın büyük bir bölümü özel sektöre geçen bürokratlara, davranış kalıplarına, bu geçişlerle birlikte özel sektör ve bürokrasinin dönüşümüne ayrılmıştır; *Bener, Erhan, (1998), Bürokrasi Masanın Öteki Yanında, Kültür Bakanlığı Yayınları: Ankara*

46 Türk modernleşmesi hakkında iki yönlü bir kategorilendirme çalışması için bkz.: Akın, M. H. (2018). "İki Modernleşme Arasında Türkiye'de Siyasal Kültür Değişmesi ve Medya". *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi, Medya ve Demokrasi.* Ss.154-164. Yazar çalışmasında Türk modernleşmesinin birden çok yönünün olduğundan bahisle, iki tür modernleşme deneyimine değinmektedir. Buna göre modernleşme deneyimizin bir kanadı 18. yüzyılın sonunda başlayarak bir sonraki yüzyılda kurumsallaşan ve 20. yüzyılın modernleştirici aktörlerini üreten devlet merkezli modernleşmedir. Diğer kanadı ise kırsaldan ve küçük şehirlerden büyükşehirlere doğru gerçekleşen hareketliliğe bağlı olarak ortaya çıkan iktisadi, siyasi ve kültürel değişimdir. Türk modernleşmesi başlangıcı bakımından bürokratik bir modernleşmedir. Bu bağlamda kırsaldan hareketlilikle yaşanan modernleşme süreci kendi dinamikleri bakımından izaha muhtaç olup, çalışma bu alana değinme çabasındadır.

kurduğu, bürokrasiyi yanına alan idarecilerin ise halktan kopuk bir görünüm sergilediği vakidir.

İktidarın halk ile kurmuş olduğu güçlü ilişki bürokrasi ile öylesine karşıt konuma düşmüştür ki, resmi dairelerde iyi muamele görmeyen vatandaşlar, üst makamlara başvurmaları konusunda hükûmet tarafından telkin edilmiştir (Karpat, 1996: 275). Nitekim tek parti döneminde bürokrasi üzerinde hiçbir zayıflatıcı etki yahut itiraz makamı bulunmamaktaydı. Bürokrasiye ilişkin şikâyetlerin hâkimi ile sanığı aynı masada briç oynayıp, aynı sofrada rakı içtiğinden, müştekileri köle ahlakı gereği kinlerini biriktirdiler. O günlerde meşhur "anasını kadı dövdü, kime şikâyet edecek" deyimi bu mukabelenin bir tezahürü idi. DP döneminde ise ibre tam tersine dönmüş, bu kez de halk eli ile ezilebilen, şikâyetle sürülebilen bir bürokrasi meydana getirilmiştir. 700 yıldır bürokrasiye tek söz etme hakkı bulunmayan halkın, birikmiş bu öfke ile maksadını aşan pek çok manzaraya da neden olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bürokrasi üzerine anılarına değinen yazar, uğradığı köyde halkın "*Önceden tapu memurunun ya da nüfus memurunun yanına şehirden tanıdık bulmadan gidemezdik bile, işimizi yapmaz, bize kötü muamelede bulunurlardı. Ancak DP döneminde sevmediğimiz memurları sürdürebilir bile olduk.*" dediklerini aktarmıştır (Kaya, 1990: 29-32).[47]

Ne var ki DP'nin halk ile kurduğu bu iyi ilişkiler, ekonominin 1950'lerin ortalarında bozulmaya başlaması ile aksamaya başlamıştır. Halkla ilişkileri henüz bozulan, bürokrasi ile hiç yolunda gitmemiş olan iktidar, itibarı elinden alınmış bürokrasi ve aydınlardan oluşan bir çemberin içinde kalmıştır. Darbe gününe değin süren sokak olaylarının da etkisi ile ordu, 27 Mayıs 1960 tarihinde yönetime el koymuştur. İtibari ve ekonomik bakımdan oldukça güç bir dönem geçiren bürokrasinin, bu darbeye sempati ile yaklaştığını ifade etmemiz gerekir. Darbenin asıl nedeninin bürokrasinin yitirdiği iktidara geri dönme arzusu mu, yoksa dönemin baskıcı uygulamaları mı olduğu hususu tartışılagelmiştir. Kanımızca en itidalli yaklaşım canı

[47] Yahya Kemal Kaya kendi öğrencilik yıllarından anılarına da yer verdiği *Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri* isimli kitabının büyük bölümünü DP dönemi bürokrasi anılarına ayırmıştır. Yazar halkın DP'ye köle ahlakı teorisi mesabesinde destek verdiği sonucuna varabileceğimiz pek çok anısını aktarmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Kaya, Yahya Kemal (1990). *Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri Devlet Bürokrasi İnsan*, İstanbul: Milliyet Yayınları.

sıkkın bir bürokrasinin, kimi zaman amacını aşmış ve intikam saiki ile gerçekleştirilen DP politikaları ile cesaret bulduğu ve darbeye meşruiyet tesis ettiğidir. 1960 Darbesi'nin en önemli sonuçlarından biri, kendisini devletin tek sahibi olarak gören jakobenist üslubun mezarından yeniden çıkmasıdır. Yine de iktidarın bürokrasinin üzerine fazla gittiğini, özellikle askeri bürokrasiyi fazla hırpaladığını söylememiz gerekmektedir. Elbette bu tutumun, ülkenin mülkiyetini kendisine müstahak gören bir zihniyetin, ölümcül sonuçlara bağlanmış darbesini meşrulaştıracağını söylemek mümkün değildir.

### 2.4. 1960-1970 Dönemi- Bürokratik Fetretin Sonu

*"Olaylar nesne değildir, dayanıklı şeyler, tözler değildir. Gerçeğin içinden özgürce kesip aldığımız dekupajlardır. İnsanlar ve şeyler, etkileşim halindeki tözler, bu yığılmanın içinde hareket eder ve durağanlaşır.*[48]"

1960 Darbesi'nin tam ortasından bürokrasi adına bir dekupaj kesmek istersek, Adnan Menderes'in idamını gerçekleştiren iki celladın arasında geçen diyalogdan daha ilginç bir örnek bulmamız oldukça zordur. Başbakan İmralı Adası'na idam edilmek üzere götürüldüğünde, infaz için görevlendirilen iki cellattan birisi, Cezaevi Savcısı ve Cezaevi Müdürü'nün olduğu odanın kapısını çalar. Kendisine neden geldiği sorulduğunda " *ikimizi de cellat olarak yazmışsınız, ben Yorgancı Ali'yi astım, daha fazla deneyimim var, beni baş cellat olarak yazmalıydınız*" diye hayıflanır. Müdür onaylar ve cellat, baş cellat olarak yazılır.[49] Celladın tavrını, memura has bir birikim olan kıdem üzerinden, bürokratik bir eğilimin yansıması olarak yorumlayabiliriz. Ne var ki celladı, Weber'in tipleştirdiği gayrişahsi bürokrasi modeli için, muazzam bir örnek olarak hak ettiği yere koymamız gerekir. Bir tarih değişirken, bir dönem kapanırken ve bir başbakan asılırken memurun kıdem, ücret ve itibara ram olan kaygılarının, gayri şahsilikten başka bir açıklaması olmasa gerektir. Weber "memur kinsiz ve tutkusuz, aşksız ve coşkusuz, kişileri düşünmeksizin yalnızca görevini yerine getirmelidir"der.[50] Weber'in bir makinenin dişlisi olarak tasavvur ettiği fabrikatik

[48] (Veyne'den akt. Dreyfus, 2014: 6)

[49] Mehmet Ali Birand, *32. Gün Demirkırat Belgeseli,* Cezaevi Müdürü ile gerçekleştirilen röportaj.

[50] George Orwell'in, Bauman'ın kitabının giriş kısmına birer not olarak düştüğü şu satırlar etkileyicidir: "Şu anda ben yazıyorken, yüksek düzeyde uygarlaşmış insanoğulları beni öldürmek için tepemde uçuyorlar. Benim gibi, onların da bana karşı kişisel bir düşmanlığı yok. Hep söylendiği gibi, "görevlerini yapıyorlar" yalnızca. Bunların çoğu, hiç kuşkum yok ki, özel yaşamlarında cinayet işlemeyi asla aklından bile geçirmemiş, iyi kalpli ve yasalara saygılı insanlardır. Ama öte yandan, içlerinden biri beni

memurlar ölümde, doğumda, hastalıkta ve sağlıkta aynı soğukkanlılık ve aynı tekdüze hâl üzere yaşamaya devam etmelidirler. Bürokrat, masada kalmış hastalarına zaman içinde alışmak durumunda kalmış bir kalp cerrahı gibidir. Verdiği kararlar ile ölen, doğan, idam edilen, mahkûm edilen, haksızlığa uğrayan ya da ailesi dağılan her bir şeye karşı "herhangi bir şey" olarak davranma eğilimini korumalı ve kutsal bir metnin uygulayıcısı olarak iç huzurunu (!) devam ettirmelidir.[51]

1960 Darbesi ile Türk siyasi tarihi için yeni bir dönem başlamış, DP dönemi uygulamalarına son verilmesi ile bürokrasi için fetret devri sona ermiştir. 1961 Anayasası yüzde altmış birlik halkoyu ile kabul edilmiştir. Anayasa geçmişe olan tepkisini, egemenliğin meclis tekelinden çıkarılarak paylaşılmasına ilişkin talebi ile iletmiş, yasama ve yürütme üzerinde bir verese modeli kurmayı öngörmüştür. Bu veresenin ortakları ise Anayasa Mahkemesi, Üniversiteler, Milli Güvenlik Kurumu ve sivil bürokrasi olarak teşekkül etmiştir. Bu dönem kurulan DPT ile ise hükûmetin kontrol altında tutulması arzulanmıştır. DPT'nin kurulması ile DP döneminde başlayan tekno bürokrasinin yükselişi devam etmiştir. Diğer taraftan Devlet Planlama Teşkilatı'nın bürokrasiye idareci yetiştiren bir okul niteliğinde olduğu bilinmektedir. Öte yandan kurumun ortaya çıkışı, bürokrasinin iktisadi hayatı dizayn ettiği konumuna geri dönme istencinin tezahürüdür. Vesayetin pay edildiği diğer bir kurum olan Danıştay'ın, yürütme üzerinde denetim yetkisinin artırılması da aynı bağlamda okunmalıdır. Öte yandan memurlara sendika kurma hakkı verilmesi ve üniversitenin DP döneminde kaybettiği özerkliğin yeniden tesis edilmesinin de benzer kodları içerdiği muhakkaktır.

MGK'nın kuruluşu ise seçilmişlerin devlet seçkinlerince denetlenme kaygısının çıktısı mahiyetindedir. Öte yandan Genelkurmay Başkanlığı'nın Millî Savunma Bakanlığı'na bağlı olmaktan çıkarılıp, bağımsızlaştırıldığı dikkate alınırsa dönem, askerî bürokrasinin yükselişine işaret etmektedir. Tüm bu önlemlerle bürokrasinin hâkimiyetinde olan kurumlarca siyaset güdülenmek, dahası kontrol altına

paramparça edecek bir bombayı tam yerine isabet ettirmeyi becerirse, bu yüzden uykusu asla eskisinden daha kötü olmayacaktır. Ülkesine hizmet etmek, onu suçlu olmaktan kurtaracak kadar güçlü bir düşüncedir çünkü (Bauman,1997:3). Weber (2912: 68); memura atfettiği bu durumu "in sine ira et studio" (öfke ve tutku olmadan) olarak tanımlar.

[51] *Bir ölümlünün kutsal bir metinle yapabileceği en iyi şey yanlış anlamadır* (Ünsaldı, 2019: 7).

alınmak istenmiştir (Erdoğan, 2016: 147). Bu amacın görece gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Nitekim MGK tavsiye etmek üzere devraldığı görevi, zaman zaman cüretkâr bir emre dönüştürmüş, Cumhurbaşkanlığı makamı, ordu içindeki kademelerden biri haline getirilmiştir. Öte yandan Anayasa Mahkemesi laik değerlerin korunması ve ülkenin bölünmez bütünlüğü ilkesinden aldığı meşruiyetle, kimi keyfi kararlar alarak vesayet modeli içindeki rolünü sürdürmüştür. Millî Güvenlik Kurulu zaman içinde güvenlikle ilgili kararlar almakla kalmayarak, bir müdahale aygıtına dönüşmüş ve siyasi partilerden, kamu bürokrasisine ve hükûmetlere kadar, eli belinde bir telkin mekanizması haline gelmiştir.

Askerî bürokrasi MGK ile sisteme müdahale şansı yakalarken, DP döneminde yitirdiği ekonomik otonomisi için de kimi formüller üretmiştir. Subaylar, 1960'lı yıllardan sonra kapitalist bir potaya girmeye itilmiş ve üretim aracı sahibi olmaya teşvik edilmiştir (Küçükömer, 2009: 121). Bu meyanda 1960'lar OYAK aracılığı ile bu kesimin bir nitelik değişimi yaşadığını söylemek mümkündür. DP döneminde taksicilik yapan, evlerin su basmanı katlarından utana sıkıla dışarı çıkan subaylar özel ellerde biriken sermayeyi aktarmış ve ekonomik durumlarını düzeltmişlerdir. Öte yandan sivil bürokrasi için aynı şeyleri söylememiz oldukça zordur. Sivil bürokrasi bu dönem ikinci plana itilmiş, yalnızca askerî bürokrasinin değil, yükselen teknokratik sınıfın ve kamuda çalışan işçilerin de altında ezilmiştir. Nitekim 1963 yılında verilen toplu sözleşme hakkı ile işçilerin de benzer bir refahı yakaladığını ifade etmemiz gerekir. Böylece kamuda işçi-memur ayrımı doğmuş oluyordu. Bu dönem, KİT'lerde çalışan memurların, işçi statüsüne geçmek için yoğun bir çaba içine girmesini, işçilerin yükselen ekonomik gelirleri ile açıklamak mümkündür.

Bu dönem bürokratik sorunlara ilişkin MEHTAP (Merkezi Hükûmet Teşkilatı Araştırma Projesi), Van Mook ve Fisher Raporu yanında İdareyi ve İdari Metotları Yeniden Düzenleme Komisyonu Çalışmaları gibi birçok öneri çalışması yapılmıştır. Türk personel rejimine ilişkin sorunlara çözüm getirmek amacı ile Devlet Personel Dairesi'nin kurulması ise somut bir adım olması bakımından oldukça önemlidir. Dairenin kurulması aynı zamanda Maliye Bakanlığı odaklı bir idare sisteminden Merkezi Personel Örgütü odaklı bir modele geçişi sembolize etmektedir (Terzi, 2012:

416).[52] Ayrı bir personel rejimine sahip olan memur, ayrı bir kanun metnine de bu dönem sahip olmuş, 1964 yılında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kabul edilmiştir. Yasa memur için asırlık bir şikâyet mevzusu olan liyakat yanında, sınıflandırma ve kariyer ilkelerine de yer vermiştir. Ancak uygulama (Eryılmaz, 2002: 150); liyakate değil itaat ve sadakate dayalı olmuş, işe göre adam değil, adama göre iş ilkesi tercih edilmiştir (Eryılmaz, 1997: 1363). Esasen bürokrasi doğası gereği emir kullarını sever. Kanunun karşısında boynu kıldan inceleri, üstünün karşısında pasif bir astı, kâğıda kişiliğini dâhil etmeyenleri sever. Bürokrasi yarattığı bu kişilik aracılığı ile siyasallaşma yolunda etkin bir rol oynarken, kimi zaman siyasetçi için bürokratik mekanizma içine yerleştirilmiş bir piyon olarak görev yapar. La Bruyere'nin veciz benzetmesinde olduğu gibi bahçelere sonradan getirilip dikilmiş köklü ve yetişkin ağaçlara benzer liyakatsiz idareciler. Geçmişlerini bilmeyenler için heybetli görünürler. Kalaycıoğlu (2000: 62-63) da bu dönemde benzer patronaj ilişkilerine dikkat çekmekte, himayecilik anlayışının tüm kurumlara yayıldığını belirtmektedir. Hemşerilik, soya dayalı ilişkiler, dinsel tesanüt, cemaati bağlar ve diğer tüm insani bağlantılar siyasal, toplumsal ve ekonomik kurumların teşekkülünde önemli bir rol oynamaktadır. [53]

1960 Darbesi bürokrasi siyaset dengesi üzerinde yapısal ve zihinsel pek çok dönüşüm meydana getirmiştir. Bunlardan belki en önemlisi Türk siyasi tarihi için darbe geleneğinin olağan bir süreç olarak algılanması ve orduya cumhuriyet bekçisi nişanesi takılıp siyasallaştırılmasıdır (Erdoğan, 2016: 137). Esasen re'sen üstlenilmiş bir bekçiliktir bu. Ne de olsa Heady'nin (2001: 346-348) de ifade ettiği gibi, Türkiye'yi kuran modernleşmeci askerler, ülkeyi sivillere devir etmiş olsa da –ki bunun şartlı bir

[52] Mehtap raporu planlı dönemi simgelemektedir (Ergun'dan aktaran Arı, 2019: 99). Rapor ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Sevinç, H. (2014). "Değişim Ve Kurumsal Yapılandırma Süreci: Merkezi Hükûmet Teşkilatı Araştırma Projesi (Mehtap)". Journal Of International Social Research, 7(35).

[53] Kıray (1995: 64); toplumsal yapı içinde biz duygusuna dayanan bir cemaat yapısının halen etkinliğini koruduğuna dikkat çekmektedir. Himayeciliğin menşeini ise köyden kente göçle açıklayan yazar, göç sürecinde köydeki ağalık patronajının yerini, kentte aile içi yardımlaşma ve hemşericiliğe bıraktığını, sonrasında bu sistemin siyasi patronaja dönüştüğünü belirtmektedir. Son aşamada siyasi himayecilik yerini din himayeciliğine bırakmıştır. Bütün KİT'ler, siyasi himayecilik ile üretim için gerekli olan istihdamın üç misline kadar doldurulunca, siyasi himaye yetmez olmuştur. Bu meyanda siyasi himayeciliğin yerine, dini grupların himayeciliği geçmiş, elinde güç olan dini gruplar köyden kente göçmüş ve bu kitleleri himaye etmişlerdir. Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Kıray, Mübeccel. (1995), *"Siyasi Himayecilikten Dinsel Grup Himayeciliğine", Türkiye'de Toplumsal Değişim.* İstanbul: Yeni Yüzyıl Yay.

devir olduğu anlaşılmaktadır- gerekli görüldüğü durumlarda müdahale etme hakları saklıdır.

1961 Anayasası bir vesayet anayasası olmasına karşın, aynı zaman da oldukça özgürlükçü bir yasadır. Ancak yasa, bireysel özgürlükler hususunda ne kadar bonkör ise din hürriyeti bakımından o denli cimridir. Bu meyanda, demokrasi açısından büyük bir adım olmasına karşın, din ile kurduğu mesafeli ilişki, idamların halkın ve DP yanlılarının zihninde bıraktığı izler ve anayasa yapımından bu kesimin dışlanmış olması anayasanın başarısız olmasına neden olmuştur (Erdoğan, 2016: 144-146). Nitekim 1961 yılında bir reaksiyonun tezahürü olarak Adalet Partisi'nin kuruluşu ve üst üste tek başına iktidara gelmesi bu huzursuzluğun göstergesidir.

Adalet Partisi'nin iktidar olması ile bürokrat siyasetçi çatışması yeniden alevlenmiştir Heper'e göre (2006: 196-197); AP de selefleri gibi, Atatürkçü düşüncenin bürokratik yorumunu benimsemiş bir siyasi kadro ile karşı karşıya idi. Öte yandan bürokrasi Demokrat Partili olmanın açıkça ifade edilemediği ve CHP yanlılarının ağırlıkta olduğu bir alana dönüşmüşse de, DP döneminde yerleştirilmiş sağcı bürokrat sayısı da azımsanmayacak ölçüdedir (akt. Öztürk, 2017: 328). CHP'li bürokratlar 1960'lar boyunca Atatürkçü düşüncenin bürokratik yorumunun önce solcu, sonraları sağcı yorumunu benimsemeye başladılar. Bu durum, AP'nin liberal eğilimleri ile çatışma içinde idi. AP yine de bu çatışmacı ortamda oldukça ılımlı bir tutum takınmaya gayret etmiş, ancak CHP'li memurları tasfiye etmekten de geri kalmamıştır (Heper, 2006: 196-197; akt. Öztürk, 2017: 328). AP Genel Başkanı Süleyman Demirel, 27 Mayıs Darbesi'ni gerçekleştiren ordunun ve 1960 Anayasası'nın kurduğu vesayet kurumlarının gölgesi altında başbakanlık yapmış ve bir denge siyaseti gütmek zorunda kalmıştır. Demirel'in bu dönemki ordu ile ilişkileri, sabıkları ile olan kalıtımsal bağları, darbenin kınanması, siyasi af ve siyasi yasakların kalkması gibi meseleler üzerinden yürümüştür. Bu meyanda Demirel, DP'nin intikamına yaklaştığı sürece ordu silahına kuşanmış, uzaklaştığı durumda da parti tabanı tarafından ihanetle suçlanmıştır.

Öte yandan toplumsal yapı (akt. Öztürk, 2017: 328); 1961 Anayasası'nın özgürlükçü ilkelerinin yardımı ile hızlı bir siyasallaşma ve kutuplaşmaya sahne olmaktadır. Ülkede siyasi istikrar 1970'li yıllarda büyük oranda bozulmuş, yalnızca

siyasi ayakta kalmayıp sendika, üniversiteler, dernek ve yargı organlarının yanı sıra bütün bir bürokraside boy göstermiştir. Böylece bürokrasi homojen yapısını kaybederek siyaset üzerindeki etkileme gücünü önemli ölçüde yitirmiştir. Öte yandan aydınlar hem bürokraside hem ordu içinde bölünme yaşamış, ordu içinde muhafazakâr bir grubun hâkimiyeti ortaya çıkmış ve Kemalizm'in sol versiyonuna yakın grup azınlıkta kalmıştır. Bu süreç 12 Mart 1971 Muhtırası ile sonuçlanmıştır.

### 2.5. 1970-1980 Dönemi- Partizan Bürokrasi

1970'li dönem için bürokrasi adına kullanılacak en doğru tanım fetret olsa gerektir. Anayasada gerçekleştirilen değişikliklerle bürokrasi için yeni bir aşamaya geçilmiştir. 1960'lı yıllarda meydana gelen öğrenci ve işçi olaylarına yeterince müdahale edilemeyişin nedeni olarak, 1960 Anayasası'nın özgürlükçü tutumu görülmüş ve 12 Mart'tan sonra yapılan değişiklikler bu tevatürün izlerini taşımıştır. Hürriyetlerin kısıtlanması yoluna gidilerek sivil toplum karşısında devletin güçlendirilmesi bu bağlam içinde okunmalıdır. Bu meyanda yürütmenin gücü arttırılmış, Bakanlar Kurulu'nun etkili olduğu DGM'ler kurulmuştur. Bakanlar Kurulu'na KHK çıkarma yetkisi verilmesi, yürütmenin güçlendirilmesine yönelik adımlardan biridir.[54] TRT'nin özerkliğine son verilmesi, memur sendikalarının sonlandırılması, egemenliğin hissedarlarından biri olan Anayasa Mahkemesi'nin yetkilerinin kısıtlanması ve üniversitelerin özerkliğine son verilmesi de benzer kodları içermektedir. Bu dönem siyasi bir değişim de yaşanmış, asırlık devlet adamı İnönü siyaset sahnesinden çekilmiş ve yerine Bülent Ecevit geçmiştir. Bürokrasinin paşası[55] İnönü'nün gidişi, şahsı ile imlenen bürokratik bir biçim ve zihniyetin de değişimine işaret etmektedir.

1970'li yıllar bürokrasi için asırlık bir konumun devri anlamına gelmektedir. Nitekim devlet çağdaşlaşmaya dair edindiği misyonu bir kenara bırakarak, bundan böyle kaygan bir zeminde duran toplumun, değiştirilmek değil artık durgun tutulması gerekliliğine karar vermiştir (İnsel, 1990: 14-15). Öte yandan bürokrasi de çağdaşlaşmaya yönelik üstlendiği vazifesinden vazgeçmiş, 1973 yılında başlayan

[54] İnsel (1990: 136); bu dönem çıkarılan KHK'lar için, modern dönemin Takrir-i Sükûnu benzetmesini yapmaktadır.
[55] Tanım Kabaklı'ya aittir (2017: 57).

koalisyonlar ile siyasetin güdümüne girerek, kaygan zeminde ayağı hızlı kayan partizan memurları hâline gelmiştir. Bu dönemde sivil bürokrasi ile iktidar arasında kayda değer bir çatışma yaşanmamış olmasının nedeni de bu olsa gerektir. Nitekim koalisyon döneminde iktidar bürokrasiyi zapt altına almayı başarmıştır. Tanzimat'tan bu yana siyasetten bağımsız hatta onun üzerinde bir kurum görüntüsü veren bürokrasi, DP döneminde siyaset karşısında otonomisini kaybetmekten ölesiye şikâyet etmiş ve itirazı adına bir başbakan idam etmişse de, yolun sonu on yıl içinde gönüllü bir boyunduruğa varmıştır. Bu dönemde bürokraside yoğun bir bürokrat tasfiyesi dikkat çekmektedir. Bürokrasinin siyasallaşması en önemli firesini liyakat üzerinde vermiş, yetenekli memur yerini partili memura bırakmıştır. Her koalisyon döneminde bakanlıklar yeniden paylaşılmış ve her bir parti kendisine ait bakanlığı baştan dizayn etmiştir.[56]

Pay edilen bakanlıkların her biri parti bakanlığı hâline dönüşmüş ve ayrı birer devlet gibi davranmışlardır (Şahin, 1998:170). İki dönem milletvekilliği yapmış bir DPT uzmanı olan Ali Nejat Ölçen 'in (1996: 63) hatıralarında geçen "*İktidar her el değiştirdiğinde kamu kurumlarından bir deprem meydana gelir. Tüm değerliler değersiz oluverir. Değersizlere ise bir anda değer atfedilir. Bu dönemlerde memurun can ve mal güvenliği vardır ancak masa güvenliği yoktur."* şeklindeki ifadeleri, dönemin vahametini gözler önüne sermektedir.

1973 yılı sivil bürokrasi için en olumsuz dönemlerden biri (Şaylan, 1984: 81); dahası siyasal hayattaki etkinliğinin sona erdiği yıldır (Öztürk, 2017: 330). Bürokrasinin bu dönemki bunalımı yalnızca partizanlaşma değil aynı zamanda, yoksullaşma, büyüme ve liyakatin yok olmasıdır (Şaylan, 1984: 306). Öte yandan partilerle değişen kurumlar içinde verimsizlik hastalığı baş göstermiştir (Göküş, 2011: 216). Partizanlaşma ve liyakat ilkesinin gördüğü hasar öylesi boyutlara ulaşmıştır ki, devletin en temel hizmet alanı olan Emniyet Teşkilatı dahi benzer bir durumdadır. 1971-1980 yıllarında sık değişen iktidarlar ve koalisyon dönemleri ile beraber

[56]1960-1980 arası bürokrasi öyküleri şeklinde bir anı çalışması için bkz.: Bahadır, S. S. (2019). *Hatıratlarda Türkiye'de Bürokrasi (1960-1980),*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon. Yazar, pek çok bürokrat, siyasetçi ve ordu mensubunun anıları aracılığı ile dönemi partizanlık, kayırma, himayecilik, alan dışı atamalar, liyakat ilkelerinin ihlali ve bürokrasiye siyasal baskılar gibi konular üzerinden incelemiştir.

kutuplaşan ideolojiler, iktidarın ele geçirilmesi ve korunmasına yönelik siyasi partilerce verilen mücadeleler, Türk Polis teşkilatını da partizanlaşma konusunda doruğa ulaştırmıştır. Bu meyanda teşkilat, iç güvenlik noktasında yaşadığı zafiyet yanında, şiddetli bir itibar kaybı yaşamıştır. Emniyet bürokrasisinin bu dönemki yozlaşması, 1980 Darbesi'nin önünü açan etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir.[57]

### 2.6. 1980-2002 Dönemi Bürokratik Yeniden Dönüşüm

Ordu, toplumsal ve siyasi bakımdan oldukça karmaşık olan bu tabloyu sebep göstererek, 12 Eylül 1980 tarihinde emir komuta zinciri içinde yönetime el koymuştur. Darbe geleneğimiz içinde tekerrür etme alışkanlığı olan vesayet kurumları, 1980 Darbesi'ni gerçekleştiren irade içinde de cereyan etmiştir. Ordu bu kez tatbik etmeyi dilediği vesayet rejimini, cumhurbaşkanını rejimin vasisi olarak konumlandırma yolu ile işletmiştir. MGK kararları için ise "*öncelikle dikkate alınır*" şeklinde bir düzenleme yapılarak, bundan sonraki süreçte MGK'nın doğrudan sisteme müdahil olabilmesinin önü açılmıştır. Nitekim MGK 1990'lı yıllarda irtica, rejim, laiklik ve din gibi söylemler aracılığı ile siyasi mekanizmaya baskısını artırmış, nihayet 28 Şubat Darbesi'ni gerçekleştirmiştir. Yine 1982 Anayasası ile yürütme, yasamanın tabiiyetinden çıkarılmış ve yasama ile yürütmenin eşitliğine vurgu yapılmıştır. Akın'a göre (2012b: 59-60); irtica retoriği, erken cumhuriyet döneminden itibaren, bürokrasiye dayanan seçkinci grubun muhalefete ilişkin meşruiyeti zedelemek için kullandığı en işlevsel araç olmuştur. Türk demokrasi tecrübesi mütemadiyen irtica retoriği ile bilinçli olarak kesintiye uğratılmıştır. Nitekim Serbest Cumhuriyet Fırkası, Demokrat Parti, Adalet Partisi, Millî Selamet Partisi, Anavatan Partisi ve nihayet Adalet ve Kalkınma Partisi aynı neviden ithamlara maruz kalmıştır.

1980 Darbesi, koalisyonlarla fetret devrine giren bürokrasinin yeniden ayağa kalkmaya çalıştığı döneme tekabül eder. Öyle ki darbe bürokratik aşkın devleti tekrar tesis etmiştir (Heper, 2006: 215). Öte yandan Anayasa devleti, sivil toplum karşısında

[57] Emniyet güçlerinin 1970'li yılların karmaşık siyasi tablosu içinde partizanlaşma sürecine ilişkin bir çalışma için bkz.: Yıldız, S. Ö. (2017). "Güvenlik Bürokrasisi ve Partizanlaşma Sorunu: 1970'li Yıllarda Türk Polis Teşkilatı". *Liberal Düşünce Dergisi,* (85). Yazar, Emniyet Teşkilatının mezkûr dönemde yaşadığı partizanlaşma neticesinde 1980 darbesinin önünün açıldığından bahisle, bu dönem polis bürokrasisi ile siyasiler arasında kurulan ilişkileri incelemiştir.

güçlendirmek istemiştir. Devletin öncüllenmesi ile kavi devlet kavi bürokrasi denklemi yeniden tesis olunmuş ve kamu bürokrasisinin merkeze bağımlılığı artarken, toplum nezdindeki konumu güçlenmiştir. Weber'e göre bürokratik örgütlenme politik iktidarı anlamanın anahtarıdır. Bu bağlamda Türkiye'de bürokratik örgütlenme, hâkim ideoloji ve politik iktidarın otoriter eğilimi ile paralel ilerleme göstermiş, otoriter bir rejim ile yine güçlü bir bürokrasi modeli tesis olunmuştur. İktidarın çevreye geçişi ile birlikte ise bürokrasiler, iktidar partilerinin birer muhalefet alanı, kimi zaman da eski rejimlerin gölgesi olarak vücut bulmuştur. Nitekim DP döneminde mücadelenin merkezine oturtularak zayıflatılan bürokrasi, 1960 Anayasası ile güçlendirilmişse de koalisyonlarla güdümlü bir modele dönüşmüştür. 1980 Darbesi ile yeniden özerklik kazanan bürokrasi, nihayet çevrenin merkeze doğru ilerleyişi olarak, 1983 yılında iktidara gelen Özal döneminde yeniden bir mücadele alanı olarak tanımlanmıştır.

Özal'ın bürokrasiye ilişkin yaklaşımı onun bireyci düşüncesi ile doğrudan ilişkilidir. [58] Bu düşünce onun bürokrasi ile olan mücadelesinin temelini oluşturmuş, bürokrasinin müdahaleci bir yaklaşımdan vazgeçmesi ve bireyin kimliği önünde engel teşkil etmemesi gerekliliğine vurgu yapmıştır. Vakıa, 1992 yılında İzmir Ticaret Odası'nda yaptığı bir konuşmasında devleti bir baba gibi görenlerin, o baba bir gün eline sopayı alıp evlatlarını dövdüğünde ona razı gelmesi gerektiğini açık biçimde ifade etmiştir. Bu meyanda modern ülkelerde devlet baba değildir, o devir artık bitmiştir (Barlas, 1994: 247-248).[59] Bu yaklaşım 1980 Darbesi'nin devleti bir baba gibi, dilerse söven dilerse de seven bir yaklaşımla konumlandırmasına tepki mahiyetindedir. Özal'ın bürokrasiye ilişkin bu araçsal yaklaşımı, Cumhuriyet'in hâkim paradigması olan, "*devletin ulusun yüksek çıkarlarını seçim sonuçlarından bağımsız şekilde temsil ettiği ve bu çıkarların belirlenmesi görevinin halka ya da siyasetçilere değil bürokrasiye ait olduğu*" yönündeki geleneksel görüşe bir reddiyedir (Tataroğlu, 2016: 202-203). Bu tutum, Özal'ın siyaset-bürokrasi dikotomisi içinde

[58] Birey ile devlet dikotomisinde bürokrasiye dair bir yorum için, *Türk Yurdu Dergisi* 1993 tarihli "Fert Devlet İlişkileri Bakımından Bürokrasi" özel sayısı incelenebilir. *Türk Yurdu,* Haziran 1993, "Fert Devlet İlişkileri Bakımından Bürokrasi", Cilt 13.

[59] ANAP dönemi devlete ilişkin bu yaklaşım, Reagan ve Thatcher tarafından, devletin küçültülmesi ekseninde toplumun ve girişimciliğin özgürleştirilmesi, kamu hizmetleri ile kamu yararı ilkesinin yeniden tanımlanması ve piyasa kavramı içine yerleştirilmesine yönelik geliştirilen yönetim pratiğinin bir tezahürüdür (Hughes, 1998: 66; Şaylan, 2003: 194).

siyaseti öncelemesi ve yüceltmesine ilişkin tavrı ile de yakından ilgilidir.[60] Özal, parti programları, beyanları ve seçim beyannameleri üzerinden bürokrasi ile mücadele edeceğini vurgulamıştır. Ancak bu mücadele uygulamada, devlete ait birimlerin küçültülmesi, aynı neviden olanların birleştirilmesi, bürokratik formalitelerin azaltılması ve yerel idarelere daha fazla yetki tanınarak bürokrasinin hızlandırılması şeklinde cereyan etmiştir. Bu hızın sağlanması ise devletin memuruna, memurun da vatandaşına güvenmesi esasına bağlanmıştır. Buna göre bu ilişkilerde güven esas, şüphe istisnadır.

Özal, Fransız idare sistemini eleştirmiş, kopya etmekle hata ettiğimiz Fransız idare sisteminin bürokrasisi en ağır sistem olduğunu belirtmiştir.[61] Ona göre Anglo Sakson Amerikan ve İngiliz sistemleri memurun ve vatandaşın birbirine güvendiği, bürokrasinin etkinliğinin çok yüksek seviyede olduğu modellerdir (Yayla, 2005: 588). 1983 tarihli parti programında geçen "*…şüphe ve güvensizliğe dayanan yaklaşım terkedilerek, beyana güven esas alınacak, aksi görüldüğü takdirde müeyyide uygulanacaktır…"* şeklindeki ifade, bugün dahi devlet memurluğunda bir klişe olan "beyan esastır" söyleminin dayanağını oluşturmuştur. Heper'e göre (1989: 465); Özal,

[60] Bürokrasi ile siyaset ilişkilerinin konumlandırılması bakımından hâkim üç tür görüş bulunmaktadır (Tataroğlu, 2006: 97). Birinci görüşe göre, bürokrasi siyasilerce yürürlüğe konulmuş politikaları yürütmekle görevlidir (Berkman, 1975: 16). Diğer görüş, bürokrasinin işlevsel bir uzmanlığa sahip olduğundan bahisle kural oluşturma yetkisine de sahip olması gerektiğini savunmaktadır (Tortop vd. 1999: 32-33). Üçüncü görüşe göre ise bürokrasinin seçilmişlerin keyfi uygulamaları karşısında korunabilmesi için özerk yetkileri olması gerekmektedir (Eryılmaz, 2002: 96). Türk bürokrasi geleneği içinde bürokrasinin net ve tartışmasız bir iktidarının bulunmaması, bir verme geri alma çekişmesinin temelini oluşturmuştur. Bu manada yürütmenin güçlendirilmesi ya da en azından yasama ile eşitlenmesi 1982 anayasası ile gerçekleşmiştir. Anayasa "yürütme yetki ve görevinin Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu'nda olduğunu vurgulayarak yasama ile yürütme arasında bir denklik sağlamıştır. Bu meyanda yürütmenin bir görev değil yasaları uygulayan bir kuvvet olarak tasavvur edildiğini söyleyebiliriz.
Bürokrasi ile siyaset ilişkilerinin 1980 sonrası dönüşümüne ilişkin bir çalışma için bkz.: Çevik, F. K. (2010). *Türkiye'de 1980'den Günümüze Siyasal İktidar-Bürokrasi İlişkileri,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara. Araştırmacı 100 atanmış, 100 seçilmiş ve 4 uzman ile nicel ve nitel yaklaşımları kullanarak bir saha araştırması gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda dört uzmanın tespitleri, siyaset-bürokrasi ilişkileri açısından önemli olup, yukarıda izaha girişilen hâkim üç görüşe paralel niteliktedir. Prof. Dr. Halil Ülker'e göre, siyaset bürokratla fazla oynamaktadır. Yrd. Doç. Dr. Fatma Ülkü Selçuk'a göre, siyasal iktidar ve bürokrasinin istikrarlı olabilmesi için var olan kuralların teminat altına alınacağı bir sistemin olması gerekmektedir. Yrd. Doç. Dr. Emre Toros'a göre, siyasal iktidar ve bürokrasinin Türkiye'de olumlu yönde istikrarlı olabilmesi çok zordur. Ancak devletin neyi değiştirmeyeceği üzerinde anlaşılırsa sorun çözüme ulaşabilir. Dr. S. Zafer Şahin'e göre ise atanmışlarla seçilmişlerin dengede olması gerekmektedir (2010:112-114)

[61] Türkiye ile Fransa bürokrasisi üzerinden bir karşılaştırma çalışması için bkz.: Özkaral, M. (2008). *Bürokrasi Siyaset İlişkisi Açısından Türkiye İle Fransa'nın Karşılaştırılması,* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Amerika ve İngiltere'ye ilişkin idari modelleri örnek göstermekle kalmamış, Amerikan Başkanlık Sistemi'ndeki bir takım uygulamaları gerçekleştirmiştir. Örneğin ABD'ye has bir uygulama olan bilgi ve uyumuna güvenilir bürokratların önemli kurumların başına getirilmesi yoluna gidilerek, bürokrasi ile ilişkilerde uyum yakalanmıştır. Bu dönem bürokrasi ile ilişkilerin verimli ve uyumlu olmasının diğer nedeni onun karizmatik kişiliğidir (Belet, 2008: 102, Tataroğlu, 2006: 112-113). Nitekim Özal, bürokrasi ile bir mücadele içine girmiş olmasına karşın, DP döneminde olduğu gibi bürokrasi ile doğrudan bir kavga içinde olmamıştır. Nitekim bu tezin evvelki bölümlerinde ifade edildiği gibi iktidarlar bürokrasi ile kavga ettiği ölçüde halkla barışık, halkla kavgalı oldukları müddetçe de bürokrasi ile barışık olmuşlardır. Özal bu zinciri kırmış gibi görünmektedir. Özal hem halkı yanına almış hem de bürokrasinin en azından tepkisini toplamamayı başarmıştır.

Bu dönem askerî bürokrasi, 1960'larda ardılladığı sivil bürokrasi tarafından görece denetim altına alınmıştır (Ertunç'tan akt. Arı, 2009: 102). Öte yandan kırtasiyecilik (Birand ve Yalçın, 2001: 339) ve devletin ekonomiye müdahalesi (Eryılmaz, 2002: 153) mesabesinde görülen sivil bürokrasi ile de mücadele edilmiştir. Bu bağlamda bürokratik patoloji için hız adına çözümler sunulmuş ve özelleştirme yolu ile devletin küçültülmesi ve bürokrasinin kendi çekirdek alanına çekilmesi hedeflenmiştir. Nitekim Özal'ın, partisinin bürokrasi ile nasıl mücadele ettiğini anlatırken, "[…] *İdarede, "red-tape" denilen kırtasiyeciliği azalttık."* (Barlas, 1994) şeklinde sözler sarf etmiş olması, bürokrasi mücadelesinin bir hız mücadelesi şeklinde algılandığını göstermektedir. Bu bağlamda (Eryılmaz, 2002: 153); bilgisayar, fax, cep ve araç telefonları gibi teknolojik araçların bu dönem yoğun biçimde kullanılması hıza yönelik gayretler bağlamında okunmalıdır. Öte yandan bürokrasiye ilişkin bir zihniyet mücadelesi verilmemiş olması, bürokrasinin somut araçlarına yönelik iyileştirilmesi ile malul olmuştur.

Özal dönemindeki bir diğer başat politika, verimsizleşmiş ve pek çok işlemeyen parçası olan hantal bürokrasiyi küçültmek adına yürütülen özelleştirme

politikalarıdır.[62] Ekonomide liberal politikalar ekseninde pek çok alanda devlet tekelleri kaldırılmış, deregülasyon uygulamaları yoğunlaştırılmış ve KİT'lerin özelleştirilmesi üzerinde yoğun bir çalışma yapılmıştır. Diğer yandan bunca özelleştirme ve örgütü küçültme hedeflerine rağmen kamu personel sayısında azalmak şöyle dursun, kayda değer bir artış olması izahtan varestedir. Nitekim Kamu politikalarında popülist bir yaklaşım benimsendiğini ifade etmemiz gerekir. Eryılmaz'dan edinilen bilgiye göre (2002: 154); 1980'lerin başında 1.252.847 memur varken bu sayı, 1990 yılında 1.568.885'e ve 2000 yılında 2.135.028'e yükselmiştir.

Öte yandan memurun sayısı itibarına ilişkin ibre ile ters orantılıdır. 1980 yılından sonra memurluk her geçen gün itibar kaybeden bir meslek hâline gelmiş, memur maaşları enflasyonun gerisinde kalmış (Türkkan, 1996: 221-222); işçilerle memurlar arasında ücret farkı gittikçe açılmış, memurlar özellikle büyük şehirlerde geçim sıkıntısı içinde ek iş yapmak durumunda kalmışlardır.[63] Maaşları gittikçe eriyen bir meslek olarak memurluğun halen tercih edilir olmasının nedeni ekonomik getirisi değil, işsizlikten kurtulmak için seçilen bir uğraş olması yanında mesleki güvenceye sahip olmasıdır (Eryılmaz, 2002: 159-160). Bu düşünceye katılımcılar tarafından, memuriyetin seçim nedenleri arasında defaten yer verilmiştir. Memur bu dönem DP iktidarından bu yana süren teknokrasi ile husumetini de sürdürmüştür. Bu dönemde de klasik bürokratlar yerine teknokratlar üst düzey görevlerde tercih sebebidir. Beris (2008: 39); daha sonra "Özal'ın Prensleri" olarak müstehzi bir ifade ile anılacak, yurt dışında yetişmiş teknik bir kadronun, bürokrasi tecrübesi olmamasına rağmen önemli bürokratik makamlara atandığını aktarmaktadır.

Bürokrasi kendi içinde yaşadığı bu ikilik ve ekonomik sorunlar yanında, değişen dünya ve küresel değerlerin etkisi ile bir de kimlik buhranı yaşamaktadır. Piyasa ekonomisine geçiş uygulamalarının kamuyu etkilemesi nedeniyle Türk bürokratı, küresel baskılar ile ulus devlete ait değerler arasında kalmış ve bu durum

---

[62] ANAP dönemi bürokratik dönüşüm ve özelleştirme politikaları üzerine bir çalışma için bkz.: Heper, M. (1989). "Motherland Party governments and Bureaucracy in Turkey, 1983–1988". *Governance: An International Journal of Policy and Administration*, 2(4), 460-471.

[63] Meşhur "*benim memurum işini bilir"* sözünü burada anmak gerekmektedir. Özal bu cümleyi sanıldığı gibi memuru rüşvete ve yolsuzluğa teşvik için değil, vaat edilen maaş zamları iki ay kadar gecikmeli verileceği için, memurların sabredebileceğini kastederek söylemiştir. Öte yandan, Şener Şen'in başrolünü oynadığı, Ertem Eğilmez yapımı "*Namuslu"* (1984) isimli filmi, işini bilen bir memur modelini imlemesi bakımından anmak yerinde olacaktır.

sonucunda yeni bir bürokrat tipi ortaya çıkmıştır. Bu bürokratik tipten beklenen, bir devlet kapısı aylıkçısı değil, üretici ve verimliliği şiar edinmiş bir memur olmasıdır. Sermayenin beklediği etkinliği gerçekleştirerek var olma çabası veren bu memur, toplumu dönüştürücü seçkinci rolünü artık sürdürmemektedir. Türk bürokrasisi ulus devlet ile küresel değerler arasında sıkışmış, kendisine yeni bir kimlik ararken, siyasallaşmanın da etkisi ile yön duygusunu ve temel tercihlerini kaybetmiştir (Ülker'den akt. Özkaral, 2008: 59).

Bu dönem bürokrasinin, sabıklarının ayni ile yakın yaşadığı diğer bir problem liyakat problemidir. Özal döneminde de kayırma sistemi devam etmiş, üst düzey makamlara siyasi yakınlığı olan kimseler atanmış, (Eryılmaz, 2002: 160) bürokrat ıskatı ve işe alınma öncesinde getirilen güvenlik soruşturması yöntemi ile bürokratın siyasi eğilimi belirlenmek istenmiştir (Kalaycıoğlu, 2009: 579). İyi bir bürokratın sadık ve vefalı bir yönetici olması yanında iyi bir partili olması beklenmiştir (Eryılmaz, 2002: 160). Esasen bu dönemde bürokrasiden beklenen siyasi sadakatin ardında yatan nedenin, Özal'ın bürokrasiye olan şüpheci yaklaşımı olduğu söylenebilir. Nitekim "*Atanmışlar, hep dışarıdan gazel okurlar, ihtilale, darbeye hep davetiye çıkartırlar, siyasetçileri hep engellerler.*" (Barlas, 1994: 117)[64] şeklindeki beyanlarına bakılırsa, bürokrasi ile darbeler arasındaki ilişkiye duyulan tepkiyi okumak zor değildir. Aynı konuşmasında yetkinin bakanlığın değil bakanın olduğunu ifade etmesi, siyasetin bürokrasi üzerindeki üstünlüğünü vurgulaması bakımından önemlidir. Nitekim 1960 Darbesi ile beraber, Türk siyasi tablosunda siyasetçiyi yanlış yapan, bürokratı ise onu düzelten bir model olarak servis edildiğini ifade etmiştir.[65] Bu bağlamda bu dönem çok sayıda KHK çıkarılmasını seçilmişlerin atanmışlar karşısında güçlendirilmesi bağlamında okumak mümkündür.

---

[64] ANAP dönemi seçilmişlerle atanmışlar arasındaki ilişkiye yönelik bir saha araştırması örneği için bkz.: Tataroğlu, M. (1997). *Türkiye'de 12 Eylül 1980 Sonrası Siyasi İktidar-Bürokrasi İlişkileri.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana bilim Dalı, İzmir.

[65] Bent, 1969 tarihli "The Turkish Bureaucracy as An Agent of Change. Journal of Comparative Administration" isimli makalesinde bu görüşü vurgulamakta ve Türk bürokrasisinin siyasetin tüm güvensizliğine rağmen dürüst ve etkili çalışmasını sürdürerek yıllar boyunca istikrarın kaynağı olarak kaldığını belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.: Bent, F. T. (1969). "The Turkish Bureaucracy As An Agent Of Change. Journal Of Comparative Administration", 1(1), 47-64. 1(1), 47-64.

İktidar, bürokrasi karşısındaki bu üstünlüğünü kurduğu fonlar aracılığı ile de sürdürmüştür. Fonlar iktidar için bürokrasiden bağımsız, ikna gerektirmeyen ve bütçenin büyük bir bölümünü oluşturan bir harcama aracı olmuştur. Bu fonlar, bütçe dışı, meclisin ya da bürokrasinin denetimi dışında, zamanla hükûmetin seçim satın almak için kullandığı bir kaynak hâline gelmiştir (Aktan, 1993: 51).[66] Otopark Fonundan Fak-Fuk-Fonuna (Fakir Fukara Fonu) kadar sayısı 134'ü bulan fon bulunuyordu. Başbakan bugün yerel bir futbol takımına bir milyon lira verebiliyor, diğer gün Naim Süleymanoğlu'nu madalya kazandığı için ödüllendirebiliyordu (Ahmad, 1999: 225-226).

ANAP, 1991 yılına değin aralıksız tek başına iktidarda kalmış, sonrasında 2002'ye kadar çeşitli dönemlerde koalisyon hükûmetlerinde yer almıştır. ANAP iktidarının bitmesi ile Türk siyasi hayatı yeniden bir koalisyon sürecine girmiş ve iktidar zafiyetlerini beraberinde getirmiştir. Bürokrasi, Özal'ın Kürt sorunu, Kemalizm ve resmi ideoloji gibi pek çok konunun kamuoyu önünde tartışılmasına öncülük etmesinden, Türk Ceza Kanunu'nda sosyalist ve dindarlara ilişkin faaliyetlere sınırlama getiren hükümleri kaldırmasından ve Kürtçeye yönelik özgürlükçü politikalarından oldukça rahatsız olmuştur. Bu nedenle bürokrasi 1993 yılındaki ölümünün ardından Demirel'in de öncülüğü ile siyaset karşısında yitirdikleri otonomilerine yeniden erişmeye çalışmıştır (Erdoğan, 2016: 285). Bu meyanda, 1993-1995 Demirel dönemi bürokrasinin yeniden güç kazandığı bir döneme işaret etmektedir (Heper, 2011: 166; Ertunç'tan akt. Arı, 2009: 102). Başbakan Tansu Çiller de bürokrasinin ekmeğine yağ sürmüş, Sakallıoğlu'nun deyişi ile (1996: 1263); çok partili dönemde, özellikle askeri bürokrasi üzerinde, parlamenter demokratik denetimin kurulması yönünde, söylem düzeyinde bile çaba göstermeyen "tek" partili başbakan olmuştur. Çiller özellikle askerî bürokrasi ile olan ilişkilerinde tam bir teslimiyet göstermiş ülkeye ait en önemli meselelerin yönetimini bürokrasiye bırakmıştır.[67]

66 Logrolling (oy ticareti) ve suvasyon (gönül yapma) modern toplumların politik yozlaşma biçimleridir (Aktan, 1993: 119).

[67] Çiller'in kendisine bir generali danışman olarak atamış olması, askeri bürokrasi ile kurduğu ilişkideki pozisyonunu anlamamıza olanak sağlamaktadır. Öte yandan bu dönem emekliliği gelmesine karşın görev süresi uzatılan, Genel Kurmay Başkanı Doğan Güreş'e, İngiltere Genelkurmay Başkanı'nın " *kadın başbakanınız emir verebiliyor mu*" diye sorması üzerine " *ne demek rahat emir verebiliyor mu,*

1996-1997 yılları arasında siyaset sahnesinde boy gösteren Necmettin Erbakan ile bürokrasi siyaset ilişkileri başka bir yöne evirilmiştir. Refahyol hükûmeti ile Erbakan'ın göreve gelmesi askeri ve sivil bürokraside köklü bir kaygı meydana getirmiştir. Erbakan (Belet, 2008: 200); ordunun yüzyıllık vesayetine son vermek için, Genelkurmay Başkanı'nın Millî Savunma Bakanlığı'na bağlanmasına yönelik bir model ortaya koymuştur. RP, bürokrasiyi araçsal ve hizmetkâr olarak görmüş, bürokrasinin toplumsal alana karşı kibirli ve tahakkümcü yaklaşımını eleştirmiştir. Erbakan'a göre devlet hadimdir ve idare, siyasal iktidarın emri altına alınarak işlevselleştirilmelidir Öte yandan bürokrasi gardiyan değil garson olmalı ve halka hizmet boyutuna çekilmelidir (Bülbül, 2018: 25). Millî Görüş'ün bürokrasi karşısındaki bu tutumunu, muhafazakâr kesimin sistem içinden dışlandığı bir geleneğe bağlamak mümkündür. Nitekim (Akın ve Coşkun 2017b: 9); Millî Görüş ve onun halefi partiler, sosyolojik taban itibari ile Türk modernleşmesi sürecinde hayat biçimleri ve görüşleri bakımından, rejim karşısında ötelenmiş bir kesime dayanmaktadır.

Ordu, Refah Partisi'ni, etkin olduğu dönem boyunca şeraite yakınlığını sebep göstererek göz hapsinde tutmuştur. Öte yandan Refah Partisi'nin bu dönem ürettiği pek çok eylem ve söylem 28 Şubat Darbesi'ne giden yolun önünü açmıştır[68] (Işık, 2018: 44-53). 28 Şubat 1997 tarihinde seçimlere katılmayan tek siyasi parti olan ordu (Berkan, 2011: 14); MGK toplantısı sonucunda hükûmete 18 maddelik bir karar metni sunmuş ve Refah Partisi hükûmetini istifaya zorlayan 28 Şubat Darbesi'ni gerçekleştirmiştir. Bu dönem askerî bürokrasinin yeniden yükselişinden ziyade, artık doğrudan siyasetin ortasına oturduğu ve kararların dikte yolu ile uygulandığı bir dönemdir. Erbakan'ın istifasından sonra Refah Partisi'nin kapatılması ile sonuçlanan sürecin sonunda, laiklik ve milli güvenlik üzerinden uzlaşan yargı bürokrasisi ile asker tekrar bir iş birliği sağlamış oldular. Böylece bürokratlar Demirel'in de örtülü desteği

*tak diye emir veriyor ben de şak diye selamımı çakıp emri uyguluyorum*" dediği haberlere yansımıştır. Bu tarihten sonra Doğan Güreş Tak-Şak paşa olarak anılmıştır. Tak Şak Paşa, bürokratik güdümlü bir iktidar modelinin simgesi olarak değerlendirilebilir.

[68] 1997 Ramazan ayında Erbakan'ın tarikat liderlerine iftar yemeği vermesi, olayın medya tarafından olağandışı olarak servis edilmesi, Ali Kalkancı ve Müslüm Gündüz olarak tanıtılan kimseler üzerinden dini cemaatler aleyhine basın tarafından yürütülen propagandalar örnek olarak verilebilir (Akın, 2017a: 17).

ile siyasi arenada yeniden etkili olmayı başarmışlardır (Erdoğan, 2016: 295). 28 Şubat süreci yüzyıllık gelişmeler ışığında devletçi seçkinlerin konum ve imkânlarını devam ettirme istencinin bir tezahürü olup (Ertunç'tan akt. Arı, 2009: 102); silahlı bürokrasi, muhalif siyaset ve sivil görünümlü güç odaklarından oluşan siyasal koalisyonun yeniden dizayn edilmesi anlamına gelmektedir (Özipek, 2004: 640).

Türk bürokrasisi kadim geleneğini bir aşağı bir yukarı işletmiş, bu kez atanmışların seçilmişlerden daha güçlü olduğu bir devir teslim töreni yaşanmıştır. Askerî bürokrasi MGK toplantısında alınan "bürokraside kökten dinci kadrolaşma hareketine son verilmesi" şeklindeki izahatın tezahürü olarak, çok sayıda sivil bürokratı tasfiye etmiştir. Nitekim o dönemde ordu sıklıkla kilit makamları şeriatçı kadroların işgal ettiğine yönelik retoriği kullanıyordu. Askerî bürokrasinin yalnızca atanmışları değil, kimi zaman seçilmişleri de benzer nedenlerle görevden uzaklaştırdığı vakidir. Bu dönem yaşanan sayısız görevden azil kararına en etkili cevabı, yıllar sonra Millî Görüş içinden çıkarak başbakan olan Recep Tayyip Erdoğan verecektir. Ne var ki 2000'li yıllarda bürokraside görülen muhafazakâr ve ilahiyat kökenli atama geleneğinin kodlarını 28 Şubat sürecinde bulmak mümkündür. Ak Parti bu dönem, askeri bürokrasinin tasfiye ettiği hemen herkese ulaşmak ve haklarını iade etmek gibi bir misyon üstlenmiştir. Nitekim parti içinde kimi milletvekillerinin salt 28 Şubat mağdurlarına ulaşmak ve onları yeniden istihdam etmekle görevlendirildiğini ifade etmemiz gerekir.

Erbakan dönemi atanmış seçilmiş çekişmeleri yanında, bürokrasi adına oldukça romantik bir anlama sahiptir. Erbakan'ın siyaseten onun karşısında duran pek çok memur için dahi simgesel bir değeri olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır. Bugün hâlen devlet dairelerinde Erbakan adı geçtiğinde "memura tarihinin en büyük zammını verdi" denilmesi bir gelenektir.[69]

Erbakan'ın istifasının ardından kendisine görev verilmesi beklenen Çiller'in aksine Demirel, Mesut Yılmaz'a hükûmet kurma görevini vermiş, 2 yıl süre ile ANAP-

[69] Erbakan hükûmeti döneminde ayrı ayrı yüzde 50, 30 ve 25 zam yapılarak toplamda yüzde 130 oranında zam yapılmıştır. Ayrıca Eşel-Mobil sistemi geliştirilerek memur ve işçilerin maaş zamlarının otomatiğe bağlanması öngörülmüştür. Enflasyon oranı 1996 yılında yüzde 65 iken memurun alım gücü yüzde 37,5 arttırılmıştır: https://www.milligazete.com.tr/makale/1227728/mustafa-iscan/memura-130a-varan-zam-verildi (Erişim tarihi 03.04.2020).

DSP-DTP-Bağımsızlar'dan oluşan III. Yılmaz hükûmeti görev yapmış, ardından 1999 yılında Ecevit'in başbakanlığında laiklik taraftarı DSP-MHP VE ANAP'tan teşekkül etmiş parti koalisyonu kurulmuştur. Koalisyonlar döneminde kendi derdine düşmüş siyasi partiler, istikrarsız bir görünüm sergilemiş, bürokrasi üzerinde yapısal yahut zihinsel bir dönüşüm gerçekleştirebilecek bir ortam oluşturamamışlardır. Esasen koalisyonların ülkeyi, doğrudan idare edebildiğini söylemek dahi güçtür. Nitekim özellikle Ecevit döneminde yönetimde MGK'nın yoğun bir baskısı söz konusudur. 2001 yılında yazar kasa fırlatan esnaf görüntüsü ile servis edilen ekonomik krizin de, siyasetin bürokrasiyi dizayn edememiş olması ile ilgili olduğu bilinmektedir. Bu dönem bürokrasi adına anılabilecek en olumlu gelişme ÖSYM tarafından KPSS adı verilen sınavla, devlet memuru alımı uygulamasına başlanmasıdır. Bu gelişme bir yandan siyasetin bürokrasiyi kontrol etme istencinin bir tezahürü idiyse de, bir çıktı olarak liyakat ilkesinin geliştirilmesi adına olumlu bir adımdır. Bürokrasinin denetlenmesi noktasında ortaya çıkan zafiyetler 2002 Ak Parti iktidarına değin sürmüştür. Esasen koalisyonlar döneminde artan bu zafiyetin temelde nedeni, zayıf iktidarların, bürokrasi ile çekişmeye girerek yeni bir mücadele alanından kaçınmış olmalarıdır. Nitekim bürokraside güçlü reformlar yapmak için güçlü iktidarlara ihtiyaç duyulmaktadır.

ANAP ile bürokrasi karşısında güçlenen siyasiler, 1990'lı yıllardan sonra özellikle üst kurullar aracılığı ile yeniden bürokrasi karşısında etkisizleşmişlerdir. Öte yandan bürokrasi artan gücüne rağmen, liberalleşme gibi muhalefet ettiği politikalardan çok daha büyük sorunlarla karşı karşıyadır. Nitekim 1990'lı yıllardan sonra hızlı biçimde artan, seçilmiş olmadığı hale siyasi kararlar alan üst kurulların müdahalesi ortaya çıkmıştır. Özellikle 1980'li yıllardan sonra bürokrasinin giderek siyasileştiği, siyasetin ise bürokratikleştiği düşünülmektedir. Bürokrasinin Türk siyasi hayatı içinde siyasetten beri olduğu bir döneme rastlanmamaktadır. Yine seçilmişlerin bürokratikleşmediği ya da ticarileşmediği istikrarlı bir dönemi işaret etmek oldukça iyimser bir yaklaşımdır. Esasen Türk bürokrasisinin en temel sorunu, bir türlü alanlarında kalmaya razı olmayan atanmış seçilmiş ikiliğidir. Hâl böyle iken, bağımsız

kuruluşlar olarak tahayyül edilen Üst Kurullar'ın kurulmasına ilişkin düzenleme, siyaset ile bürokrasiyi kendi alanlarına çekebilmek için sunulan bir çözüm önerisidir.[70]

IMF ve Dünya Bankası'nın etkisi ile kurulan üst kurulların kurulma amacı, piyasa ekonomisini siyasi müdahaleden beri tutarak otonomi kazandırmak ve rasyonel bir piyasa işleyişi kazanmaktır. Üst kurulların kurulması ile bürokrasi, siyasi iktidar karşısında güçlenmiş özerk olmanın verdiği avantajla siyasal iktidarın alanını daraltan birer iktidar odağı olmuştur. Kasım 2000 ve Şubat 2001 yılında ortaya çıkan ekonomik krizlerden sonra siyasetçilerin gittikçe itibar kaybetmesi ve ekonominin bağımsızlaşarak akılcı bir yönetime kavuşturulmasına yönelik düşüncelerin etkisi ile piyasa sistemine işlerlik kazandıracak bir IMF yasası hazırlanmış ve böylece üstü kurulların sayısı giderek artmıştır (Eryılmaz, 2002:160-162).

Ne var ki kurullar kısa zamanda kontrolden çıkmış, pek çok üst kurulun kuruluşuna öncülük eden Ecevit dahi kısa zamanda şikâyetlerini (Belet, 2008; 2002: 154) "*bir hata mı yaptık, doğru mu yaptık bilmiyorum. Onlara söz geçiremiyoruz…*" diyerek ifade etmiştir. Kumcu (2002); bu kurulların Batı'da deneyimlerin bir sonucu olarak, bizde ise uluslararası kuruluşların bastırmaları sonucunda kurulduğunu vurgulayarak, bürokrasi içinde daima bir çıkıntı olarak nitelendiklerini ve kurulmalarını bir türlü içimize sindiremediğimizi belirtmektedir. Bu kurulların işlevsel özerklik için mali özerkliğe sahip olmaları, hükûmetlerin işlerine karışamaz hâle gelmesine neden olmuştur. Nohutçu (2011: 137) ise, üst kurulların modern bürokrasi için bir mecburiyet olduğunu ve neo-liberal politikaların klasik bürokrasi ile gerçekleştirilemeyeceğini belirtmektedir. Bu nedenle bir ikilik yaratılarak, bağımsız ve özerk statü sağlanan üst kurullar aracılığı ile neo-liberal dönüşüm gerçekleştirilmek istenmiştir. Bu nedenle DP döneminde olduğu gibi, bu kurumların yolsuzluk ve yozlaşmalarına göz yumulmuştur. Öte yandan üst kurullar dışında kalan sivil bürokrasi ise kaderine terk edilmiş, sürekli değişen iktidarlar ile siyasallaşmıştır. Üst düzey bürokratların hükûmet programları ile değişmesi olağandır, ancak alt düzey

[70] Üst kurullar bürokrasisi ile ilgili sarih bir çalışma için bkz.: Belet, M. S. (2008). *Türk Kamu Yönetiminde Siyaset ve Bürokrasi İlişkisi: Üst kurullar Bürokrasisi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

memurların dahi her hükûmet değişiminde değiştirilmesi maksadını aşan bir hükûmet politikasıdır (Şahin, 2002: 440).

### 2.7. 2002'den Bugüne Bürokrasi

2002 yılında tek başına iktidara gelen Ak Parti ile kesik ve uyumsuz bir görünüm sergileyen ikinci koalisyonlar dönemi sona ermiştir. Ak Parti'nin iktidara gelir gelmez başladığı AB uyum çalışmalarının sivilleşme bakımından en önemli etkisi, ordunun siyaset üzerindeki vesayetinin kurumsallaşmış biçimi olan MGK'nın yapısının değişmesidir. MGK teşekkülünde ordu ve sivil dengesi siviller lehine değişiklik göstermiş, 2003 tarih ve 2945 Sayılı Kanun ile kurul üyeliklerine Adalet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı katılmış ve MGK Sekreterliği'nin siviller tarafından da yürütülebilmesinin önü açılmıştır. Ayrıca MGK görüşleri "öncelikle dikkate alınır" olmaktan çıkarılarak "değerlendirilir" şeklinde tenzil edilmiştir. Laçiner (2004: 29); MGK değişimini beyaz devrim olarak nitelemekte ve toplumsal zeminde ya da zihniyet dünyamızda ciddi bir reaksiyonla karşılaşmaksızın gerçekleştiğini belirtmektedir.

Ak Parti başlangıçta bürokrasi konusunda itidalli bir yaklaşım sergilemiş, fincancı katırlarını ürkütmeyecek bir sükûnetle davranmaya gayret ederek, kademeli bir kadrolaşma hareketi yürütmüştür. Parti, daha ileriki yıllarda mevcut tablo için, *"bürokratik oligarşi"* olarak daha keskin bir tanımlama yapacaktır. İktidarın ilk yıllarında bürokrasi ile edilen mücadele temel hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi vurgusu ile yürütülmüştür. Parti, ileriki yıllarda seçim bildirgelerinde, parti ve hükûmet programlarında ise bu konuda kararlı bir tutum sergileyeceğini ifade etmiştir. Recep Tayyip Erdoğan, ideolojik sabıkları gibi bürokrasiyi bir hizmet aygıtı olarak tasavvur etmiştir. Öte yandan siyaset bürokrasi dikotomisinde, yüksek siyaset olarak adlandırılan bir strateji ile hareket etmesi de Turgut Özal ile benzerlik göstermektedir. Esasen bu bakış açısı çevre ile uyumlu kodlar taşımaktadır. Bu bağlamda siyaset kurumunu tek çözüm merkezi hâline getirerek, parti etkisini artırmaya gayret etmesi olağandır. 2002 Yılı Seçim Beyannamesi'nde, siyaset kurumunun daraltılıp bürokrasinin etkinliğinin artırılması ve bürokrasinin siyasetin işlerine el atması eleştirilirken, hizmetkâr bürokrasiye vurgu yapılmaktadır. Erdoğan "hizmetkâr bürokrasi" modelini yıllar içinde tekrarlayacak ve bu söylem memurların, başat

şikâyetleri arasında kendine yer bulacaktır. Katılımcılar, siyasetin ürettiği bu söylemin memur-vatandaş ilişkilerindeki dengeleri değiştirdiğine vurgu yapmışlardır. Hizmetkâr bürokrasi hedefine 2011 yılında erişildiği düşünülmektedir. Nitekim 2011 Yılı Seçim Beyannamesi'nde asker, yargı ve sivil bürokrasilerin vesayetlerinin kırıldığından bahisle, siyaset kurumunun yeniden itibar kazandığı, vatandaşın talebinin muhatabı hâline geldiği, kurumsal sınırlarını aşarak siyaset kurumunun alanını daraltan, hatta yok sayan anlayışların kendi sınırlarına geri çekildiği belirtilmiştir.[71]

58. Hükûmet Programı'nda bürokrasiye ahlaki bir kod biçildiği görülmektedir. Nitekim iktidar, halktan aldığı yetkiye dayanarak ahlaki değerlere sahip bir bürokrasi yaratma idealine vurgu yapmıştır. İlgili program bürokrasiye ahlaki bir kod tayin eden ilk hükûmet programı olması bakımından önemlidir. 2003 yılında çıkarılan Acil Eylem Planı'nda ise "Kamu yönetimi reformu, ekonomik dönüşüm programı, demokratikleşme ve hukuk reformu ve sosyal politikalar adı altında dört ana politika başlığı belirlenmiştir. Ak Parti'nin henüz çiçeği burnunda bir parti olarak verdiği bu heyecanlı metinde, genel manada bakanlıkların azaltılması, işlerliğinin artırılması yanında, kamuya ait vakıf, dernek, sosyal tesis gibi asli olmayan organların elden çıkarılmak sureti ile bürokrasinin budanmasının hedeflendiği görülmektedir. Ayrıca memnuniyetin devamlı ölçüleceğinden bahisle, vatandaş lehine dönüşüm vurgusu dikkat çekmektedir (2003 Yılı Acil Eylem Planı). 60. Hükûmet Programı'nda bürokratların hizmet sunmakla mükellef oldukları hatırlatılarak, vatandaşa karşı davranışlarında olumlu ve yapıcı olmaları telkin edilmiştir. Ayrıca, Vatandaş ve Sonuç Odaklı Yönetim başlığı altında bürokrasinin keyfi tutumu yerine, şeffaf, hesap verebilir bir hizmet birimine dönüştüğü üzerinde durulmaktadır (Ak Parti Seçim Beyannamesi, 2007; 60. Hükûmet Programı, TBMM, 17.01.2015).

Ak Parti iktidarının ilk yıllarında bürokratik mekanizma içindeki en yoğun ilişkilerini ordu ve yargı bürokrasisi ile gerçekleştirmiş ve bu iki bürokrasi modeli üzerinde oldukça köklü değişimler meydana getirmiştir. Öte yandan yerel yönetimler bürokrasisi de pek çok değişime maruz kalmıştır.

---

[71] Ak Parti Hükûmet Programı, Beyanname ve Bildirge benzeri metinlere başka bir kaynak verilmediği sürece www.Ak Partiarti.org.tr veya www.tbmm.gov.tr adresinden erişim sağlanmıştır.

Ak Parti'nin iktidara geldiği 2002 yılından sonra askerî bürokrasi ile iktidar ilişkilerini üç aşama hâlinde ele almak mümkündür. 2002 yılından 2006 yılına değin, ordunun laiklik ve üniter devlet konularında baskısını sürdürdüğü, ancak hükûmetin yetki ve meşruiyetini kabul ettiği kontrollü bir anlaşmazlık dönemidir[72] (Hale ve Özbudun: 2010: 141; Cansever, 2013: 107). Ak Parti bu dönemde, RP deneyiminden çıkardığı dersle ordunun sistem üzerindeki bekçilik rolünü kabul etmiştir. Bu dönem her iki tarafın da birbirine kuşku ile yaklaştığı ancak, özellikle AB uyum sürecinin etkisi ile deyim yerinde ise durumun idare edildiği dönemi imlemektedir. Heper'e göre (2011: 328); Ak Parti askerÎ bürokrasiye temkinli davranmış, ordunun baskın değerlerine karşı açıkça bir karşı duruş sergilemekten kaçınmış ve çat pat giden ortalama bir ilişki kurmayı başarmıştır.

2007 yılında patlak veren 367 olayından sonra ise meydan okuma ve kriz dönemine geçilmiştir. Bu dönem ordunun Abdullah Gül'ün yemin törenine katılmayı reddetme, Cumhurbaşkanlığı davetine düşük rütbeli subayları gönderme ve meclis açılışına katılmama gibi eylemlerle tepkilerini ortaya koydukları dönemdir (Hale ve Özbudun, 2010: 141-156; Cansever, 2013: 107). Başörtüsü yasağının kaldırılmasının gündeme gelmesi ile Orgeneral Yaşar Büyükanıt, gazetecilere yaptığı bir konuşmada tehditkâr bir üslupla "*Türk toplumunun bütün kesimleri ordunun bu konudaki tutumunu çok iyi bilmektedir*" demiş, ancak başörtüsü meselesinin keskin uçlarının gündeme gelmesi ile Ak Parti'nin kapatma davasına giden yolun önü açılmıştır. 2009 yılında *Taraf Gazetesi,* Genelkurmay'ın hazırladığını iddia ettiği İrtica ile Mücadele Eylem Planı'nı ve Ak Parti'nin devrilmesine yönelik bir plan olan Kafes Planı'nı medyaya servis etmiştir. Yine *Taraf Gazetesi* 2010 yılında benzer amaçlara hizmet eden Balyoz Darbe Planı'nı yayınlamıştır.

Tüm bu gelişmelerin birer tezahürü olarak, ordu mensuplarına yönelik bir yargılama süreci başlamıştır. 2005 Şemdinli İddianamesi, 2007 yılında muvazzaf ve

[72] Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Cansever, Niran. (2013). *Türkiye'de 2000 Sonrası Ordunun Siyaset Üzerindeki Etkisi ve Bunu Belirleyen Dinamikler,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta. Yazar, ordu vesayetinin kaldırılabilmesi için özellikle ordunun işlerliğini artıran yasal mevzuatın değiştirilmesi, Genelkurmay ve Kuvvet Komutanları'nın denetimlerinin siyasi kurumlarca tam olarak sağlanabilmesi, yasama organınca TSK'ya ait her türlü bütçe, mal ve harcamaların denetiminin sağlanması, yargıda iki başlılığın lağvedilmesi ve Genel Kurmay Başkanı'nın MillÎ Savunma Bakanlığı'na bağlanması gerekliliğine vurgulamaktadır. Teze ait pek çok önerinin bugün hayata geçmiş olduğu görülmektedir.

emekli subayları kapsayan Ergenekon Soruşturması, Kafes ve Balyoz darbe planları ile ilgili davalar ve sonucunda aralarında İlker Başbuğ'un da yer aldığı pek çok orgeneral ve komutana ömür boyu hapse varan mahkûmiyetler verilmiştir. 2013 yılına gelindiğinde pek çok general görevden alınmış ve tutuklanmıştır. *Economist Dergisi* 2013 yılında yazdığı "Erdoğan and His Generals" başlıklı yazısında, tutuklu subaylar konusunu ele alarak, bir zamanların her şeye muktedir ordusunun artık zayıf, sindirilmiş ve bölünmüş durumda olduğundan bahisle, amirallerin yarısından çoğunun tutuklu olduğunu ve kalifiye personel kalmadığını belirtmektedir.[73] AB ise aynı yıl yayınladığı ilerleme raporunda, askerî darbelerle ilgili gerçekleştirilen meclis soruşturmaları ve mevzuat değişiklikleri ile sivil makamlar lehine bir ilerleme kaydedildiği belirtilmektedir.[74]

Ak Parti, cumhurbaşkanı seçme krizinden sonra ordu üzerinde ekseriyetle itibarsızlaştırma projesi yürütmüştür. Özellikle Ergenekon gibi davalar aracılığı ile kamuoyu nezdinde askerin prestiji zayıflatılmıştır (Karpat, 2014: 264). Tutuklama ve yargılamalar süreci, TSK'nın maksadını aşan etki ve etkinlik alanını yeniden tanımlamış ve dokunulmaz algısına son vermiştir. Ancak pek çoğu kurgusal iddialar, yetersiz delillerle gerçekleştirilen tutuklamalar ve yargılama sürecinde kamuoyuna yansıyan hukuksuz uygulamaların rahatsızlık yarattığı muhakkaktır. Bu bağlamda, 2013 yılında ortaya çıkan 17-25 Aralık olayları, Gülen örgütü ile iktidar arasındaki gerginliğin başlangıcı olmuş, cemaatin orduya kumpas kurarak yargıyı yanılttığı ortaya çıkarılmış ve 2014 yılında tutuklu ve hükümlüler ardı ardına serbest bırakılmıştır. Bu sürecin sonunda askeri bürokrasinin dokunulmazlığı ortadan kalkmış ancak en çok da yargı bürokrasisi toplum vicdanında yara almıştır.

Ordunun siyaset karşısındaki geri çekilme siyaseti Dünya ve Türkiye konjonktürü ile de yakından ilgilidir. 2000'li yıllara gelindiğinde tüm dünyada ordu ve iktidar pratikleri köklü bir dönüşüm ortaya koyuyordu. Bilindiği gibi Soğuk Savaş ile dünya, militerleşme dönemi geçirmiş, zaruri güvenlik önlemleri ve önceliğin ülke güvenliğinde olması nedeni ile askerî müdahale ve sürdürülen askerî rejim pratikleri

[73] "Erdoğan and His Generals" 01.02.2013 https://www.economist.com/europe/2013/02/02/erdogan-and-his-generals (Erişim tarihi 14.04.2020).
[74] (AB 2013 İlerleme Raporu).

olağan görülmüştür. Ancak 1991'de Soğuk Savaş'ın bitmesi, küresel pratikler, demokratik algıların değişmesi ve sivil toplumun dünya genelinde ön plana çıkması ile ordu ile siyasetin ilişkileri yeniden konumlandırılmıştır.

Ülkelerin dış düşman tehdidinde olduğuna dair diri tutulan algılar geçerliliğini yitirirken, toplumun iktidardan beklentileri artmıştır. 2000'li yıllardan sonra ülke bütçelerinin büyük bölümünü işgal eden savunma harcamalarının diğer alanlara kaydırılması bu durumun bir göstergesidir (Jenkins, 2001: 69). Türkiye'de bu dönüşümden etkilenmiş gerek bütçe harcamaları, gerekse asker siyaset dengelerinin değişimi konusunda uyumlu reaksiyonlar göstermiştir. Ordunun siyaset üzerindeki gücünü diğer aktörlere devrettiği bu süreçte, şüphesiz tek başına güçlü bir şekilde iktidara gelmiş bir partinin yanı sıra, ordunun siyasetteki konumunun geriletilmesi yönündeki AB ilerleme raporları ve Kopenhag Kriterlerinde belirtilen istikrarlı ve kurumsallaşmış demokrasi unsurlarının payı yüksektir. 2003 yılında kabul edilen AB 7. Uyum Paketi'nde, askerî mahkemelerin sivillere ilişkin yargılama alanları daraltılmış, 2004 yılında kabul edilen 8. Paket ile ise YÖK, RTÜK, Haberleşme Yüksek Kurulu, Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kurulları'na Genelkurmay üyesi seçilmesi uygulamasına son verilmiştir. (AB Uyum Yasa Paketleri: 2007:4). Ordunun bu değişimlere yüksek sesler çıkaramamasının asıl nedeni, halk tabanında destek gören AB sürecine engel teşkil edecek biçimde hareket ederek, toplumsal tabandan bir tepki ile karşılaşmak istemeyişidir (Jenkins, 2001: 235, 236).[75] Bu dönemdeki geri çekilme sürecinde, MGK ve YAŞ toplantılarındaki oturma düzeni değişmiş, millî bayramlarda Cumhurbaşkanı, "Başkomutan" sıfatı ile kutlamaları kabul etmiş, "Güçlü Ordu Güçlü Türkiye" sloganları resmi yıldönümlerinde yer

[75] Ak Parti ile Ordu ilişkilerinin AB uyum çerçevesinde bir incelemesi için bkz.: Yıldız, U. B. (2010). *Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de Sivil-Asker İlişkileri: Adalet ve Kalkınma Partisi Dönemi,* Yayınlanmamış Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. Yazar, askerin AB adaylığından önce kurumsal ve kurumsal olmayan mekanizmalar aracılığı ile vesayetini yürütme biçimini ayrıntılı biçimde tahlil etmiştir. Buna göre askeri bürokrasi, AB adaylığı öncesinde MGK, Cumhurbaşkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı'nın statüsü, Genelkurmay Başkanlığı'nda teşekkül etmiş kanuni yapılanmalar, DGM, TSK İç Hizmet Kanunu, Genelkurmay'ın YÖK üyesi seçmesi ile kurumsal mekanizmalarını işletmiştir. AB sürecinde ise yıldönümleri, anma törenleri, milli bayramlar, mezuniyet tören demeçleri, gazetelere verilen brifingler gibi enformel vesayet biçimleri ile etkinliğini sürdürmeye çalışmıştır.

almamış ve MillÎ Güvenlik dersi liselerden kaldırılmıştır. Bu bağlamda, çoğu sembolik pek çok değişimle, siviller lehine bir değişim dönemi yaşanmıştır.

12 Eylül 2010 Referandumu'ndan sonra, askerî bürokrasi ile siyaset arasındaki ilişkilerde yeni bir döneme girilmiştir. Anayasa'nın 145. Maddesi değiştirilerek, askerî mahkemelerin yetki alanları, asker kişilerin askerlik hizmet ve görevleri ile ilgili askerî suçlar ile sınırlandırılmış, anayasal suçların adliye mahkemeleri tarafından görüleceği karara bağlanmıştır. Ayrıca askerî hâkimlerin özlük işleri, askerî savcılık yapan askerî hâkimlerin bağlı bulundukları komutanlıkla ilgili iş ve işlemlerin de askerlik hizmeti gereklerine göre gerçekleştirileceğine yönelik hüküm kaldırılmış ve askerî yargıdaki hâkim ve savcıların bağımsızlıklarına yönelik önemli bir adım atılmıştır. Benzer bir sivilleşme "askerî hizmetlerinin gerekleri" ibaresinin kaldırılması ile Askerî Yargıtay içinde gerçekleştirilmiştir. 148. Madde'ye ekleme yapılarak, Genelkurmay Başkanı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanları ile Jandarma Genel Komutanı'nı AYM'nin Yüce Divan sıfatı ile yargılamasının önü açılmıştır. Öte yandan 1980 Darbesi'ni gerçekleştirenlere yönelik tasarruflara karşın yargıya başvuru imkânı sağlayan madde yürürlükten kaldırılmıştır. 2011 yılında, 27 Nisan E-Muhtırası'nın Genel Kurmay Başkanlığı internet sitesinden kaldırılması da ordu bakımından bir kırılmaya işaret etmektedir. 2013 yılında cereyan eden diğer önemli bir gelişme de, askeri darbelerin kadim meşruiyet sebebi olan TSK İç Hizmet Kanunu'nun 35. Maddesi'nin değiştirilmesidir. Böylece TSK, tarihindeki bir sığınağı kaybetmiş ve toplum nezdinde yasal ve psikolojik bir eşik aşılmıştır.

Esasen 2013 yılının, Türk siyasal hayatı açısından en önemli eşiği 17-25 Aralık olayları olarak kamuoyuna yansıyan ve 15 Temmuz darbe girişimi ile sonuçlanan süreç olmuştur. Fethullahçı örgütlenme, siyasi arenada 2002 yılından sonra diğer cemaatlerin hepsinden daha aktif bir rol oynamıştır. Bu tarihten sonra örgütün bürokrasi, eğitim, medya ve STK'lar içinde ağ kurma çabalarına tanık olmaktayız. Örgüt, 2013 yılına değin sessiz örgütlenme şeklinde yürüttüğü mücadelesini 2013 yılından sonra Ak Parti Hükûmeti ile doğrudan çatışma içine girerek ve hükûmete verdiği desteği çekme tehdidi altında sürdürmüştür.

Ak Parti Gülen cemaatine başlangıcında mesafeli durarak 2007 krizinden dolayı orduya odaklanmak durumunda kalmışsa da (Çakır, 2016) bu dönemde paralel

yargıçlar tarafından üst düzey askeri bürokratların mahkûm edilmesini, ordu vesayeti ile mücadele bağlamında memnuniyetle karşılamıştır. Gülen cemaati aynı uygulamayı tüm kurumlarda gerçekleştirmeye başladığında, örgütün asıl amacının devleti ele geçirmek olduğu anlaşılmış, ancak geç kalınmıştır (Öztürk, 2017: 349). Ak Parti kuruluşunda bürokrasi içinde reform yapmak için Gülen cemaati ile işvbirliği yapmaya mecbur olmuştur. Nitekim iktidara geldiği dönemde bir tesadüf eseri istihdam edilmiş sınırlı sayıda liyakat sahibi kimseler dışında, bürokrasinin orta ve üst kademeleri Kemalistler, MHP eğilimli milliyetçiler ve aidiyeti olmayıp herkesle çalışma becerisi gösterebilecek oportünistlerden teşekkül etmekteydi. Ancak iktidarın bu gruplarla hedeflerine ulaşması mümkün olmazken, kendi elinde yetişmiş bir bürokratik kadrosu da yoktu. O günün şartlarında muhafazakâr tabandan gelen ve çoğunluğu Ak Parti seçmeni olan Gülen cemaatinden bürokratik kadroları için insan kaynağı sağlamak mantıklı bir alternatifti. En azından iktidar böyle sanmıştı. Mahçupyan, Ak Parti'nin Gülen cemaati ile ilgili bu iyi niyetli sanısının Türk bürokrasisi için çok naif bir yaklaşım olduğunu belirterek, Türk bürokrasisinin yapısal bir sorununa da değinmektedir. Nitekim bürokrasi, Türk siyasal tarihi içinde gerçek bir siyasi güç olup, bu gücü ele geçiren bir kimsenin herhangi bir siyasi parti ile paylaşmaya yanaşması mümkün değildir. Sonuç olarak Ak Parti'nin geçirdiği bu zaruri süreç, Kemalizm'le olan kavgası, ideolojik meşruiyetinin zayıf olması ve tedbirlerin aciliyetinin gerekliliği bürokraside, Ak Parti'yi Gülen'e teslim olma noktasına getirmiştir (Mahçupyan, 2016).

FETÖ savcılarının yürüttüğü Ergenekon ve Balyoz gibi soruşturmalarla işlerin iyice raydan çıkması ile iktidar, Gülen'e karşı gizliden, dershanelerin kapatılmasına yönelik aldığı kararla aşikâr biçimde mücadeleye girişmiştir. İktidar dershaneleri kapatarak deyim yerindeyse cemaatin kuyruğuna basmış, darbe soruşturmalarının paralel yargıçları bu defa iktidara yönelik operasyonlar gerçekleştirmeye başlamıştır. Belediye başkanları, bakanların çocukları, Halkbank gibi büyük kurumların yetkilileri, iş adamları hatta Başbakan Erdoğan'ın oğlu Bilal Erdoğan'ın da adının geçtiği pek çok kimseye FETÖ savcıları tarafından operasyon düzenlenmiş, soruşturmalar açılmış, gözaltı ve tutuklama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Örgütün bu denli rahat ve iddialı operasyonlar yapabilmesi, bürokrasi içinde kendisine ne denli rahat bir alan açtığını

gözler önüne sermiştir. Örgüt bürokratik güçten aldığı bu iddiayı sürdürmüş, nihayet 15 Temmuz 2016 akşamı bürokrasinin başat rol oynadığı kanlı bir darbe girişiminde bulunmuştur. FETÖ, bu tarihe kadar ilmek ilmek kurduğu tüm basın, medya, akademi ve sivil toplum ağlarını etkin biçimde kullanmıştır.

15 Temmuz 2016 günü gerçekleştirilen kalkışmadan sonra askeri bürokrasinin siyasal olarak analiz edilmesi bizi başka bir boyuta taşımaktadır. Kendini dini cemaat kisvesi altında sunan FETÖ, 1980'lerden 2010'lara değin sivil ve askeri bürokrasi içinde büyük bir güç elde etmiştir. Türkiye'de bürokrasinin cemaatler ve tarikatlar tarafından işgal edilme talebi olduğu bir gerçektir. Hemen her dönemde cemaatler bürokraside örgütlenmeyi güçlerini pekiştirmenin bir yolu olarak görmüşlerdir. Nitekim darbe ile FETÖ'nün de, Türk bürokratik modelinin yasal zeminine uygun bir amaç doğrultusunda emniyet, askeriye, MİT ve Millî Eğitim başta olmak üzere pek çok kurum içinde teşkilatlandığı anlaşılmıştır. Esasen 15 Temmuz Darbesi, görüntüde ordunun olduğu, ancak tüm bürokratik kanallardan alt yapı ve desteğin sağlandığı, askeri ve sivil bürokrasi tarafından gerçekleştirilmiş bürokratik bir darbe girişimidir. Akın'a göre (2017a: 17); bir yandan dindarların okuyup yetişmesi, öte yandan hoşgörü ve uzlaşı gibi ürettiği söylemlerle, farklı toplumsal kesimler nezdinde meşruiyet sağlayan bir dinî cemaatin zamanla gelmiş olduğu aşama dikkat çekicidir.

Darbe sonrasında hem askerî hem sivil bürokrasiden yoğun bir tasfiye süreci başlamıştır. 21 Temmuz 2016'da OHAL ilan edilmesi ile bürokratik ayıklama süreci giderek keskinleşmiş ve binlerce ordu mensubu, polis, yargıç, akademisyeni de içine alan kamu görevlisi tasfiye edilmiş, bir bölümü yargılanmış ve mahkûm edilmiştir. Öyle ki o günlerde *Resmi Gazete'*de neredeyse her hafta yayınlanan KHK'lara, tanıdık bir memur var mıdır diye bakmak gibi bir alışkanlık hâsıl olmuştu.[76] Bürokraside bu tasfiyeler yapılırken iktidar bilgi kaynağı pek çok bürokrat tarafından yanıltılmış ya da sistemsel hatalar nedeni ile kimi yanlış tasfiyeler yapılarak memurlar küstürülmüştür.[77] Bürokrasiden örgüt mensuplarının ayıklanması önündeki en büyük

[76] Örneğin 01.09.2016 tarihli *Resmi Gazete'*de yayınlanan 672 Sayılı KHK ile 50.589 kamu personeli görevinden ihraç edilmiştir.

[77] Örneğin namaz saatleri, sözlük yahut müzik gibi hizmetler veren kimi meşru siteler aracılığı ile kişilerin iradesi dışında FETÖ 'ye ait Bylock programının telefonlarına kurulduğu anlaşılan ve daha evvel görevden ihraç edilmiş olan 1823 memur görevine iade edilmiştir. *Posta Gazetesi* 06.04.2018 "*Mor Beyin Nedir ? Nasıl Bylock Tuzağına Düştüler"* başlıklı haber.

engel, memurların örgütle bağlarının çoğunlukla fikri olması, her zaman somut delillere dayanmaması ve bu bağların ne zaman koparıldığının anlaşılmasının oldukça zor olmasıdır. Öte yandan birbirine husumet duyan memurlar da FETÖ soruşturmalarını bir koz olarak kullanmış ve örgütle ilgisi olmayan kişilere yönelik mesnetsiz ihbarlar ortaya çıkmıştır. FETÖ sürecinin, bürokrasi öykümüze yeni bir memur tipini kazandırdığı gerçektir. Vatandaşlar tarafından da ifade edilen bu yeni tip "FETÖ'cü memur"dur. Öte yandan bu koz, vatandaşlar tarafından da memurlara karşı kullanılmış, kimi durumlarda kişisel öfkelerin dayanağını meydana getirmiştir. Çözümlemeler içinde bu konuya değinilecektir.

Öte yandan iktidar, yargı bürokrasisi ile de oldukça uzun zaman mücadele etmiştir. Bu mücadelenin muhalif yargıdan siyasal yargıya uzanan bir süreçle sonuçlandığını söyleyebiliriz. İktidarın yargı ile olan ilişkilerinde 2007 yılında yaşanan Cumhurbaşkanlığı seçme krizi bir dönüm noktası niteliğindedir. 2007 yılında Ahmet Necdet Sezer'in görev süresinin dolması ile yeni cumhurbaşkanı seçimleri gündeme gelmiş, Anayasa Mahkemesi Meclis toplantı yeter oranı için 367 sayısını şart koşmuştur. Ancak tevatür, bunun zorlama bir görüş olduğu yönündedir. Öte yandan iktidarın adayı Abdullah Gül'ün Cumhurbaşkanlığı seçilmesini engellemek için Genelkurmay internet sitesinde yayınlanan e-muhtıranın esas amacı (Kuru, 2013:141); irtica ve Kürtçülük tehditlerini öne sürerek Anayasa Mahkemesi'ni harekete geçirmekti. Nihayetinde Anayasa Mahkemesi CHP'nin başvurusu ile harekete geçerek cumhurbaşkanlığı seçimlerini bloke etmiştir. Ayrıca yargı bürokrasisi çok kere hükûmete karşı takındığı tavrı kararlarına da yansıtmıştır. Başörtüsü davasını usulden incelemesi gerekirken esastan bozması, Ergenekon Davası savcılarını görevden alması, Şemdinli İddianamesi'ni hazırlayan savcı Ferhat Sarıkaya'yı meslekten ihraç etmesi gibi pek çok karar bu duruma örnek olarak verilebilir.[78] Özbudun'a göre (2013: 173); bu dönem Anayasa Mahkemesi'nin aldığı kararlar hukuki değil ideoloji yüklenmiş jüristokratik kararlardır. Yargının ideoloji yüklü kararlarının ve dolayısı ile siyaset üzerinde kurduğu vesayetin nedeni, sivil gruplarla kurma imkânı bulduğu

https://www.posta.com.tr/mor-beyin-nedir-nasil-bylock-tuzagina-dustuler-1366539 (Erişim Tarihi: 27.05.2020)

[78] Anayasa Mahkemesi'nin 2008/116 sayı ile yayınladığı ideolojik kodlar içeren başörtüsü kararına ait tam metin için bkz.: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081022-15.htme (Erişim tarihi: 07.04.2020)

müttefik ilişkisi idi. Bu ideolojilere sahip medyayı elinde bulunduran siviller, siyasi partiler ve yüksek yargı üyeleri TSK ile iş birliğine gitmişlerdir (Kuru, 2013: 150-151).

Yargı bürokrasisinin takındığı bu tutum karşısında iktidar, yasama ve yürütmenin yargı tarafından kuşatıldığına yönelik ürettiği söylemi, 12 Eylül Referandumu ile yasalaştırmış, bu kuşatmayı kaldıran ve yargıyı siyaset karşısında zayıflatan bir model geliştirmiştir. 2010 yılında, 5982 Sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un" yürürlüğe girmesi ile HSYK ve Anayasa Mahkemesi'nin yapısı değişmiş ve hâkimlerin mesleki kariyerleri, yükselme ve özlükleri ile ilgili kimi değişiklikler yapılmıştır. Yeni kanun ile hâkim ve savcılar üzerindeki denetim yetkisi Adalet Bakanlığı'ndan alınarak HSYK'ya tevdi edilmiştir. Böylece HSYK'nın siyasi nitelikli atamalar yapılabilmesinin ve taşradaki yargı mensuplarının da yüksek yargıya üye seçilebilmesinin önü açılmıştır.

İktidarın anayasa değişikliği ile yapmak istediği asıl şey, Anayasa Mahkemesi ve HSYK'nın yapısını kendi kompozisyonuna uygun biçimde yeniden teşekkül ettirmek ve parti kapatma usulünü değiştirerek, Venedik Kriterleri'ne ve AİHM kararlarına uygun kapatma kararlarını dahi tatbik edilemez hâle getirmektir (Sağlam, 2010: 21). Nitekim kanun değişikliklerine yöneltilen başlıca eleştiri, iktidarın bağımsız hâkim ve savcılar yerine, sadık memurlar zümresi yaratmak istediği yönünde olmuştur. Referandum ile amaçlananın bir güç kırma girişimi olduğu muhakkaktır. Yargının bağımsızlığının korunması ise bir ülkedeki tüm sosyal zümreler için hayatidir. Ancak, muhalefetten çok muhalefet eden ve zaten bağımsız görünmeyen ideolojik bir yargının, iştahla açtığı parti kapatma davaları da düşünüldüğünde, iktidarın bu muradını anlamak zor olmasa gerektir. Öte yandan referandumun, yargının özellikle muhafazakâr kanatta kaybetmiş olduğu adli meşruiyeti yeniden tesis etmesi üzerine de düşünmek gerekmektedir. İktidar tüm eleştirilere rağmen iddiasını sürdürmüş, HSYK 2017 referandumu ile yeniden bir değişikliğe uğramış, bu kez yargının bam teli, isminden çıkarılan "yüksek" ibaresi olmuştur. Kuruldaki asıl üye sayısı 22'den 13'e düşürülmüş ve üye seçme biçimi değiştirilerek kurul teşekkülüne siyasi müdahale fırsatı yaratılmıştır.

Ak Parti'nin üzerinde uğraş verdiği diğer bir alan yerel yönetimler bürokrasisidir. 20. yüzyılın sonunda dünya küreselleşme, bölgeselleşme ve yerelleşmeye ilişkin değişim dinamiklerini değiştirmiş, pek çok alanda dönüşüm yaşandığı gibi yönetim anlayışı içinde yeni bir döneme girilmiştir. Böylece merkeziyetçi yapıların çağın ve bireyin gerekleri doğrultusunda yerelleşmesini zorunlu kılan, yeni bir model ortaya çıkmıştır. Yeni yönetim anlayışı kendini katılım, şeffaflık, etkinlik, verimlilik, hizmet kalite standartları ve sonuç odaklılık gibi yeni kavramlar üzerinden tanımlamaktadır.[79] Ayrıca hizmet üreten bir devlet değil, hizmet üretimini kolaylaştıran bir devlet modeli öngörülmüştür.[80] Kamu bürokrasileri artık geleneksel kodlarında bulunan, yönetenin eyleyip yönetilenin dinlediği bir devrin aksine, katılımcı bir yönetim anlayışına doğru seyretmekte, yıllarca özel sektörden kutsal olduğuna yönelik düşünceyi bir kenara bırakarak, onun kimi yöntemlerinin daha müessir olduğunu kabul etmeye meyletmektedir. Yeni yönetim anlayışında, yerel değerlerin bireyin taleplerine yatkın doğası yükseliştedir. Öte yandan toplumun genelini bir kabul eden geleneksel bürokrasiler, bireyi önceleyen bu yeni talepler karşısında bir bocalama içine girmiştir. Bu bocalamanın yansımalarını, birinci kuşak memurlarda görmek mümkündür.

Türk bürokrasisi, merkezin yerele yetki devrinde pek de cömert olmadığı bir gelenekten gelmektedir. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu'nda yerelin güçlendirilmesi, gücün bölüşümü anlamına gelmiş ve şubecilik olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle Tanzimat'tan Cumhuriyet'e kimi adımlar atılmış olsa da yerel yönetimler ağır aksak ve çekingen bir ıslahat seyri izlemiştir. Ancak yerelin zayıf kalması hantallığı, kırtasiyeciliği, personel yetersizliğini, yerele ilişkin taleplerin tespit edilememesi gibi pek çok bürokratik sorunu beraberinde getirmiştir. Bu meyanda Türk bürokrasi

---

[79] Hizmet Kalite Standartları bir anlamda hizmette keyfiliğin önüne geçilmesi ve aynı birimler arasında farklı hizmet biçimlerinin ortaya çıkışının engellemesi bakımından, vatandaş memur ilişkileri için önemli bir uygulamadır. Bu standartların belirlenmesi ile bir kuruma ilişkin tüm hizmetlerin niteliği, niceliği ve hizmetin süresi ayrıntılı biçimde kamuoyuna ilan edilmekte, bir bakıma taahhüt edilmekte ve ayrıca kurum çalışanları için bir hedef belirlenmiş olmaktadır. Bir hizmet standardı tablosu örneği için bkz.: https://kygm.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/KYK/kurumsal/KYK%20Kamu%20Hizmet%20StandartlarIari%20Tablosu.pdf

[80] Devlet artık kürek çeken değil dümen tutan bir devlettir. Konu ile ilgili bkz.. Osborne, D. (1993). *Reinventing Government. Public Productivity & Management Review*, s. 349-356.

tarihinin diline pelesenk olmuş yerel yönetimler meselesinin ancak 1980'li yıllardan sonra sistemli ve kapsamlı bir reform dönemine girdiğini söylememiz gerekmektedir. Bu dalganın geri planında dünyada yaşanan dönüşümün yanı sıra, 1970'lerde köyden kente göçün artması gibi yerel bir toplumsal etmenin bulunduğu muhakkaktır. Yine 1982 Anayasası ile yerel yönetimlerde yapılan değişimler ve daha evvel değinilen Turgut Özal dönemi reformları da yeküne dâhil olmak üzere, 2000'li yıllardan sonra idari, mali ve siyasi bakımdan kayda değer pek çok reform gerçekleştirildiğini söylemek gerekmektedir. Bu meyanda 2004 yılında yürürlüğe giren 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 2005 yılında yürürlüğe giren 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu ve 2005 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu bu çabalarının tezahürü niteliğindedir. Yerel yönetimlerle ilgili kanun metinlerinin büyük oranda Yeni Kamu İşletmeciliği, Yönetişim ve Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımlarından etkilendiği görülmektedir. Nitekim yerel meclislerde kurulan ihtisas komisyonlarına sendika ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin katılması öngörülmüş, böylece yükselen Yeni Kamu Yönetimi ve Yönetişim Yaklaşımı ile uyumlu olarak, hizmet alıcıların ve toplum paydaşlarının görüşlerinden faydalanılması hedeflenmiştir.[81] Bu bağlamda yerel yönetimlere ilişkin yeni model katılımcı, vatandaş odaklı, halka hesap veren, denetleme ve bilgi edinme temelinde olup, vatandaş bürokrasi ilişkileri bakımından yeni bir dönemi de işaret etmektedir. Bu değişim özellikle memur katılımcıların görüşlerinde kendine açıkça yer bulmuştur.

2002 yılından sonra vatandaş bürokrasi ilişkilerinin seyrini değiştirecek diğer pek çok alanda da yasal dönüşüm gerçekleştirilmiştir. Bu kanunlar 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Kanunu ve 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu olarak sıralanabilir. 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, hesap verebilir şeffaf devlet ilkesinin bir yansıması olarak Avrupa Birliği ve uluslararası standartlara uygunluk ilkeleri doğrultusunda, 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanunun memur ile

[81] Sivil Toplum Kuruluşlarının yerel yönetimler üzerindeki etkileri için bir çalışma için bkz.: Delioğlan, S. (2010). *Yerel Yönetimlerin Güçlendirilmesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü-Erzurum Kalkınma Vakfı (ER-VAK) Örneği,* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya. Çalışma sivil toplum kuruluşlarının ve diğer toplum paydaşlarının yerel yönetimler üzerinde katılımcı, hesap verici, şeffaf bir yönetime katkı sağladığını doğrular niteliktedir. Ayrıca sivil toplum kuruluşları halk nezdinde de yönetime katılımı teşvik edici ve farkındalık oluşturucu mahiyettedir.

bürokrasi arasında nitelik değişimi bakımından en önemli bölümü, idarecilere öncesinde harcama yetkisi tanıyıp denetiminin etkinleştirilmesidir. Nitekim bu adım, Turgut Özal'ın ifadesi ile memurun devletine, devletin de memuruna güvenmediği bir sistem olan Türk bürokrasisi için işlerliğin artırılması adına oldukça önemlidir. 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu ise, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik kuralları belirlemesi bakımından, 58. Hükûmet Programı'nda belirtilen ahlaki bürokrasi yaratma çabası ile ilişkilendirmek mümkündür. Nitekim kanun metni yoğunlukla dürüst ve tarafsız bir çalışma biçimini, halkın gündelik yaşamını kolaylaştırmayı, sürekli kamu yararının gözetilmesini, halkın memnuniyetini ve beyana esas hizmet sistemini vurgulayarak ahlaki kodlara ve halka hizmet düsturuna değinmiştir. 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu da vatandaş bürokrasi ilişkilerinin niteliğini değiştirmiştir. Kanun ile teşekkül ettirilen Ombudsmanlık, bürokrasi ile vatandaş arasında tampon bir kurum olarak göreve başlamıştır. Esasen Kamu Denetçiliği Kurumu, bürokrasiye karşı vatandaşa koruma getiren ve sistemli bir şikâyet prosedürü olan ilk kurum olma özelliği bakımından da önem arz etmektedir. Daha evvelinde vatandaş idarenin haksız işlemlerine karşı yalnızca idari yargıda hak arayabiliyorken, Ombudsmanlık Kurumu yargıya başvurmaksızın taraflar arasında karar verebilme özelliğine sahiptir. Öte yandan erişim yollarının fax, e-posta, posta ya da e-başvuru gibi pek çok pratik yoldan olması, herhangi bir ücrete tabi olmaması, idari davalarda olduğu gibi sürekli takibi murat etmemesi ve bir vekil tutma zorunluluğunu ortadan kaldırması, vatandaş gözünde kurumun etkinliğini artırmaktadır. Kurum kararlarının tavsiye niteliğinde olmasının sonucu zayıflattığı muhakkaktır ancak yine de inceleme ve araştırma sonuçlarının parlamentoya sunulması, raporların kamuoyu ile paylaşılması nedeniyle, kamu idareleri nezdinde psikolojik bir baskılayım aygıtıdır.

Vatandaş bürokrasi ilişkilerinde diğer bir nitelik dönüşümü, e-bürokrasi ile yakından ilgilidir. Planlı dönemde bürokrasinin vatandaşla olan ilişkilerinde çözüm odaklı arayışlar olarak MEHTAP projesi, İdari Danışma Merkezi, İdari Danışma Reform Kurulu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği ve KAYA (Kamu Yönetimi Araştırma Projesi) projesi gibi gelişmeler daha evvel aktarılmıştı. Ancak 2002 yılından

sonra uygulamaya konulan Bilgi Edinme Yasası, BİMER (Başbakanlık İletişim Merkezi) ve e-devlet uygulamalarının, teknolojinin hakkına ilişkin şerh düşülmesi kaydı ile vatandaşla bürokrasi arasındaki en güçlü köprüleri kurduğunu söylemek çok da iddialı bir yaklaşım olmayacaktır.[82] Taş ve Uçacak'ın ifadelerine göre (2018: 15); 2002 yılından sonra ağırlık verilen bu dönüşümler, kanun ya da kurumların yapısından kaynaklanan her türlü bürokratik iş ve işlem hakkında vatandaşların görüş, öneri ve şikâyetlerinin alındığı ve yayımlandığı bir interaktif platform olma özelliğine sahiptir. Bilgi teknolojileri ve inovasyona dayalı, OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Kamuda İnovasyon Projesi kapsamında, Türkiye'de örnek uygulamalar olan, e-devlet, UYAP (Ulusal Yargı Ağı Bilişim Sistemi) ve BİMER, bu oluşumun sahaya yansımaları olarak değerlendirilmektedir.

Bu uygulamalardan özellikle BİMER, 2003 Yılı Acil Eylem Planı'nda belirtilen kamuya ait sır kavramının yeniden tanımlanması ve akabinde çıkarılan 4982 Sayılı Bilgi Edinme Kanunu ile yakından ilgilidir. Nitekim kamu yönetimi, gizlilik ilkesinin esas olduğu, yönetişim ve paylaşım ilkelerinin gerçekleştirilmediği, devletin her şeyi belirleme ve en iyisini bilme yetisine sahip olduğu düşünülen bir alandır. Devlet bildiği en iyi şeyi uygulamaya koyar ve vatandaşlar da buna uyarlar. Bu bağlamda klasik kamu yönetimi anlayışında bilgiler kamuoyu ile paylaşılmamakta ve işler kapalı kapılar arakasında yürütülmektedir. Böylelikle daha verimli çalışılacağı ve devlet çıkarlarının korunacağı düşünülerek, yönetim alanında gizlilik meşru kılınmıştır (Koçak, 2010: 116-117). Oysa yeni kamu yönetimi anlayışının iddiası başka türlü olmuştur. Yönetişime ilişkin benimsenen hesap verilebilirlik, şeffaflık, açıklık gibi ilkeler, bürokrasinin kadim gizlilik esasına dair kodları sorgulamış ve hâkim

82 Elektronik devlet uygulamaları ile ilgili güncel bir çalışma için bkz.: Tarhan, Ahmet (2010). *Devlet Vatandaş İlişkisinin Geliştirilmesinde Elektronik Devletin Rolü: Halkla İlişkiler Açısından Bir Değerlendirme,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. Çalışma elektronik devlet uygulamalarının pek çok kamusal sorunun çözümü konusunda işlevsel olduğu konusunda hemfikirdir. Öte yandan sosyo-demografik özelliklerin bu araçları kullanma oranını etkilediğini, henüz yaygın bir kullanım ağı oluşmadığını belirtmektedir. Ayrıca çalışma vatandaşların bu uygulamalardan neler beklediği üzerine güncel veriler sunmaktadır. 875 kişiden nicel yollarla toplanan verilerin sonuçlarına göre, elektronik devlet uygulamalarının en yoğun kullanım nedeni bilgilenme ve sonra sırası ile etkileşim ve işlem gerçekleştirme olarak saptanmıştır. Öte yandan uygulamalar yaş, meslek, gelir ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerden de etkilenmektedir. Yine çevrimiçi işlemlerin kullanım becerileri ile sahip olunan teknolojiler de, uygulamaların kullanım oranı ve niteliği üzerinde etkilidir.

paradigmayı değiştirmiştir. Artık devlete ait her türlü bilgi değil, kimi bilgiler sır olacaktır. Sır kavramının yeniden tanımlanması, bir bilgi alma modeli olan BİMER'e ilişkin uygulamaların da temelini teşkil etmiş ve vatandaşla bürokrasi arasındaki alışverişin niteliğini değiştirmiştir.

Küresel dünyada değişen yönetim anlayışı devlet ile vatandaşın konumunu yeniden belirlemiş, iki yönlü bir görünüm kazandırmıştır. Devlet tüm etkinliği ile varlığını sürdürmek isterken yurttaş da yönetimde etkili olmayı talep etmiş, ancak bu talep geleneksel parti bağlılığı ile karşılanamaz olmuştur. Bu bağlamda yeni formüller üreten devletlerin önünde iki türlü seçenek durmaktadır. Ya yurttaşların yönetimden hesap sormasına, şeffaflığa izin vererek onları politik hayata dâhil edecek, ya da hesap vermeme konusunda ısrar ederek taleplere kulak tıkayan bir yönetime devam edecek ve karşılığında yurttaşların politik ilgisizliğine (apathy) katlanmak zorunda kalacaktır. İkinci seçenek liberal devletin meşruluk anlayışına terstir. Böylece devletler hesap verilebilirlik ve şeffaflık gibi demokratik ilkeleri benimsemiş, e-devlet ve CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi) gibi uygulamalar bu anlayışın sahadaki tezahürleri olmuştur (Demirci, 2015: 98). Nitekim *Başbakanlık Bimer Hakkında Genelge'de* günümüz devlet yapısı ve kamu yönetiminde, yönetişim ve yönetime katılma ilkelerinin hâkim olduğundan bahisle, Bimer 'in amacına vurgu yapılmıştır.[83] CİMER, vatandaşların her türlü talep, şikâyet, ihbar, görüş ve önerilerini, iletişim kanalları aracılığıyla (internet, telefon, mektup, faks veya şahsen) doğrudan Başbakanlığa ve Başbakanlık aracılığıyla ilgili mercilere ulaştırabildiği, çok yönlü bir halkla ilişkiler uygulamasıdır (T.C. Başbakanlık Faaliyet Raporu, 2014: 21).

Elektronik hizmetler, vatandaşın bürokrasiye erişim hızını artırdığı gibi, işlevsel olmayan bir kullanma biçimi oluşturduğu muhakkaktır. Her an erişebilmenin verdiği kolaylık ile vatandaş gereksiz, çözümsüz ve yargı makamlarınca çözülebilecek pek çok konuyu CİMER'e taşımakta, kurum cevapları ise çoğu zaman matbu metinler olmaktadır. Bu tezin sahibinin bizzat tanık olduğu, bir memurun ancak adli yargıda çözüme kavuşabilecek komşu tarla sınırı hakkındaki husumeti, CİMER'e yazdığı

**83** 09.07.2018 tarihinde resmi olarak Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Yönetim Sistemi'ne geçişle birlikte BİMER, ismini CİMER olarak değiştirmiştir. Çalışma içinde kullanılan BİMER ve CİMER tanımları aynı anlama gönderme yapmaktadır.

düşünüldüğünde, birimin vatandaş tarafından bir iç dökme aygıtı haline getirildiği görülmektedir. Ayrıca CİMER'e yapılan şikâyetler, çoğu kamu kurumunda yine şikâyete konu olan birim tarafından cevaplanmakta bu da savunmacı bir yaklaşımı beraberinde getirmektedir. Çiçekli'nin (2016: 114-121); gerçekleştirdiği saha çalışmasına göre, şikâyetlere verilen cevapların "*aslında personelimiz çok iyi bir personeldir, ancak bugün çok yoğun çalıştı, bugün biraz rahatsızdı veya zor bir gününe denk geldi"* gibi söylemlerle, vatandaşı yumuşatma istemli yazıldığını belirtmektedir. Ayrıca CİMER şikâyetine konu olan kamu personelinin hizmet verdiği kitleye karşı kimi zaman öfke duyduğu ve çalışmakta isteksizlik yaşadığı da tez sahibinin gözlemleri arasındadır. Yine şikâyetçinin kimliği çoğunlukla şikâyet metninin içeriğinden tespit edilebildiği için, aynı kişiye tekrar hizmet verilmesini gerektiren durumlarda, memur-vatandaş bakımından etik sorunların ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Diğer bir problem CİMER ve Ombudsman gibi uygulamalarda kuruma başvuruların çok kolay yollardan olması, herhangi bir ücret gerektirmemesi gibi koşulların, bürokrasiyi ulaşılabilir kıldığı gibi ucuz da kıldığıdır.[84] Ayrıca çoğu zaman yanlış görecelidir. Kanunun amaç metninde değinilen "*idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını" ş*eklinde ifade bulan, tutum ve davranışlar da soyut ve özgü birer algılama biçimidir. [85]

CİMER üzerinden aktarılan problemlerin kaynağının fiziksel olmaktan çok hizmeti sunan personelin üslubundan ve tatbik edilen kanuni işlemden kaynaklı olduğunu düşündüğümüzde (Çiçekli, 2016: 119); ceza yazan trafik polisine sinirlenen vatandaşın, CİMER'e yazacağı şikâyet üzerinde yeniden düşünülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

---

**84** 2019 yılında CİMER'e yapılan toplam başvuru sayısı 2 milyon 814 bin oldu. Başvuruların yüzde 91'i cevaplandı. (Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay, 29.11.2019 tarihli TBMM konuşması).

**85** "Patatese zam yapmış market mi gördün? Çek fotosunu at. Dolar fırladığında yapılan zam, dolar düştüğünde aynı oranda geriye alınmadı mı? CİMER'e yaz. Hatta sosyal medyada hoşuna gitmeyen bir yorumla karşılaşan Burak sever bir BJK'lının "sizi CİMER'e şikâyet edeceğim, umarım sosyal medyanız kapanır" yazdığı dahi görülmüştür. Yani CİMER aslında tehditkâr cümlelerin de odağında yer buluyor son zamanlarda…" Vedat Aslan, "Derdini CİMER'e Anlat" 19.02.2019 www.yenidönem.com

2014 yılında 260 memur üzerinde gerçekleştirilen saha araştırmasının sonuçlarına göre, CİMER üzerinden şikâyetçinin kimliğinin gizlenmesi nedeni ile yanlış beyan ve hatta iftira nitelikli pek çok şikâyet alınmakta ve olaylar kişiye özgü anlatılmaktadır. Araştırma bulgularına göre, CİMER bürokratik sisteme katkı sağlamadığı gibi, gereksiz çok sayıda başvuruya neden olduğu için iş yükünü artırmakta, kamu kaynaklarının ve personelinin gereksiz kullanımına neden olmakta ve kırtasiyeciliği artırmaktadır (Aksan, 2004). Oysa vatandaşlardan veri toplayan bir araştırma tersini ifade etmektedir. Vatandaşlar CİMER 'in bürokrasiyi azalttığı, işlemleri hızlandırdığı görüşündedir. Araştırmacı Van İlinde 150 şikâyetçi ile bir saha araştırması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre gerçekleştirilen şikâyetlerin tamamı çözüme kavuşturulamamışsa da, CİMER uygulaması doğrudan vatandaşa hesap verilmesine yönelik araçları geliştirmektedir. Ayrıca kamu çalışanları üzerinde bir baskı kurduğu ve hesap vermeye ilişkin tutum kazandırdığı bir gerçektir. Nitekim hesap verilebilirlik bir sonuç değil süreçtir. Ayrıca vatandaşlar sorunlar çözüme kavuşmamış olsa da uygulamadan memnun olduklarını belirtmektedirler (Çiçekli, 2016: 114- 121). Bu memnuniyetin, vatandaşın yaşadığı katılım algısı ile devlete ulaşmış olması ve matbu, savunmacı ve işlevsiz dahi olsa, suskun ve sorumsuz addedilen bürokrasiden bir cevap almış olmanın verdiği hazla ilgili olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan bu neviden uygulamalar ile Ak Parti döneminde bürokrasi-vatandaş ilişkilerinde vatandaş lehine bir dönüşüm yaşandığı bir gerçektir. Bu tezin DP iktidarı ile ilgili bölümünde vatandaşı, bürokrasiyi şikâyet etmeye yöneltildiğine ilişkin bir gelenek oluşturulduğu üzerinde durulmuştu. Benzer biçimde Ak Parti döneminde de 2003 Acil Eylem Planı'nda "vatandaşın memnuniyetinin sürekli ölçülmesi" olarak belirlenen ilkenin, bir anlamda vatandaşın şikâyete yönlendirilmesi ile sonuçlandığını söylemek gerekmektedir. Esasen Ak Parti döneminde memuruna vatandaş karşısında tavır alan, kimi zaman da vatandaşa jest yapmak uğruna bürokratı ardıllayan bir iktidar tipi geliştiği söylenebilir. Bu model yalnızca CİMER ve Ombudsman aracılığı ile yürütülen şikâyetler ile değil, vatandaşın doğrudan siyasetçilere attığı tweetler aracılığı ile de işletilmektedir. Örneğin 2011 yılı Ekim ayında Gençlik ve Spor Bakanı olan Suat Kılıç'a üşüdüğü yönünde tweet atan bir yurt

öğrencisine Suat Kılıç "*Sevgili kardeşim KYK Genel Müdürü'nü aradım, inşallah üşümeyeceksiniz…*" cevabını vermiştir. Cevaptan bir zaman sonra bakan sosyal medya üzerinden "*Kaloriferlerin yandığı bilgisini aldım, bir dokun bakalım yanıyor mu?*" şeklinde öğrenciye tekrar tweet atmıştır. Bu durum vatandaşın bürokrasiye ne denli hızlı ulaşabildiği ve siyasetçinin bürokratı, örneğin "kaloriferlerin yanabileceği resmi tarih ya da asgari sıcaklık" gibi yasal zemini gözetmeksizin, seçmen memnuniyeti saiki ile talimatlandırdığının delili niteliğindedir. Nitekim aynı bakan için kimi haber sitelerinde, bürokratlara vatandaş yönlendirmesi ile hakareti bir alışkanlık hâline getirdiği yönünde haberler yayınlanmıştır. [86]

Teknolojik yeniliklerin de etkisi ile devlet vatandaş etkileşimindeki ibreyi yukarıya taşıyan etkili diğer bir uygulama e-devlet uygulamalarıdır. E-devlet projesinin temelde amacı daha az vatandaşın fiili olarak kamu kurumlarına başvurması, ekseriyetle işlerin çevrimiçi olarak görülmesi, vatandaşa kamu hizmetleri hakkında kısa yoldan bilgi sağlanması ve devlet kurumları arasında bir entegrasyon kurularak işleyişin hızlanmasıdır. Örneğin yargı sistemi içinde görev yapan bir avukat, UYAP olarak adlandırılan e-devlet uygulamasına işlemek üzere, müvekkilinin nüfus kütük bilgilerini, diğer bir e-devlet uygulaması olan MERNİS üzerinden alarak, Nüfus Müdürlüğü'ne fiilen başvuruyu ortadan kaldırmış olacaktır.[87] Tarhan'ın aktardığına göre (2010: 175); Ocak 2010 itibariyle çevrimiçi sistemler üzerinde vatandaş, devlet ve iş olmak üzere üç ayrı başlık altında, 21 kuruluşun entegrasyonu ile toplamda 162

[86] Suat Kılıç Tweet Attı, KYK'nın Kaloriferleri Yandı", www.trthaber.com (13.10.2011). (Erişim tarihi 12.04.2020). "Arıza Bakan" *Yenişafak* Haberi, (08.05.2013). (Erişim tarihi 14.04.2020)

[87] E-Devlet, UYAP ve CİMER gibi uygulamaların bürokrasinin hızı adına gerçekleştirdiği katkının belirlenmesine yönelik bir çalışma için bkz.: Uçacak, K. (2017). *Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik İşlemlerin Azaltılmasında Bilgi Teknolojileri Ve İnovasyona Dayalı Uygulamaların Önemi: E-Devlet, UYAP Ve BİMER Örnekleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta. Çalışma dünyada gerçekleştirilen nicel verileri de içererek Türkiye özelinde bu üç uygulamanın hız adına katkısına odaklanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre UYAP, BİMER ve e-Devlet uygulamaları bürokratik işlemleri ve yoğunluğu ciddi biçimde azaltmaktadır. "[…] *Bu kapsamda 2016 yılına ait 155 ülkenin iş yapma kolaylığı endeks puanı ile bilgi teknolojileri gelişmişlik endeks puanı, SPSS 20 Paket programına girilerek korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda bilgi teknolojileri gelişmişlik endeksi ile iş yapma kolaylığı endeksi arasında pozitif yönlü, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. İş yapma kolaylığı endeksinin göstergelerinin büyük ölçüde bürokratik işlemler ile ilgili olması nedeniyle, yapılan analiz sonucuna göre bir ülkenin bilgi teknolojileri açısından kalkınması ile o ülkede bürokratik işlemlerin azalması arasında bir ilişkinin bulunabileceği ifade edilebilir. Yapılan bu analiz sonucunda e-Devlet ile bürokratik işlemlerin azaltılması arasındaki ilişkinin derecesi incelenmiştir. Uluslararası güvenilirliği kabul edilen endekslerden yola çıkarak yapılan analiz sonucunda, bürokratik işlemlerin azalması ile bilgi teknolojileri arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır"* (Uçacak, 2017: 65).

adet kalem hizmete sunulmuştur. Nüfus, eğitim, sağlık, adalet, sosyal güvenlik, emniyet, maliye ve yerel yönetimler gibi pek çok alanda hizmetin sunulduğu e-devlet uygulamaları bulunmaktadır. MERNİS, (Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi ) TAKBİS, (Tapu Kadastro Bilgi Sistemi) VEDOP, (Vergi Dairesi Otomasyon Projesi) POLNET (Polis Bilgisayar Ağı Projesi) ve UYAP (Ulusal Yargı Ağı Projesi) bu uygulamalara örnek olarak verilebilir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin bürokratik mekanizmaya dâhil ettiği bir diğer yenilik e-imza sistemidir. E-imza sistemi klasik anlamda kâğıt üzerine atılan imza yerine, çevrimiçi imzalama aracılığı ile gerçekleştirilebilen bir kimlik doğrulama sistemidir. Elektronik imza basit bir ifade ile ıslak imzanın elektronik ortamdaki ikamesidir. Alkan ve Sağıroğlu'na göre (2005); e-imza elektronik ortamda gönderilen ya da alınan bilgilerin kişi ve kuruluşlara ait olduğunun, verilerin yetkili kişilerce gönderildiğinin doğrulanmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra e-imza ile doğrulanan bilgiler alıcı ile gönderici tarafından alınmamış ya da gönderilmemiş olduklarına dair inkâr edilemezler. E-imza sistemi, bilginin içeriği değiştirilemediği için yüksek güvenlik sağlayan, elektronik ortamda bit katarları aracılığı ile oluşturulmuş güvenli bir haberleşme aracıdır.

E-imza sistemi ile kâğıt israfının ve yazışmalardaki yavaşlığın büyük oranda önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Nitekim sistem ile her kurum kendi iç yazışmalarını yönetebildiği gibi, KEP adresi denilen ağ sayesinde, diğer kurumlarla online dış yazışma da yapılabilmektedir. Yine e-imza sahibi kimseler için kurumlara giderek fiziksel doğrulama gereği olmadan pek çok yasal işlem gerçekleştirilebilmektedir. Ancak e-imza uygulaması ile kağıt kullanımının azaltılması hedeflenmişse de, Turgut Özal'ın ifadesi ile memurun devletine, devletin memuruna güvenmediği bir bürokratik mekanizma içinde, çoğu kurumda yapılan çevrimiçi (online) yazışmaların, arşiv yolu ile dosyalanması alışkanlığı halen devam etmektedir.

Ünsaldı (2019: 18); ıslak imza, mühür ve kopya alma alışkanlığımız üzerinden veciz bir benzetme yaparak, bürokratik güvensizliğin, gündelik hayattaki güvensizlikle ilgili olduğuna dikkat çekmektedir: *"Islak imza ve mühür" ve "bir nüshasını mutlaka al" takıntılarının neredeyse dinsel bir forma dönüştüğünü ve bu ilginç iç-dış ikiliğinin tesiriyle zedelenen inanç rejiminin sınırlı da olsa yeniden tesisi*

*seferberliğinde, noter kurumunda hem kutsalın yeni tasdikçisi hem de inanç ticaretinin yeni yüzünü görebiliriz…"*[88]

Elektronik hizmetlerle gerçekleşen bürokratik değişimlerden anlaşılacağı üzere devletin bürokrasiden vazgeçmeye niyeti olmadığı açıktır. Bürokrasi, Weber'in dönemi şartları içinde tasavvur ettiği ideal tipi bu gün bilgi ve otomasyon sistemleri ile sağlamaya gayret etmekte, çağın gerekleri ve bireyin bürokrasiye ilişkin itirazları doğrultusunda kendini tekrar dizayn etmektedir. Bu güncellemenin, global döneme has ideal tip bürokrasi modeli için teklif mahiyetinde olduğunu söylemek mümkündür.

### 2.8. Bürokraside Yeni Bir Dönem: Başkanlık Rejimi

1982 Anayasası'nın yürütmeyi Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanı arasında paylaştırdığı ve yürütmeyi hem bir yetki hem bir görev olarak tanımladığı daha evvel belirtilmişti. Öte yandan Cumhurbaşkanı pek çok yetki ve görev ile donatılmasına rağmen sorumsuz bırakılmıştır. Anayasa, Cumhurbaşkanı'nı Bakanlar Kurulu üzerinde bir denetleyici olarak öngörmüş, diğer bir deyişle bir vesayet makamı olarak tasavvur etmiştir. Nitekim yürütmenin iki başlı ve birbiri ile husumetli yapısı Türk siyasi hayatında pek çok probleme neden olmuştur. 2002 yılında Başbakan Ecevit ile Cumhurbaşkanı Sezer arasında meydana gelen kriz benzer mahiyettedir. Bu bağlamda yürütmenin istikrarsızlığı çoğu kez sorgulanmış ve muadili bir sistem arayışını beraberinde getirmiştir. Erdoğan, sabıklarının deneyimlerine dayanarak zayıf başbakanlarla çalışmayı yeğlemiş ve sisteme işlerlik kazandırmayı hedeflemiştir. Yine de bu çözümün Erdoğan'ın sistem üzerinde aktif olarak rol alma talebini karşıladığını söyleyemeyiz. Öte yandan denetleyen ve denetlenenin aynı ideolojik çizgide olması da, parlamenter sistemin doğasına uygun olmayan bir tabloyu ortaya çıkarmıştır. Böylece 24.06.2018 tarihinde, yürütmenin Cumhurbaşkanı'nda toplandığı Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi kurulmuştur. Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi'nin kabul edilmesindeki en etkili neden, şüphesiz ki parlamenter sistemin mütemadiyen ürettiği bürokratik vesayetten kurtulma arzusudur. Nitekim Türk siyasi hayatında iktidarların çoğu kere siyaset dışı vesayet araçları ile değiştirildiği düşünüldüğünde bu anlaşılabilir bir durumdur. Yeni sisteme geçilmesi ile beraber

[88] Bu durum, papiromani olarak nitelenmektedir. Papiromani masada kâğıt biriktirme isteği olarak ifade edilmektedir.

bürokratik sistem içinde mevcut kurumlar, kurallar ve bürokratik kültür değişikliğe uğramıştır.[89]

Yeni sistemin alametifarikalarından biri, Cumhurbaşkanı'nın KHK çıkarabilme ve bu KHK ile kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetkilerini belirleyebilmesidir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarındaki üst düzey bürokratlar da Cumhurbaşkanı tarafından atanacaktır.[90] Bu atamalar kamu kurumları içinden olabileceği gibi özel sektörden de yapılabilecektir. İdare hiyerarşik olarak Cumhurbaşkanı'na bağlanmış, kamu kurum ve kuruluşları hakkında her türlü yetkinin tek elde toplanarak bürokrasinin etkin ve sistemli bir şekilde yürütülmesi istenmiştir (Kara, 2019: 228-231). Yeni sisteme yöneltilen en belirgin eleştirilerin konusunu, yeni atama usulü ve Türk bürokrasisine Demokrat Parti'nin armağanı olan, merkeze çekme geleneğinin aktif uygulanması oluşturmuştur. Özellikle 703 Sayılı KHK ile bürokratik mekanizmaların yeni sisteme uyumlu hâle getirilmesine yönelik çalışmalar kapsamında, kapatılan kurumlar içinde görevden alınan orta ve üst düzey bürokratlar ile bu sayı oldukça yükselmiştir. Bu durumda görevden alınanların hukuki ve mali durumlarının ne olacağı ve hangi kadroya atanacağına dair bir düzenleme yapılmıştır. Düzenlemeye göre, örneğin görevden alınan bir genel müdür kariyer uzmanlığı, denetim elemanı kadrosu ya da araştırmacı kadrosuna atanabilecektir. Yeni sistem, atama usulünde Cumhurbaşkanına çok geniş bir yetki tanınmış, uygun gördüğü kadroya atayabileceğini öngörülmüştür. Esasen bu geri çekmenin ya da görevden almanın en patolojik sonucu "*atıl bürokratlar havuzu"* meydana getirmesidir. Öyle ki işe de gidip gelmeyen bu küskünler ordusu bürokratlar için, "bankamatik memuru" olarak atanan müstehzi bir deyim türetilmiştir. Bu meydanda atıl vaziyette ve çoğu zaman kurumlara dahi gitmeyen bu bürokratların çalışır hâle gelmesi, kamu kaynakları ve personel rejimi verimliliği açısından zaruridir.

---

[89] Parlamenter Rejimler ile Başkanlık Rejimleri arasındaki bürokratik uygulamalar ve siyaset-bürokrasi ilişkilerine ilişkin farklılıklar hakkında bir değerlendirme için bkz.: Tataroğlu, M. (2006). "Parlamenter ve Başkanlık Sistemlerinde Siyasi İktidar ve Bürokrasi İlişkileri ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 13(1), 97-119.

90 Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Çetin, Y. (2020). *Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sisteminin Kamu Personeli Rejimine Yansımaları,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

703 sayılı KHK ile meydana gelen diğer bir değişim personel rejiminin, statü ilişkisinden çıkarılarak sözleşmesel ilişkiye dönüştürülmüş olmasıdır. Diğer bir ifade ile kadrolu istihdamın yoğun olduğu bir personel rejimi yerine, sözleşme esasına göre tatbik edilecek bir personel rejimi benimsenmiş, 657 sayılı Kanun'un uygulama alanı daraltılmıştır. Yeni rejim esnek istihdam ve verimliliği hedeflemiş olsa da (1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi) memur güvenliği bakımından daha tekinsiz bir görünüm arz etmektedir. Esasen Anayasa, kamu hizmetlerinde sürekliliği koruma altına almış olup, bu süreçte yürütülen tartışmalar bu ilkenin ihlali ve kamu hizmetlerinin sekteye uğrayacağına yönelik olmuştur. Yine de süreklilik denilen ilkenin, memur için ömürlük bir güvence ortaya çıkardığı ve bu güvencenin çalıştırılması zor bir memur tipini meydana getirdiği de hatırda tutulmalıdır. Kamuda istihdam edilen sözleşmeli personellerin daha verimli çalıştıkları, kadrolu personelin ise müebbetlik hükümlü gibi korkusuz bir hâkimiyet sürdüğü durumlar vakidir. Örneğin kamu kurumlarında emekliliği gelmiş bir memur, tüm üstlerine kafa tutabilme potansiyeline sahip olup, kimi memurları çalışmaya teşvik eden unsurun iş yahut müeyyide kaygısı olduğu ifade edilmelidir.

Burada Arı'nın dikkati çektiği (2019: 99); süreklilik esasına dayanmayan bir rejimin partizanlaşmaya neden olacağına yönelik endişesine katılmaktayız. Nitekim miras aldığımız bürokratik gelenek, her iktidar sahibini kendisine ait bir bürokratik mekanizma kurmaya yönelttiği gibi, bürokrasiye de iktidar üretme gücü sayesinde kendisini yeniden yaratma ve siyasileştirme olanağı tanımaktadır (Mahçupyan, 2016). Yine de her iki kaygının ortalaması adına bir çözüm üretilmesi gerekliliği muhakkaktır. Yeni sistemin kamu hizmetine girme hakkını ekseriyetle Cumhurbaşkanına vermesi, özel sektörden bürokrasiye yapılabilecek atamalarla partili bürokratların sayısının artacak olması ve bu atamaların aynı biçimde kamu ile bağlarının kesilebileceği düşünüldüğünde, bu hakikatin önemi artmaktadır.

Ak Parti iktidarına atamalar ile ilgili getirilen eleştirilerden bir diğeri de torba kanunlar yahut KHK'lar ile boşaltılan yönetici kadrolarına İlahiyat kökenli, imam, vaiz ve din hizmetleri uzmanı gibi personellerin atanması geleneğidir. Örneğin 2004 yılında, yaklaşık 7000 okul müdürünün, dört yılı bitirdikleri gerekçesi ile görevden alınmasının ardından yapılan atamalarda, ilahiyat kökenli olanların tercih sebebi

olduğu yönünde haberler basına yansımıştır.[91] Bu algı, çalışma içinde pek çok katılımcı tarafından da ifade edilecektir. Yine Ak Parti döneminde 28 Şubat mağduru pek çok memur ya görevine iade edilmiş, görevine iade edilme şansı olmayanlar için de kimi kadrolar tahsis edilerek geçmiş mağduriyetler telafi edilme yoluna gidilmiştir. Bu dönem 28 Şubat mağduru olmak, İmam Hatip çıkışlı olmak ve İlahiyat menşeli olmak memuriyette tercih sebebi hâline gelmiştir.[92] Bu tutumun Ak Parti'nin dindar nesil yetiştirme istencinin bir tezahürü olduğu ifade edilebilir. Öte yandan bu tezin önceki bölümlerinde ifade edildiği gibi, 28 Şubat döneminde şeriatçılıkla suçlanan Millî Görüş çizgisindeki pek çok bürokratın, haksız yere görevden alındığı düşünüldüğünde, atamalara atfedilen meşruiyet anlaşılabilir olmaktadır. Yine 15 Temmuz Kalkışması'nda, FETÖ'nün kendisine ait yurtlar üzerinden yürüttüğü kadrolaşma hareketlerinin anlaşılması ile yükseköğrenim yurtları gibi kilit noktalarda da bir kontrol modeli yaratılmak istenmiştir. Ancak ilahiyat kökenli bu neviden atamaların, mühendislik bilgisi gerektiren kimi kurumlara da yapılması izahtan vareste görünmektedir.[93]

Bu meyanda, din bürokrasisi adına ironik bir örüntü göze çarpmaktadır. Din bürokrasisi Orhan Bey zamanından Tanzimat'a değin tüm önemli bürokratik kadroları besleyen bir kaynak olagelmiştir (Terzi, 2012: 39-40). Nitekim Osmanlı Batılılaşma hareketleri din bürokrasisinin dünya görüşünün tam karşısında konumlanınca, reformların başarıya ulaşması için, bu kesimi zayıflatmanın mecburiliği ortaya çıkmıştır (Dursun, 1992b: 171-173). Tanzimat reformları da bu kesimin gücü ve dünya görüşünün aleyhine gelişme gösterince (Ortaylı, 1987: 207) din bürokrasisi büyük bir itibar ve mevzi kaybı yaşamıştır. Cumhuriyetle birlikte kendisine verilmiş asli işlerin sivil bürokrasiye devredilmesi ile bir kez daha tasfiyeye maruz kalan din bürokrasisi, Şeyhülislamlık kurumunun kaldırılması, medreselerin kapatılması, devletin resmi bir

---

[91] https://www.cnnturk.com/haber/turkiye/7-bin-okul-muduru-gorevden-alindi.Erişim tarihi;22.04.2020

[92] Özensel, Akın ve Aydemir'in (Özensel vd. 2012: 48) gerçekleştirdiği Türkiye'de İmam Hatip Liseleri ve İmam Hatipliler Algısı başlıklı saha araştırması verilerine göre, İmam Hatip Lisesi kökenlilerin bürokrasiden uzak tutulmalarına yönelik tezler üretilmişse de toplumun %54,7'lik bir kesimi, bürokraside yer almasını savunmaktadır.

[93] https://teknoseyir.com/durum/309292 "Akkuyu Nükleer Santrali Müdürlüğüne İlahiyatçı Müdür" (Erişim Tarihi: 22.02.2020). "Hızlı Tren Trafiği İlahiyatçıya Emanet https://www.yenicaggazetesi.com.tr/hizli-tren-trafigi-ilahiyatciya-emanet-253291h.htm". (Erişim Tarih:i 11.12.2019).

dininin olmayacağı ibaresinin eklenmesi ve laiklik ilkesinin hayata geçmesi ile neredeyse hayattan silinmiştir (Heper, 2006: 92, 113-114). Bu bağlamda, erken Cumhuriyet döneminde de pek talihli olduğu söylenemediği gibi, Erbakan dönemine kadar kendisine hürmet eden bir iktidarla karşılaşmamıştır. Refahyol dönemindeki kısa itibarının ardından din bürokrasisi, 28 Şubat sürecinde MGK aracılığı ile kendisi ile mücadele edilen bir birim haline gelmiştir. Öte yandan bu dönemde pek çok sivil bürokrat da şeriatçı, İslamcı ya da İmam Hatip menşeli olduğu gerekçesi ile ihraç edilmiştir. Ak Parti'nin din bürokrasisini, diğer bürokratik kolları besleyen bir kaynak olarak konumlandırması, sabıklarının mağduriyetini giderme vaadinden kaynaklanır. Şu hâlde, Cumhuriyet'ten sonraki hiçbir dönemde parlak günlerine dönemeyen ve hiçbir iktidarın başat politika konusu olmayan din bürokrasisinin, 2002 yılından sonra bürokrasinin ana kaynağı olarak konumlanması ile bir iade-i itibar yaşadığı muhakkaktır. Öte yandan bu durumun katılımcılar arasında rahatsızlık yarattığı aktarılacaktır. Din bürokrasisine tanınan bu imtiyaz, memurların eğitim yönelimlerini etkilemiş ve kimi durumlarda gerçek olmayan tutumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum katılımcıların görüşleri ekseninde ileride tartışılacalktır.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
# ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

## 3.1. Araştırmanın Problemi

Kamu bürokrasisi yürütme erkinin işlevlerini yerine getirebilmesi için, alanında uzmanlaşmış kişilerin ve araç-gereçlerin bir araya gelmesinden teşekkül etmiş bir örgütlenme biçimidir. Kamu bürokrasisi içinde memurlar, Cumhuriyet döneminden bu yana kimi zaman sınırsız yetkilere sahip olmuş, kimi zaman hâkim ideolojileri halka yerleştirmekle görevlendirilmiş, kimi zaman da hükûmetlerin mücadele birimleri olarak tanımlanmışlardır. Bürokrasi, 2000'li yıllara gelindiğinde patolojik yönleri saklı kalmakla beraber, köklü değişimlere maruz kalmıştır. Yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte kamu hizmetlerinin kamu-vatandaş mantığı ile değil, piyasa temelli bir anlayışla görülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yeni anlayış memurlardan bir dönüşüm geçirmesini beklerken, vatandaşın da memurdan beklentilerini değiştirmiştir. Bu bağlamda yüzyıla yayılabilecek bu değişim tablosu içinde memuriyetin, yeni bir okumasının yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Araştırmanın temel problemi şu şekildedir; "üç kuşak memur ve vatandaş etkileşimine odaklanmak sureti ile toplumsal değişme adına ne yönde çıkarım yapılabilir? Bu durum alan yazını için bir boşluk olarak nitelenmektedir. Öte yandan bürokrasiye yöneltilen pek çok eleştirinin, örgütün müşahhas birimi olan memurlar üzerinden yürütüldüğü düşünüldüğünde, vatandaş ile memurun etkileşimine üç kuşak üzerinden bakmak, hem geçmiş ve bugüne dair bir örüntü ortaya koymaya, hem de toplumsal değişme adına bir çıkarımda bulunmamıza vesile olacaktır. Nitekim çalışma içinde kuşak tasnifi yapılırken 60-70 arası birinci kuşağa, 40-50 arası ikinci kuşağa ve 20-30 yaş arası üçüncü kuşağa tahsis edilmiştir. Birinci kuşağın eski memur tipini temsil edeceği, ikinci kuşağın arada kalmış bir kuşak olarak değişim dinamiklerine dair emareler gösterebileceği düşünülmüştür. Öte yandan 2000'li yıllardan sonra kamu yönetiminde yaşanan temel dönüşümlerin üçüncü kuşakta yansımalarının bulunması umulurken bu kuşağın yeni memur tipine karşılık geleceği öngörülmektedir. Bu bağlamda 1950'li yıllardan 2020'li yıllara uzanan ana hattın kuşak farkları bağlamında yorumlanması ve değişim dinamiklerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu bağlamda problem ve alt problem olarak tanımlanan şu sorular ışığında veriler elde edilmiştir:

Memurların kendilerini mesleki olarak algılama biçimleri üç kuşak için nasıl değerlendirilmektedir?

Vatandaşların memurları algılama biçimleri üç kuşak için nasıl değerlendirilmektedir?

Memurların diğer memurlarla ve amirleri ile ilişkileri üç kuşak düzeyinde nasıl değerlendirilmektedir?

Vatandaşlar memurlarların birbirleri ve amirleri ile ilişkilerini üç kuşak düzeyinde nasıl değerlendirmektedir?

Memurlarla vatandaşlar arasındaki etkileşime etki eden temel faktörler nelerdir?

Memurlarla vatandaşlar arasındaki etkileşimi olumsuz etkileyen faktörler nelerdir?

### 3.2. Araştırmanın Amacı

Muazzam bir hıza sahip bu yüzyılın içinde modernleşme projesi, kendini gerçekleştirmek için var ettiği kimi kurumları dönüştürmekte güçlük çekmektedir. Kimi zaman kurumların daha evvel dönüştüğü ancak zihniyetin onun gerisinde kaldığı, bir tablo ortaya çıkmaktadır. Anahtar kelimelerin hız, değişim ve teknoloji olduğu bu yüzyılda kamu bürokrasisi de bu hıza ayak uydurmakta zorlanmış ve gün geçtikçe hantal, işlevsiz ve iş göremez hale gelmiştir. 2000'li yıllardan bu yana kamu bürokrasisinde bu hantallıktan kurtulmak için, yeni kamu yönetimi (New Public Management) denilen ve bürokratik örgütlenmeyi işler hâle getirmeyi hedefleyen, kimilerine göre de müşteri/vatandaş odaklı bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu yeni anlayışın bürokrasiye bir hareket kabiliyeti ve ivme kazandırmadığını söylemek haksızlık olursa da, istenen noktaya gelinmediği aşikârdır. Nitekim memurlar, sistem içine girdikten kısa bir süre sonra, fabrikasyon kurumlarda Marx'ın yabancılaşmış işçilerine dönüşmektedir. Bürokrasi, henüz maaşlı işçileri olan memurları karar veren, imtiyaz kullanabilen ve sistemi değiştirmeye muktedir hale getirememiştir. Hatta bu

vaat, niyet ve hevesle yapıya dâhil olan çoğu memur, kısa zamanda sistem içinde öğütülmektedir. Bu bağlamda, halen kendine bir çıkar yol arayan Türk kamu bürokrasisi de, işletme yönetimi, e-imza, e-devlet, kalite standartları, performans ölçümü ya da insan kaynakları yönetimi gibi yeniliklerle sisteme işlerlik kazandırmaya çalışmaktadır.

Bürokrasi, Türk siyasal hayatı içinde farklı dönemlerde farklı roller üstlenmiş ve farklı konumlandırmalara maruz kalmıştır. Osmanlı'dan intikal eden metruk bir bina üzerine inşa edilen bürokrasi üzerindeki bu dönüşüm, Cumhuriyet tarihinden bugüne geçen dönüşüm evrelerini hesaba kattığımızda, dönemlere ayırıcı çalışmaları kaçınılmaz kılmaktadır. Bu itibarla araştırmanın amacı, modern bir örgütlenme biçimi olan Türk kamu bürokrasisi içinde iş görenler olarak memurların ve hizmet alıcılar olarak vatandaşların üç kuşaklık değişim ve inkişaf haritasını çıkarmaktır. Bu amaç, esasında topluma bir ayna tutmak amacını da kendiliğinden içinde taşır. Nitekim Dreyfus'un (2014: 26) ifade ettiği gibi bürokrasi, tarihin her evresinde kaynaklandığı toplumu yansıtan bir aynadır.

Çalışma üç saç ayağı üzerine bina edilmiştir: İlk ayağında bürokrasinin teorik zemini oturtulmuş ve köklerini Osmanlı bürokrasisine dayandırmak sureti ile eleştirel bir kamu bürokrasi tarihi okuması gerçekleştirilmiştir. İkinci ayağı, bürokrasinin rol boyutu ile ilgilidir ki, bu bölüm bürokrasinin aktörleri olan memurların, üç kuşak boyunca davranışsal ve tutumsal bir haritasını çıkarmak üzerine kuruludur. Çalışmanın üçüncü ve son ayağında ise, kamu hizmetlerinin müşterisi olan vatandaşların memurlara ilişkin üç kuşaklık tutum değişiminin belirlenmesi hedeflenmektedir. Çalışma sonucunda her iki örneklem grubunun karşılaştırmalı bir okuması yapılmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Önemi

Bürokrasi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, Osmanlı yenileşme hareketlerinden bugüne uzanan bir literatür okuması şeklinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu yazın, genellikle bürokrasinin Türk siyasi hayatı ile paralel ilerleyen tarihini aktarmak eğilimindedir. Araştırmacıların salt çoğunluğunun Kamu Yönetimi ve İşletme alanlarından olmaları nedeniyle, sosyolojik bir okumaya gidilmemiş, memur ve vatandaşı içeren saha araştırmaları yapılmamıştır. 2000'li

yıllarda kamu bürokrasisinin karakteristik özelliklerinde köklü değişimler yaşanmış olmasına rağmen bu dönemle ilgili çalışma sayısı da kısıtlıdır.

Tüm bunların yanı sıra bürokrasi genellikle aktörsüz bir yapı gibi düşünülmüş ve çalışmalar da bu minvalde gerçekleştirilmiştir. Bürokrasi mütemmim bir cüz olup, esasen vatandaş ve memur bürokratik yapının başat elemanlarıdır. Bu bağlamda yapı-fail etkileşimini dikkate almadan gerçekleştirilen çalışmalar noksan kalmaktadır. Bu durum Bourdieu sosyolojisindeki alan habitus kavramlarına benzetilebilir. Ne var ki Bourdieu'nun (1995: 152); "*Alan ile habitus arasında ontolojik bir suç ortaklığı vardır."* söylemi, böyle bir yapı-fail iş birliğine işaret etmektedir. Bu nedenle bürokratik yapı-memur-vatandaştan müteşekkil okumalar alan yazınına katkı sunacaktır.

Öte yandan memurlarla ilgili yapılan çalışmaların kahir ekseriyetinin hukuksal zeminde gerçekleştirildiği, memurun özlük hakları ve sendikalaşma meselesinin yoğun biçimde çalışıldığı görülmektedir. Ne var ki memurun örgüt kültürü içindeki davranış biçimine, memurlar arası etkileşime, memurun vatandaşa, vatandaşın ise memura yönelik algılarını betimlemeye çalışan çok yönlü bir çalışma örneği bulunmamaktadır. Dahası böyle bir çalışmanın nesil değişimi üzerinden yapılması, toplumsal değişimin ortaya konması adına oldukça özgün bir hedef olarak görünmektedir. Bu bağlamda memurlar ile vatandaşların etkileşimlerini ve birbirlerine yönelik algılarını kuşak farklılıkları bağlamında inceleyen ve bürokrasinin başat aktörlerini içeren bütünlüklü bir saha çalışmasının gerekliliği göze çarpmaktadır.

Çalışma sonucunda yapılacak çıkarımlar, kamu bürokrasisinin patolojik yönleri üzerinde çalışmamıza yardımcı olacaktır. Ayrıca toplumsal düzeyde memurun ve kamu bürokrasisinin algılanması yanında, bankonun öteki yanından bir çıkarım yapmamıza imkân vermesi bakımından önem arz etmektedir.

### 3.4. Araştırmanın Yöntemi

Sosyal bilimlerde 1960'lı yıllara değin nicel yaklaşımlar başat araştırma yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tarihlerden sonra tekelci anlayışın sorgulanmaya başlamasıyla nitel yaklaşımlara bir ilgi hâkim olmaya başlamış ve dikotomik bir yapı ortaya çıkmıştır (Punch, 2014: 4). Son yıllarda iki yaklaşımın bir

arada kullanılmasına yönelik yeni bir eğilim olsa da (yöntemsel çoğunluk/nirengi/üçgenleme) bu dikotominin tam olarak sona erdiği anlamına gelmemektedir. Nicel yaklaşımlar gerçek bilgiye gözlem, deney ve testlerle ulaşılabileceğini öne süren ve olguculukla yakından ilişkilendirilen pozitivist geleneğe mensuptur. Bu geleneğe göre doğal gerçeklik ile toplumsal gerçeklik arasında bir fark yoktur ve her iki alanda da belirli yasalar hâkimdir. Pozitivizmden mülhem nicel yaklaşımın temel iddiası, toplumsal yaşamın temel yasalarının keşfedilerek, toplumsal gerçekliğin de öngörülebileceğidir. Toplumsal gerçeklik dışsaldır ve birey onu bulsa da bulmasa da varlığını sürdürür. Nicel araştırmalar daha geniş örneklemlerden sayısal ya da sayılaştırılır veriler toplayarak sonuçları genelleme amacı güderler. Bu genelleme eğilimi pozitivist geleneğin nomotetik oluşu ile yakından ilişkilidir.

Nitel yaklaşımlar ise yorumlayıcı (verstehen) gelenekten gelir ve hermeneutik yaklaşım olarak da bilinmektedir. Yorumlayıcı gelenek pozitivist geleneğin aksine, doğa bilimleri ile tin bilimleri arasında kesin bir ayrım yapar ve kültür bilimlerine hâkim olan anlamaya öncelik verir. Yorumlayıcı yaklaşımda birey yaşadığı kültürel sistemi, kendisi bizzat paylaştığı anlamlarla inşa etmektedir. Toplumsal gerçeklik kendi bağlamı içinde anlamlıdır, biriciktir ve her olay kendi bağlamı içinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle nitel yaklaşımlar idiografik bir yapıdadırlar ve genelleme amacı gütmezler.

Bir araştırmada uygun araştırma türünün seçilmesi sonuçların güvenirliği açısından hayatidir. Araştırma türü seçilirken araştırmanın amacının ne olduğu, verilerin birincil mi ikincil mi kaynaklardan toplanacağı, araştırma konusuna yönelik teorik ve ampirik bilgi düzeyi, ne tür verilere ihtiyaç duyulduğu, araştırmacının rolü, zaman kıstı gibi konulara göre karar verilmektedir. Ayrıca verilerin genellemeye ihtiyaç duyup duymayacağı, nasıl analiz edileceği yanında, çalışmaya ayrılan teknik ve ekonomik kaynaklar da araştırma türünün seçilmesinde belirleyici etkenlerdendir.

Bu bağlamda, araştırmanın amacının bir fenomeni ortaya koyması bakımından derinlemesine çalışmayı gerektirmesi, konu ile ilgili arkeolojik verilere ihtiyaç duyulması, araştırmacının kendisinin de bizzat veri toplama aracı olması gibi nedenlerle nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırmalar özde sayısal verilere ulaşmamıza izin vermemiş olsalar da çoğu bilim insanına göre daha avantajlı

ve daha gerçek bilgilere ulaşmamızı sağlar. Randall Collins'e göre (1984: 340); sosyolojideki en iyi çalışmaların çoğunluğu nitel yöntemler kullanılarak ve istatistiki çözümlemeler olmaksızın yapılmıştır. Bu sonuç, dünya sistemine ait makro çalışmalardan yüz yüze iletişimle gerçekleştirilen mikro çalışmalara kadar hepsinde geçerlidir.

Pozitivizmin her sosyal hareket ve davranışı ölçülebilir nesnelere dönüştürme isteğine rağmen nitel çalışmalar, yöntem ve içerik bakımından araştırma gruplarının kendi deneyim ve davranışlarını kendi ifadeleri ile aktarma gücüne sahiptir (Omoyibo ve Obaro, 2012: 322). Kümbetoğlu'na göre (2005: 44); nitel araştırma kişilerin gündelik hayat deneyimlerini, duyumsamalarını aktarmayı amaçlayan bir yaklaşım olduğu için, saha verilerinin sayıya dökülmesi mümkün olmayacaktır. Ancak nitel yaklaşımlar, kişi veya grup üzerinde derinlemesine bir sosyolojik kazı yapılmasına imkân vererek, sahayı olduğu gibi yansıtabilme özelliği gösterir. Bu sebeple veriler niceliksel olmayan öznel deneyimlere dayanan ve baskın bir nitelik taşımaktadır.

Nitel araştırma yöntemleri derinlemesine çalışmalar gerektirmekte olup kendine has araştırma teknikleri bulunmaktadır. Alanında pek çok gruplama yapılmasına rağmen, Creswell'e göre (2013: 69, 103, 105); fenomenoloji, anlatı araştırması, kuram oluşturma, etnografik araştırma ve durum çalışması olmak üzere beş temel nitel araştırma tekniği mevcuttur. Bu beş temel desenden anlatı araştırması, bir ya da daha çok kişinin hayatının araştırılması, kuram oluşturma elde edilen verilerle gömülü bir kuram geliştirilmesi, etnografi aynı kültürü paylaşan bir grubun betimlenmesi, durum çalışması bir ya da daha fazla durumun analiz edilmesi ve fenomenolojik araştırma bir deneyimin özünün kavranması olarak özetlenebilmektedir.

Çalışmada bu desenlerden fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir. Fenomenolojik yaklaşım, yaşanmış bir deneyimin özünü kavramaya ve aynı deneyimi yaşamış ortak insanlar üzerinde çalışmaya imkân vermesi bakımından, memur ve vatandaşlar üzerinde çalışabilmesi, örgüt içindeki ortak tutum ve davranışların belirlenebilmesi için oldukça elverişli bir yöntemdir. Yıldırım ve Şimşek'e göre (2013: 78); olgubilim toplumsal yaşam içinde farkına vardığımız, ancak tam olarak anlamlandıramadığımız olgulara odaklanmamızı sağlamaktadır. Olgular günlük

hayatta deneyim, olay, algı, durum, kavram ya da yönelim olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu bağlamda fenomenoloji, bize yabancı olmayan ancak ayrıntılı bir anlayış geliştirmediğimiz olgular için uygun bir araştırma zeminidir.

Bilindiği üzere toplumsal araştırmalar kullanımlarına göre kavramsal/kuramsal ya da pragmatik/uygulamaya dönük olmak üzere iki ana nedenle gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma kullanımına göre tasnif edildiğinde pragmatik/uygulamaya yönelik bir çalışmadır. Nitekim pragmatik araştırmalar bir sorunun çözümüne katkı sunmayı hedeflemektedirler. Bu çalışma ile üç kuşak özelinde, memur-vatandaş ilişkilerine etki eden unsurların tespit edilmesi sureti ile toplumsal değişim adına bir kesit sunulması amaçlanmıştır.

Araştırma, amacına göre açıklayıcı bir araştırmadır. Açıklayıcı araştırmalar nasıl ve neden soruları ile ilgilenmekte, sosyal olguları nedensellik üzerinden açıklamaya gayret etmektedir. Yine odağına göre çalışma kesitsel bir araştırma olup, belli bir zaman dilimi içindeki durumun tespit edilmesini amaçlamaktadır. Aynı araştırma belli bir zaman dilimi sonrasında tekrarlandığı takdirde, bu çalışma için boylamsal bir özellikten söz edilebilecektir. Çalışmayı kullanım amacına göre sınıflandırmak gerekirse, pragmatik amaca yönelik bir çalışma olduğunu vurgulamamız gerekir. Nitekim faydacı amaca yönelik çalışmalar, toplumsal sorunların tespit edilmesi ve bu sorunların çözümüne katkıda bulunmayı amaçlar.

### 3.5. Örneklem

Bir araştırmada örneklem seçimi çalışmanın amacı, yöntemi ve sonuçların genellenip genellenmeyeceği ile yakından ilgilidir. Geleneksel bilimin temel unsurlarından biri genellemedir. Nicel araştırmalarda sonuçlar, evrene genelleme amacı taşıdığından, olasılığa dayalı örneklem seçme yöntemlerinden biri tercih edilmektedir. Olasılığa dayalı örneklem seçiminde temel kural, her birimin ya da kişinin örnekleme girmekte eşit ihtimale sahip olmasıdır. Evrenin tam olarak bilinmediği, sonuçların genelleme amacı taşımadığı çalışmalarda ise, olasılığa dayanmayan tekniklere başvurulmaktadır.

Patton'a göre olasılık temelli örnekleme, temsil kabiliyeti ile evrene genelleme şansı verirken, amaçlı örneklemeler zengin bilgi içeren durumlarda derinlemesine

çalışılma yapılmasına imkân vermektedir. Olasılık temelli örneklem yöntemleri seçkisiz örnekleme, sistematik örnekleme, tabaka örnekleme, küme örnekleme olarak dörde ayrılmaktadır (akt. Yıldırım ve Şimşek: 2013: 132-135). Olasılığa dayanmayan örneklem seçim yöntemleri ise gelişigüzel, kotalı, amaca yönelik, kartopu, aykırı olay, ardışık ve kuramsal örnekleme yöntemleridir. Bu tekniklerden amaca yönelik örnekleme yöntemleri, araştırmacının özel ve ulaşılması güç bir nüfusun, olası tüm örnek olaylarını saptayabilmek için, geniş bir yöntem yelpazesi kullandığı, olasılıklı olmayan bir örneklem seçim tekniğidir. Amaca yönelik örnekleme bilgilendirici ve ayırıcı olayları çalışmak için uygun bir tekniktir. Bu teknikte erişilmek istenen amaç, türlere dair daha derin bilgiler elde etmektir (Neuman, 2006: 321-322). Fenomonolojik araştırmada örneklem seçim stratejileri oldukça dar aralıktadır, çünkü katılımcıların tamamının çalışılan fenomene yönelik deneyimleri olması aranır. Kriter temelli örneklem, üzerinde çalışılan deneyime sahip kimseleri temsil ettiğinde oldukça işe yarardır (Creswell, 2013: 155).

Bu çalışmada, kamu bürokrasisinin farklı kademelerinde ve farklı hiyerarşik birimlerde görev almış memurlar ve vatandaşlar arasından, amaca yönelik ve kartopu örneklem seçme tekniği ile çalışmanın amacına en uygun kişiler seçilmiştir. Öte yandan çalışılan birimin kamu olması nedeni ile ulaşılma güçlüğü yaşandığı durumlarda kartopu yönteminin oldukça iyi işlediği görülmüştür.

Araştırmanın örneklemi Maliye Bakanlığı bünyesinde görev yapan/yapmış 20-30 yaş aralığında 7 kişi, 40-50 yaş aralığında 5 kişi, 60-70 yaş aralığında 5 kişiden olmak üzere toplamda 17 memuru içermektedir. Yine Maliye Bakanlığı'na bağlı birimlerde sıklıkla iş takibi yapan 20-30 yaş aralığında 5 kişi, 40-50 yaş aralığında 6 kişi, 60-70 yaş aralığında 5 kişi olmak üzere toplamda 16 vatandaştan meydana gelmektedir. Katılımcılar Konya il ve ilçe sınırları içinde yaşayanlar arasından seçilmiştir. Bu nedenle çalışma sonuçlarının taşra bürokrasisi içindeki ilişkileri ele aldığı göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışma örnekleminde Maliye Bakanlığı'nın tercih edilmesinin nedeni, her vatandaşın bir biçimde vergi ile bürokrasiye bağlandığı ve ilişkili olduğuna yönelik düşüncedir.

Maliye Bakanlığı'na bağlı birimlerden toplanan verilerin kurumun hemen her biriminde görev yapan kişilerden oluşturulmasına dikkat edilmiş, memur, uzman,

uzman yardımcısı, şef, müdür muavini ve müdür kadrolarında çalışanlar ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Ayrıca katılımcıların erkek ve kadın bağlamında eşit şekilde dağılması sağlanmıştır.

Vatandaş grubunun kahir ekseriyeti muhasebeci ve mali müşavirlerden meydana gelmiştir. Bunun nedeni, her vatandaşın vergi bağıntısı ile bürokrasiye bağlı olmasına rağmen, bu işlemlerin yürütülmesi için pek nadir Maliye birimlerine başvurmasıdır. Nitekim çoğu işlem kurumlar aracılığı ile, maaştan kesme yolu ile, gerçekleştirilen alışveriş aracılığı ile ve özellikle son dönemlerde de çevrimiçi sistemler aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Bu bağlamda sade vatandaşların Maliye'ye gitme oranları çok düşük olup, kurum bir arşiv mesabesinde görev yapmaktadır. Maliye birimlerine başvuranların bir kısmı diğer kurumlardaki memurlardır. Bu memur grubu örnekleme dâhil edilmiştir, ancak bu ilişkinin vatandaş memur ilişkisinden daha çok memur-memur ilişkisi boyutunda değerlendirilme ihtimali göz önünde bulundurulmuştur. Öte yandan Maliye memurları ile en çok etkileşim içinde olan birimlerin esnaf, tüccar yahut serbest çalışanlar olduğu her iki grupla yapılan görüşmeler neticesinde neredeyse sabittir. Ancak *3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu* gereği, kendi namına çalışanların meslek elemanı tutma zorunluluğu bulunması nedeniyle, bu vatandaşların Maliye ile doğrudan ilişkiye girmediği, bu ilişkilerin neredeyse tamamının serbest muhasebeci ve mali müşavirler tarafından yürütüldüğünü ifade etmek gerekmektedir.[94] Bu nedenle vatandaş grubunun ağırlık sayısını bu meslek grubu teşkil etmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın örneklemi 17 Maliye Bakanlığı memuru ve 16 vatandaş olmak üzere 33 kişiden müteşekkildir. Fenomenolojik araştırmalarda 1 kişiden 325 kişiye (Dukes, 1984; Polkinghorne, 1989) kadar örneklemle oluşturulan çalışmalar bulunmakta ise de genel kabul, fenomenolojik çalışmaların 5-25 kişi arasında yapılmasının uygun olacağı yönündedir (Creswell, 2013: 157). Örneklem sayısının bir miktar yüksek olmasının nedeni bir kuşak çalışması olması yanında iki

[94] Bu konuda bir ihtilaf bulunmaktadır. Nitekim mezkûr yasa belli durumlarda işletmelerin kendi muhasebelerini tutabileceğine cevaz vermişse de maliye birimlerinde iç işleyişte kendi namına beyanname verenlerin işlemlerinin kabul edilmediği, bunun yasa ile desteklenmiş bir uygulama geleneği olduğu, hem vatandaş hem memurlarca ifade edilmektedir.

etkileşim grubu üzerinden yürütülmesinden ileri gelmektedir. Nitekim farklı kuşak ve grupları içeren bu çalışmanın, mecburi temsiline yönelik zaruretin giderilmesi gerekmekteydi.

Çalışmanın sonuçları genelleme amacı taşımadığından yalnızca örneklem sınırları içinde ele alınmalıdır. Çalışmanın sınırlılıklarına rağmen en güçlü yanı, salt literatüre bağlı olmadan, bilgilerin ilk ağızdan ve derinlikli biçimde elde edilmiş olmasıdır.

### 3.6. Verilerin Toplanması

Aslında hepimiz günlük hayatta pek çok kez sahaya çıkar, gözlem yapar, soru sorar, araştırır ve veri toplarız. Esasen sahada yaşar ve sayısız fenomenolojik deneyim elde ederiz. Bu verileri toplayarak belli yargılara vardığımız da vakidir. "Bu mahallede yaşayanlar yaşlılara karşı çok saygılılar." dediğimizde, belli zaman gözlem yapmış, veriler toplamış ve yaygın ya da öznel bir kanıya ulaşmışızdır. Elbette bu, günlük hayatın tasnif edilmesi, tanımlanması için yöntemsiz bir çıkarsamadır ve bilimsel bir iddiası da yoktur. Bu bağlamda sosyal bilimcilerin yaptığı şey veri toplama, analiz etme ve sonuç çıkarma aşamalarını, bilimsel yargılara varabilmek için belli bir teknikle gerçekleştirmek ve bize günlük hayata dair dekupajlar sunmaktır.

Veri toplama, araştırmacının belirlediği araştırma problemine cevap niteliğinde, nitelikli bilgiler toplamayı hedeflemiş ve birbiri ile ilişkili bir dizi faaliyet olarak tanımlanabilir. Veri toplama faaliyetleri, mekânın/kişinin belirlenmesi, erişimin sağlanması/uyumun oluşturulması, amaçlı örnekleme, veri toplama, verilerin kaydı, alan sorunlarının çözümü ve verilerin saklanması gibi temelde bir dizi unsuru içinde barındırmaktadır. Nitel veri toplama aşaması aynı zamanda izinlerin alınmasını, iyi bir nitel örnekleme stratejisi yürütülmesini, yazılı ve dijital olarak bilgilerin kaydedilmesini, verilerin saklanmasını ve muhtemel etik sorunların öngörülmesini de içermektedir (Creswell, 2013: 145-146).

Nicel araştırmalarda veri toplama aşamasında deney, yarı deney, yapılandırılmış gözlem, yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmış gözlem, survey ve anket gibi önceden yapılandırılmış araştırma teknikleri kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda ise derinlemesine mülakat, odak grup görüşmesi, yapılandırılmamış

gözlem, yarı yapılandırılmış gözlem, vaka analizi, doküman incelemesi, yaşam öyküsü ve sözlü tarih gibi hem yapılandırılmamış hem de ikincil kaynaklardan verilerin toplanabileceği teknikler bulunmaktadır. Nitel araştırmalarda veriler birincil veriler olarak doğrudan sahadan ve ikincil veriler olarak literatürden elde edilebilir. Araştırmacının kendisi doğrudan veri toplama aracıdır. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden literatür taraması, yarı yapılandırılmış gözlem ve derinlemesine mülakat teknikleri kullanılmıştır.

Bir araştırma genellikle problemin ortaya konması ile başlatılmaktadır. Bu araştırma için problemin ortaya konmasında, araştırmacının 14 yıllık memurluk deneyimi ve memur vatandaş ilişkilerine yönelik gerçekleştirdiği sayısız katılımcı gözlemin etkisi büyük ölçüde belirleyicidir. Öte yandan son 6 yılını da idareci olarak çalışan araştırmacı, amir-memur ilişkilerinde de safların hem öte hem de bu tarafında bulunmuş, ayrıca bir vatandaş olarak da üç ayaklı bir deneyime sahip olmuştur. Nitekim bir problemin ortaya konabilmesi derinlikli bir gözlemi murat eder. Bu bağlamda, çalışmanın yöntemi fenomenolojik bir yaklaşım olsa da etnografik kodları da içinde barındırdığı muhakkaktır. Öte yandan Bourdieu'nun düşünümsel sosyolojisine dair telkinleri de, araştırma içinde kendiliğinden yer almış, araştırmacının düşünümsel bakışını kolaylaştırmıştır. Nitekim düşünümsel sosyolojide Bourdieu araştırmacıya, yapı ile birey arasındaki diyalektik sürece odaklanırken, kendisini de incelenen olayın bir parçası imiş gibi görmesini telkin eder.

Araştırmacının memur olması araştırmaya katılanlardan veri toplanmasını ve güvenilir bir ortam sağlanmasını kolaylaştırmıştır. Ancak bu avantajın, beraberinde etik sorunları da getirebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmacı, çalışma boyunca kendi deneyim, kanı ve yargıları ile çalışma arasında gidip gelmeli ve nesnel bir düzlemde kaldığına emin olmalıdır. Bu gidişli gelişli hareketlilik nitel araştırmanın refleksivite yaklaşımı ile yakından ilgilidir. Bourdieu 'ya göre (2003: 216, 228); toplumsal araştırmalar araştırmacının bağıntı ağını ihmal etmesi, önceden inşa edilen nesneler ve küçük seçkin grupların bilimsel yöntem üzerinde etkili olması gibi tehlikelerle karşı karşıyadır. Bu bağlamda araştırmacının düşünümsel bir bakış açısını benimsemesi, nesnellikten uzaklaşmak anlamına gelmeyip, bilen öznenin ayrıcalığını sorgulamasına atıf yapmaktadır. Refleksivite bilimsel bir yüzleşme süreci olup

sosyoloğun insafına ve iyi niyetine bağlı değildir. Bilimsel yüzleşme bir araştırmacının, çalışmanın her anında kullanması gereken bilimsel bir silahtır (Mücen, 2007: 422). Bilimsel bir araştırmada araştırmacı bakımından en önemli kuralın, nesnelliğin kanıtlanması olduğu söylenebilir. Bu bağlamda araştırmacının ortaya çıkabilecek bu etik sorunla baş edebilmesi için refleksif bir bakış açısına sahip olması zaruridir.

Bir araştırmada görüşme anı verilerin kalitesi bakımından hayatidir. Bu bağlamda görüşmenin gerçekleştirileceği yer, saat, süre, araştırmacının kişisel üslup ve tutumu, beden dili ve hatta giyimi dahi elde edilen verilerin anonimliği konusunda belirleyici etkenlerdir. Bu bağlamda katılımcılardan önce telefonla randevu alınmış ve bu esnada görüşme ile ilgili ön bilgi verilmiştir. Görüşmelerin kayda alınacağı, kaydın bilimsel araştırmalar dışında herhangi bir yerde kullanılmayacağı, kimliklerine ilişkin herhangi bir bilgi ya da belirleyici atıfa çalışmada yer verilmeyeceği ve edinilen verilerin kodlama yolu ile kullanılacağı kendilerine bildirilmiştir. Ses kaydı alınmasını istemeyen katılımcılar için not tutma yoluna gidilmiştir. Yine de ses kaydı yapılan görüşmelerden çok daha nitelikli veriler elde edildiği, ses tonu, tınısı ve üslubun sakin bir ortamda yeniden ve yeniden dinlenmesinin veri setine büyük katkıda bulunduğunu söylemekte fayda bulunmaktadır. Defaten dinleme, brütü nete dönüştürme noktasında kilit bir eylem olmuştur.

Görüşme yeri ve saati katılımcının tercihine bırakılmış, araştırmacının doğal ortamı yahut otorite ilişkilerinin algılanacağı yerlerde görüşme yapılmamıştır. Nitekim Robyn Dowling (2005: 20-21); nitel görüşmelerin kimi durumlarda araştırmacı lehine bir güç ilişkisini içinde barındırma ihtimaline karşı bizi uyarmaktadır. Bu bağlamda cinsiyet, yaş, sınıf, etnisite ya da siyasi konumlandırmaların araştırmacı ile katılımcı arasındaki doğal dokuyu bozma ihtimali bulunmaktadır.

Görüşme başlamadan evvel ses kaydı yapılması için katılımcıların rızaları alınmış, diledikleri zaman çalışmadan çıkabilecekleri, ses kaydını durdurabilecekleri ya da ara verebilecekleri kendilerine bildirilmiştir. Görüşmeler bu hususta açık bir mutabakat sağlandıktan sonra başlatılmıştır. Öte yandan görüşmelerin bir bölümünün kamu kurumlarında yapılması nedeni ile ertelenemeyecek işleri olması durumunda, kurum işleyişinin şartlarına göre konumlanılacağı da aktarılarak, katılımcıların

kendilerini rahat hissetmeleri ve görüşmenin çerçevesini yönetebilecekleri konusu telkin edilmiştir. Görüşmeler Mayıs 2020 ile Eylül 2020 dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin en uzunu 4 saat 22 dakika en kısası ise 7 dakika sürmüştür. 7 dakika gibi yeterli veri elde edilmesine izin verilmeyen görüşmeler araştırma bulgularına dâhil edilmemiştir. Görüşmenin bu denli kısa sürmesinin nedeni, katılımcının sorulara "evet, hayır, yani, bilmiyorum…" gibi zoraki cevaplar vermesi ve gönüllü olmadığının anlaşılmasıdır. Yine de sorulacak sorular bitirilmiş ve katılımcıya teşekkür edilerek görüşme sonlandırılmıştır. Kimi zaman da toplamda 1 saat kadar olsa da elde edilmesi neredeyse bir günü bulan görüşmeler olmuştur. Kimi memurların vatandaş etkileşiminin yoğun olduğu birimlerde çalışması ve amir pozisyonunda çalışanlarla görüşme esnasında sık sık araya kişisel işlerinin girmesi, görüşmelerin süresini uzatmış ve meşakkatini artırmıştır. Kadın memurlardan çok daha zor veri toplandığı, hemen her iki kadından birinin görüşmeyi reddettiğini de ifade etmek gerekmektedir. Bu durum kendilerine çok yakın kişiler ya da amirleri aracılığı ile gidilse dahi benzer şekilde sonuçlanmıştır.

Görüşmeler yoğunlukla katılımcıların işyerlerinde, evlerinde ya da kafe ve restoran gibi açık alanlarda gerçekleştirilmiştir. Pandemi nedeni ile kimi görüşmelerin telefonla gerçekleştirildiği durumlar da vakidir. Görüşmeler ekseriyetle kayda alınmış, katılımcının rıza göstermediği durumlarda el yordamı ile bir yardımcı aracılığı ile not tutulmuştur.

Görüşmede nitel araştırma tekniklerinden derinlemesine mülakat tekniği kullanılması da sayılan hususların önemini artırmaktadır. Nitekim derinlemesine mülakat tekniği deyim yerindeyse araştırmacının ustalığına, katılımcının ise arkeolojik bilincine girilmesine izin vermesine ve bu iniş için sağlanacak güvenilir ve samimi bir ortamın yakalanmasına bağlı bir tekniktir. Neuman'a göre (2006: 585-586); derinlemesine mülakat tekniği tipik bir saha görüşmesi olarak bir araştırmacı ile üyenin ortak ürünü olup, üyeler etkin katılımcı olarak hisleri ve işbirlikleri ile öznel anlamlar yüklüdür. Araştırmacının soracağı sorular ardışık değildir, kişiye ve konuşmanın akışına göre değişebilir. Dostça, sohbete dayalı bir görüşmedir, içine hikâyeler ve sapmalar girebilir. Araştırmacı, görüşmenin toplumsal bağlamına dikkat eder ve yanıtların anlamını bu bağlamda yorumlar.

Bu bağlamda görüşmelerde yaşanan en önemli sorunlardan birinin, katılımcıyı bağlama çağırmak ve sohbeti bağlam etrafında tutmak olduğu söylenebilir. Nitekim taraflardan birinin bağlamı tam olarak bildiği, diğerinin ise kendisine ilişkin her türlü fenomeni aktarma eğiliminde olduğu düşünülürse, araştırmacının görüşmeciyi sıkmadan ve zaman kıstına takılmadan, teorik zeminde verileri toplayabilmesi oldukça meşakkatli bir iştir. Bu da yukarıda belirtildiği gibi araştırmacının maharetine bağlıdır. Öte yandan derinlemesine mülakat yönteminde ortaya çıkabilecek etik sorunlardan biri katılımcının sorularla yönlendirilme ihtimalidir. Bu bağlamda sorular mümkün olduğunca objektif bir zeminde aktarılmış, yargı ve kanı bildiren sorulardan kaçınılmış, çok gerektiği durumlarda tam tersi kanı ile seçenek halde sorulmuştur. Örneğin "Vatandaşın memura olan tutumu değişmiş midir, yoksa her dönemde aynı mıdır?" şeklinde ihtimali sorularla cevapların yönlendirilmesi engellenmiştir.

Çalışmada fenomenolojik yaklaşımın yanı sıra yarı yapılandırılmış gözlem tekniğinden de yararlanılmıştır. Araştırmacı Maliye'de özellikle vatandaşların yoğun başvuru yaptığı veznede, iki serviste ve mali müşavirlik bürosunda yaklaşık 1 hafta gözlem gerçekleştirmiştir. Bu süreçte edinilen bilgilere de bulgular kısmında yer verilmiştir.

Veri toplamaktan daha önemli olan bir şey vardır ki o da nitelikli veri toplamaktır. Nitelikli veri güvenilir ve geçerli veri anlamına gelmektedir. Güvenilirlik ise iç ve dış tutarlılığı murat etmektedir. İç tutarlılık verinin akla yatkınlığına gönderme yaparken, dış tutarlılık verilerin yahut gözlemlerin diğer veri kaynakları ile karşılaştırılması sonucu elde edilmektedir. Saha araştırmalarında güvenilirlik araştırmacının bir bakıma kendisidir. Nitekim güvenilirlik araştırmacının farkındalığına, sorularına, şüphelerine ve anlayışına dayanmaktadır. Araştırmacı katılımcılara ve olaylara çok yönlü bakabilmeli, yeni sorular sorabilmeli, öznellik ve bağlamı, inanılırlık açısından hesaba katabilmelidir. Öte yandan araştırmacı güvenilirliğin sabote edildiği kimi durumlarla da karşılaşabilmektedir. Bu durumlar yanlış bilgilendirme, kaçamak yanıtlar, yalanlar ve paravanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Neuman, 2006: 579-583).

Saha araştırmasında geçerlilik ise nicel bir yaklaşımda olduğu gibi çalışmayı yinelemek anlamına gelmez. Nitekim nitel bir saha araştırmasını değişen toplum,

olaylar, bağlam ve üyeler bakımından tekrar edebilmek mümkün değildir. Nitel bir araştırmada dört çeşit geçerlilik kriteri bulunmaktadır. Bunlar ekolojik geçerlilik, doğal tarih, üye geçerliliği ve ehliyetli içeriden kişi performansıdır. Araştırmacının tarif ettiği toplumsal dünya ile üyelerin dünyasının ne denli uyum sağladığı konusu ekolojik geçerliliğe atıf yapmaktadır. Diğer bir deyişle veri toplanan ortamın doğal dokusunun, araştırmacının varlığı ile rahatsızlığa uğrayıp uğramadığı yönünde bir çıkarım yapılır. Doğal tarih esasına göre araştırmanın nasıl yürütüldüğünün ayrıntılı biçimde betimlenmesi gerekmektedir. Üye geçerliliğinin sağlanması için araştırmacı, sonuçları üyelere yeniden götürerek katılımcıların geçerliliğe destek olmasını istemektedir. Ehliyetli içeriden kişi performansı ise üye olmayan birinin etkin bir üye olarak şaka yapabilme, şakaları anlayabilme gibi etkileşimde bulunabilme ve kabul edilebilmesi ile yakından ilgilidir (Neuman, 2006: 579 - 583).

Bir saha araştırmasının verilerinin nitelikli olabilmesi onun taşıdığı geçerlilik ve güvenilirlikle sıkı bir ilişki içindedir. Bu bağlamda nitel araştırmanın murat ettiği tüm geçerlik ve güvenilirlik ilkelerine çalışma içinde azami biçimde riayet edilmiştir.

### 3.7. Verilerin Analizi

Bir araştırma sonucunda araştırmacı, elde ettiği verilerle toplumsal yaşamın ampirik ayrıntılarından çıkarsamalarda bulunmayı hedefler. Uslamlama yaparak verilerin karmaşıklığını basitleştirmeye ve anlaşılır sonuçlara varmaya çalışır (Neuman, 2006: 659-660). Fenomenolojik analizde araştırmacı yapısal ve dokusal tanımlamalardan sonra fenomenin özünü ortaya koymayı hedefleyen, temel ve değişmez yapı olarak adlandırılan karma bir betimleme yapmaya çalışır. Bu betimleyici pasajın sonunda okuyucu “bu deneyimi yaşamanın ne demek olduğunu daha iyi anlıyorum” diyebilmelidir (Creswell, 2013: 82).

Fenomenolojik bir araştırmada veriler kabaca üç aşamadan geçerek analiz edilmektedir. İlk aşama, ham malzemenin tanımlandığı, ifadelerin aynen aktarıldığı betimleme aşamasıdır. Betimleme aşamasında amaç günlük yaşamın ayrıntılarının aktarıldığı bir metin oluşturmaktır. Betimsel süreç bağlamlara, süreçlere ve niyetlere odaklanmaktadır. İkinci aşama verilerin incelendiği, sınıflandırıldığı, benzerlik ve farklılıklarına göre gruplandığı sistematik çözümleme aşamasıdır. Bu aşamada sınıflandırılan veriler arasından tekrar ilişkilendirme ve bağlantı kurma çalışmaları

yapılmaktadır. Bu süreç bir yapboz oyununa benzemektedir. Bütün, evvela anlamlı parçalara ayrıldıktan sonra tekrar kendi içinde anlamlandırılarak, bir desen ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Bu manada nitel araştırmalarda veri analizi temaların, kavramların ve probleme cevap olabilecek özelliklerin gruplandığı bir kodlama sürecidir. Kodlamalar esnasında araştırmacı bir örüntü arama faaliyeti gerçekleştirmektedir. Tekrar eden herhangi bir şeyin, eylemin veya atfedilen anlamın tespit edilmeye çalışıldığı bu süreçte, örüntü tespit edildikten sonra, tekrarın meydana geldiği bağlam belirlenmeye çalışılır. Son aşama ise yorumlama aşamasıdır ki bu aşama oldukça öznel bir gayreti gerektirmektedir.

Bu bağlamda nitel araştırmalarda sahanın ürettiği kodlar sayesinde, bulgular kendi başlıklarını kendi üretebilme kabiliyetine sahiptir. Kimi zaman da araştırmacının, sahaya çıkmadan evvel hiç aklında olmayan bir bağlamı, olayı, durumu ya da kanıyı sahanın doğurduğu durumlar da vakidir. Buradan hareketle nitel araştırmalarda veri analizi kısmının oldukça heyecan verici ve kimi sürprizleri içinde barındırdığı söylenebilir. Esasen nitel veri analizi sahadan dönmüş, yorgun ve elinde binlerle ifade edilecek sayfaları bulan görüşme yığını içinde araştırmacının, bağlam olarak adlandırılan teorik zeminde bu heyecanı yaratacak verileri, tıpkı samanlıkta iğne özeni ile aramasıdır.

Bu araştırmada, nitel araştırma tekniklerine ait stratejiler kullanılarak evvela derinlemesine mülakat tekniği ile sahadan veriler toplanmış ve görüşmelerin tamamı yazıya aktarılmıştır. Görüşmeleri yazıya aktarma sürecinde kimi ücretli ve ücretsiz programlar denenmiş ancak sonuç alınamamıştır. Nitekim hiçbir program sesi yazıya eksiksiz çevirme konusunda yeterli gelmemiştir. Yine profesyonel deşifre yapan kimselerle görüşülmüş ancak hem maliyetlerin oldukça yüksek olması hem de termin süresinin oldukça uzun tutulması nedeniyle bu yöntemden de vazgeçilmiştir. Kimi yakın arkadaşlar deşifre bölümü için bir miktar yardımcı oldularsa da, bu işlemi araştırmacının yapmasının daha faydalı olacağına kanaat getirilmesi ile deşifreler bizzat gerçekleştirilmiştir. Bu elbette oldukça meşakkatli ve günler alan bir işlemdi. Ancak bu sürecin de bir veri toplama aşaması olduğunu, konuşma tınısı, ses tonu, kahkaha, öfke ve imaları yansıtabilmesi ile veri kalitesi bakımından hayati olduğunu belirtmek gerekmektedir.

Yazıya aktarılan görüşmeler üzerinde defaten bir okuma gerçekleştirilmiş bağlam, süreç ve niyetler ışığında anahtar ifadeler belirlenerek kümeler oluşturulmuş ve fenomenin nasıl gerçekleştiğini ortaya koyacak önemli ifadelere odaklanılmıştır. Bir örnek vermek gerekirse, katılımcıların memuriyete ne anlam atfettiklerine yönelik soruya ilişkin veriler, her bir kuşak için ayrı ayrı kategorileştirilmiştir. Örneğin birinci kuşak için anahtar ifadelerin " garanti, sırtını devlete yaslamak, köyden kurtuluş, emek yoğun işlerden kurtuluş, baba mesleğinden kurtuluş, güven gibi kategorilere ayrıldığı ifade edilebilir. Bu işlem her bir kuşak için ayrı ayrı gerçekleştirilmiş ve konu başlığı ile ilgili kuşaklar arası farklılıklar ortaya konmuştur.

Nitel verilerin kendine özgü analiz yöntemlerinden bir diğeri de çıkıntı arama tekniğidir. Çıkıntılar görünen gerçekliklerdir ve araştırmacı bu çıkıntıların ardında yatan ve görünmeyen gerçekliğe ulaşmaya çalışır. Örneğin toplumsal sınıf gibi yapısal gerçeklikleri doğrudan gözlemleyemeyiz. Böyle bir sınıf analizinde kişilerin davranış biçimleri, maddi varlıkları ve kariyer varsayımları gibi hususlar dışa dönük çıkıntılar olup, görünenin ardındaki gerçeği görme ve yorumlama fırsatı sunarlar. Bu yönü ile nitel verilerin analizinde çıkıntılar merkezi öneme sahiptir (Neuman, 2006: 672-673). Bu bağlamda katılımcıların ideolojik görüşlerinin tespit edilebilmesi, toplumsal cinsiyet, amirlere yönelik düşünceler ve rüşvet gibi hassas konularda çıkıntı tekniklerine başvurulmuş ve çoğu zaman bu çıkıntılar aracılığı ile görünenin ardındaki gerçeğe ulaşılabilmiştir.

Fenomenolojik analizde önemli hususlardan bir diğeri de araştırmacının kişisel deneyimlerini ayraç içine alması, (paranteze alma) tüm deneyim ve ön yargılarından sıyrılarak analizi gerçekleştirmesidir (Creswell, 2013: 82). Bu noktada araştırmacının kendi mesleğine ilişkin bir konuyu çalışıyor olması, paranteze alma eyleminin bu çalışma için ayrı bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin katılımcılar kimi zaman kadın memurlarla ilgili "çirkef, egoist, kibirli, saldırgan" gibi hakaret de sayılabilecek ifadeler kullanmıştır. Öte yandan kamudaki kadın idarecilerin kavgaya yatın olduğu, çabuk sinirlendiği ya da yönetmeyi beceremediklerine yönelik yargılara rastlandığı vakidir. Bu bağlamda doğrudan kişiselleştirme ihtimali bulunan bu anlatıları katılımcının tüm soğukkanlılığı, değişmeyen yüz ifadesi ve enerjisi ile dinlemesi ve görüşmeye devam edebilmesi gerekmektedir. Ayrıca anlatılan hemen her

fenomene ilişkin araştırmacının da bir deneyimi olması, yine paranteze alma konusunun bu çalışma için önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

Son olarak yorumlama aşamasında ilişkiler, temalar ve desenler araştırmacının etkin bir rol üstlenmesi ve alanda gerçekleştirilen diğer çalışmalara da değinmek sureti ile yorumlanmıştır. Nitel araştırmalarda yorumlama aşamasında araştırmacının öznel yönü ön plandadır. Bu çalışmada elde edilen veriler yukarıda ayrıntılı biçimde ifade edilen nitel araştırma tekniklerine uygun biçimde analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

### 3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları, Sahada Karşılaşılan Güçlükler ve Etik Meseleler

Araştırmanın en açık ve temel sınırlılığı araştırmaya katılan 33 kişi ile sınırlı olmasıdır. Diğer bir sınırlılık katılımcıların çoğunluğunun devlet memuru olması nedeni ile kimi zaman gerçek fikirlerini saklama ve sistemi eleştirmekten çekinme eğiliminde olmalarıdır. Yine siyasi ya da ideolojik eğilimi olan soruları yuvarlak ve çekimser biçimde cevaplama ihtimalleri de benzer bir sınırlılıktır.

Çalışmanın diğer bir sınırlılığı, vatandaşlara ait örneklem grubunun ağırlıklı olarak muhasebeci ve mali müşavirlerden teşekkül etmesidir. Nitekim çalışma Maliye'ye ilişkin memur tutumlarının değerlendirilmesi için amaçlı bir örneklemi murat etmekteydi. Oysa sahaya çıkıldığında Maliye'nin, her vatandaşla kaçınılmaz olarak organik biçimde ilişkili olduğu ancak fiilen büyük oranda bağıntısız olunan bir arşiv kurumu olduğu anlaşılmıştır. Maliye ile en çok etkileşim kuranlar esnaflar, işletme sahipleri, tüccarlar, serbest çalışanlar gibi kendi namına çalışan meslek grupları idi. Nitekim yukarıda ayrıntılı biçimde anlatıldığı üzere işletme sahiplerinin meslek elemanı çalıştırma zorunluluğu, örneklemin bu meslek grubunda yoğunlaşmasına neden olmuştur.

Katılımcılara ait bellekte arkeolojik bir kazıntı yapmak oldukça meşakkatli bir iştir. Kimi zaman katılımcının çalışmaya ayırdığı zamanın sona ermesi, sorulan sorularla ilişkili daha evvel hiç derinlemesine düşünmemiş olması, görüşmeden sıkılma, kimi zaman da soruların anlaşılamaması gibi nedenlerin de bir takım sınırlılıkları beraberinde getirdiğini söylemek mümkündür. Araştırmacı bu tür durumlarda soruları basitleştirerek tekrar sorma, katılımcının konuşmaktan keyif aldığı bir konuyu ele alarak katılımcıyı yeniden istekli hale getirme gibi yöntemlere

başvurmuştur. Siyasi mevzuların konuşulduğu durumlarda kimi katılımcılar ketum bir tutum takınmaktadır. Tersi bir durum da, katılımcının sisteme muhalif olduğu durumlarda yoğun bir eleştiri ve öfke dili kullanmış olmasıdır. Araştırmacı katılımcılara ulaşmak için kimi sivil toplum kuruluşlarını, özellikle de memur sendikalarını aracı kılmayı denemiştir. Ancak bu yolla ulaşılan katılımcıların da benzer bir tavır sergilediği, objektif değerlendirme yoluna gitmedikleri, kimi zaman da sendika yetkilileri aracılığı ile kendilerine ulaşıldığı için örgütün tutumları ile uyumlu konuşma yapmak durumunda hissettikleri gözlenmiştir. Katılımcı bu yoldan vazgeçmiş, bağımsız aracılar yolu ile katılımcılara ulaşmaya çalışmıştır. Yine bir amire ulaşılarak memurla görüşüldüğü durumlarda, amire karşı duyulan mecburiyet hissi ile çalışmaya dâhil olunduğu ve su ile sabundan uzak cevaplar aktarıldığı vakidir. Ayrıca bu yolla görüşülen katılımcılardan, amirlerle ilişkiler boyutu ile ilgili de sağlıklı veri toplanamamış oldu. Sonrasında bu yöntem de tercih edilmemeye çalışıldı. Katılımcılar tercih edilirken cinsiyet ve mesleki pozisyon gibi değişkenler yanında belirlenebildiği ölçüde dünya görüşü bakımından da eşit bir dağılım sağlanmaya gayret edilmiştir.

Sahanın en sıra dışı örneklerinden biri, görüşme yapılacak kişilere kuşak şartını taşıyıp taşımadığının belirlenmesi için doğum tarihleri sorulduğu ve uymadığı kendilerine bildirildiğinde yaşanmıştır. Bu durumda katılımcılar "Nüfus cüzdanı ile belgeleyecek misin sanki öyle yazıver, bize gelip sorarlarsa yazdığın gibi söyleriz." şeklinde bir yaklaşım sergilemişlerdir. Bunun etik olmayacağı, doğru bilginin bu şekilde sunulamayacağı kendilerine nazik bir dille aktarıldığı hâlde, durumu araştırmacının fazla abarttığına yönelik ifadeler yahut mimikler sergileyen katılımcılara rastlanmıştır. Bu durumun bilimsel araştırmanın sahada gereğince ciddiye alınmadığı ya da ne olduğunun tam manası ile bilinmediğine delalet ettiği söylenebilir.

Kimi katılımcıların araştırmacıyı bir pazarlamacı gibi gördüğü de olmuştur. Araştırmacının çalışmanın bilimselliğini aktarma konusundaki satıcı gayreti, görüşmecilerin ise şüpheli ve isteksiz görünümleri bu hissin esas nedeni olsa gerektir. Öte yandan katılımcıların toplumsal hafızasında yer etmiş dolandırıcılık öyküleri düşünüldüğünde, bilimsel araştırmaya olan güvensizlikleri anlaşılabilir olmaktadır.

Kimi görüşmelerin katılımcıların evlerinde gerçekleştiği aktarılmıştı. Bu bağlamda, meşhur bir marka namına satış yaparak, evlere anket çalışması için giden ve anketi doldurdukları takdirde üç kilo deterjan hediye edeceklerini söyleyen dolandırıcılık şebekesinin katılımcıları, koklattığı parfümle bayıltarak soygun yaptığı haberleri göz önüne alındığında, saha araştırıcılarının neyle mücadele etmesi gerektiği ve üyelerin de haklılık payı üzerinde bir kez daha düşünmek gerekmektedir.

Katılımcıların konuşmalarının usulsüz biçimde kullanılacağı yahut söylediklerinin bir gün bir yerde önlerine çıkacağına yönelik bir endişe de fark edilmiştir. Birinci kuşakta özellikle emekli olan memurların, kaybedecek bir şeyleri olmadığı düşüncesi ile oldukça açık ve üstüne basa basa konuşma konusunda daha cesaretli olması da benzer bir kanının tezahürü gibidir. Yine de katılımcıların çoğunluğunun cesur bir dil kullandığını söylemeden geçemeyeceğiz. Nitekim bu çalışma düşünce ve duygularını tüm açıklığı ile dile getirenler sayesinde bu aşamaya gelmiştir. Araştırmacının kendisinin de kamu görevlisi olması güven tesissinde olumlu bir rol oynamıştır. Hâkim kanı, bir devlet memurunun yasa dışı yahut etik olmayan bir iş yapmayacağı yönündedir. Bu kanı, çalışma açısından da bir veri olarak kaydedilmelidir. Nitekim görüşmelerden birinde, verilerin yalnızca bilimsel çalışmalarda kullanılacağı, kişisel bilgilere hiçbir surette yer verilmeyeceği katılımcıya aktarıldığı esnada "Devlet memurusun hocam, memur öyle şeye cesaret edemez." şeklinde cümle kuran katılımcılar olduğu düşünülürse, memur olan ile yasal olan arasında kurulan bağ anlaşılmış olacaktır.

Her araştırmacının sahada rastlaştığı kendine özgü sorunlar vardır. Bir nitel araştırmanın başına gelebilecek en sıra dışı sorun, dünya genelinde bir pandemi ilan edilmesi olsa gerektir. Daha da kötüsü, araştırmacının iki küçük bebeği ile birlikte, tam da veri toplama döneminde etkileri 2 ay süren Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) hastalığı geçirmiş olmasıdır. Nitel yöntemin muhtaç olduğu yüz yüze görüşme, etkileşim ve göz teması gibi tamamı yakın ilişkiler gerektiren eylemlere karşın, küresel bir politika olarak sosyal mesafe ve etkileşimsiz hayat şeklinde yürütülen haklı söylemler, çalışmanın karşılaştığı en sıra dışı sorundur. Çalışmanın bir kuşak çalışması olduğu ve ilk kuşak için belirlenen yaş aralığının 60-70 arası olduğu ifade edilmişti. Bu bağlamda, yaşlı kuşak için millet olarak gösterdiğimiz hassasiyetin ve çoğumuzun

anne babalarını neredeyse cam bir fanusa koymaya yönelik istencinin, çalışma açısından düşünülmeye değer olduğu bir gerçektir. Nitel bir araştırma elbette online görüşme araçları yahut telefon ile de gerçekleştirilebilir, lakin yüz yüze görüşmelerin etkileşim ve güven ortamına sağladığı katkı yadsınamaz bir gerçektir. Yine de birinci kuşak katılımcılardan kimileri ile telefon vasıtası ile veri toplanmıştır. Öte yandan pandemi süreci, çalışmanın takvimine tam olarak uyulamamış olması üzerinde de etkili olmuştur.

Araştırmanın sınırlılıkları yanında bir takım etik sorunlarla da karşılaşma ihtimali bulunmaktadır. Bir saha araştırmasında araştırmacının üç tür etik sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluklar kabaca katılımcılara, çalışma içindeki alıntı sahiplerine ve araştırmayı okuyanlara karşıdır. Araştırmaya katılanlar açısından temel ilke bulduğun gibi bırak ilkesidir. Araştırmacı katılımcıların kişisel bilgilerini, deneyimlerini, duygularını ve hassasiyetlerini koruma konusunda azami gayret sarf etmelidir. Alıntı yapılan çalışmalar bakımından araştırmacı genel bilgiler dışında atıf kurallarına uygun alıntı yapmakla yükümlüdür. Araştırmacının okuyucuya karşı en temel sorumluluğu ise verileri manipüle etmeden doğru ve doğal biçimde aktarmaktır.

Araştırmacı, sorulan sorulara cevaplar alınabilmesi noktasında da bir takım etik meselelerle karşı karşıyadır. Örneğin katılımcının cevap vermediği ya da vermek istemediğinin anlaşıldığı, mahrem addettiği durumlarda aynı sorunun yinelenip yinelenemeyeceği, başka türlü sorulup sorulamayacağı ve soruların örneklendirilerek cevapların alınıp alınamayacağı konusu etik bir sorundur. Bu tür durumlarda katılımcının düşünsel ve duyusal hassasiyetlerine zarar vermeden, dünya görüşlerine ait sinir uçlarına dokunmadan ve ısrarcı olmadan sorular yumuşak bir üslupla yinelenmiştir. Cevap verilmek istenmediği durumlarda aynı samimi tutumla saygı duyulduğu ifade edilerek diğer sorulara geçilmiştir.

Araştırmacının konunun örneklem kümeleri ile tam bir mütekabiliyet göstermesi de etik bir meseleye dönüşme potansiyeline sahiptir. Yine elde edilen kimi verilerin kişiselleştirilme tehlikesi de bulunmaktadır. Örneğin araştırmacı “memur dediğin rüşvetçidir, kadından memur olmaz, kadınlar amir olamaz, yönetmeyi beceremez, çirkeftir, egoisttir” gibi cinsiyet ve mesleki bağlamda öznel olarak da algılanabilecek pek çok veri elde etmiştir. Elbette bir araştırmada güvenilirlik ve

geçerlilik yanında en önemli husus objektifliktir. Nitel araştırmalarda paranteze alma bu neviden meselelerin çözümünde elverişli bir araçtır. Araştırmacı kendi deneyim ve yargılarına ait her türlü kanıyı geri planda bırakmalı, eleştiri ya da hakaret boyutundaki söylemler karşısında dahi soğukkanlılığını koruyarak görüşmenin doğasına zarar vermemelidir. Araştırmacının bu tür konularda da gerekli objektif tutumunu koruduğu, aktarılan hiçbir veriyi kişiselleştirmediği ve özellikle mesleki deneyimine ait tüm sezgi, duygu ve düşüncelerini yeniden ve yeniden paranteze alma konusunda azami gayret sarf ettiği ifade edilmelidir.

# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
# VERİ ANALİZİ VE TEMEL BULGULAR

Veri analizi iki izleği takip etmektedir. Bunlardan ilki Maliye Bakanlığı memurlarından toplanan verilerin analiz edildiği birinci aşama ve Maliye memurlarından hizmet alan vatandaşlara ilişkin verilerin analiz edildiği ikinci aşamadır. Bu bölümde memurlardan toplanan verilerin analizi yapılmış ve her tema sonunda memurlara yönelik tutumların, vatandaş bağlamından kopmaksızın kuşaklar arası farklılıkları ortaya konmuştur.

## 4.1. Memurlara İlişkin Temalar

Maliye birimlerinde görev yapan 17 memurdan toplanan veriler ışığında, dokuz tema belirlenmiştir. Bu temalardan ilki "Memur Olmak" temasıdır. Bu tema altında katılımcıların memuriyeti nasıl anlamlandırdığı ve mesleki itibar algısı üzerinde durulmaktadır. Öte yandan aynı tema altında evlenme ve borçlanma ilişkileri alt temalar olarak işlenmiştir. Diğer bir tema "Örgüt İçi İlişkiler: Yatay ve Dikey Formların Belirsizleşmesi" temasıdır. Bu tema altında memurların birbirleri ve üstleri ile ilişkilerine kuşak farklılıkları bağlamında değinilmektedir. Yine aynı tema altında bilginin memurlar arası etkileşime sirayeti, siyasi bakımdan güçlü memurlar yanında eğitim seviyesinin ilişkilere etkilerine değinilmektedir. Cinsiyet ve yaş farklılıkları da örgüt içi ilişkilere etki eden diğer bir unsur olup, alt temalar altında yer bulmuştur. Öte yandan teknoloji kullanımı konusundaki becerilere de memurlar arası ilişkilerde hem çatışma ve hem de konsensüs unsuru olarak yer verilmiştir. Bu bakımdan teknoloji kullanmada mahir olan genç kuşak ile tecrübe bakımından avantajlı yaşlı kuşağın bir alışveriş modeli gerçekleştirmiş olduğu görülecektir. Üçüncü tema "Memurun Borçlu Vatandaş Kabulü ve Mevzuat Mesafesi" temasıdır. Bu tema altında Maliye memurlarının, birimlerine başvuran vatandaşları borçlu, diğer bir deyişle kusurlu bir vatandaş olarak gördükleri üzerinde durulmakta ve mevzuatın katı doğasının memur vatandaş ilişkilerindeki etkilerine değinilmektedir. Diğer bir tema "Memurun Gözünden Memuriyetin Dönüşümü: Bond Çantalı Memur Korkusundan Bir Evin Bir Çocuğu Vatandaş Modeline" temasıdır ki bu tema, memurların gözünden vatandaş bakışının üç kuşakta nasıl algılandığına vurgu yapmaktadır. Özellikle vatandaşların memurlara olan yaklaşımı kuşaklar bakımından oldukça keskin kırılmaları içinde

barındırmaktadır. Beşinci tema "Memurun Gözünden Türk Toplumunda Memur Ön yargısı" temasıdır. Bu başlık altında vatandaşların, memurlara karşı takındığı ön yargıya ve sosyal medyanın memur ön yargısına katkısına değinilmektedir. Öte yandan şikâyet ve tartışma kültürünün değişimi üzerinden de memur ön yargısının yeni bir değerlendirmesinin yapılması hedeflenmiştir. Bu bağlamda vatandaşların şikâyet araçlarını ne şekilde kullandığı yanında, şikâyet kültürünün kuşaklar bağlamında değişimi bu tema altında işlenen konular arasındadır. Altıncı tema "Memurun Bilgi Otoritesi" başlığı ile verilmektedir. Bu tema altına bilginin değişen konumu ve memur vatandaş ilişkilerindeki otorite konusu ile ilgisi işlenmektedir. Şu halde bilgiye neredeyse ulaşamayan ilk kuşakla, bilgiye tek tıkla erişen son kuşak arasında, memura ilişkin algılarının değişim seyri, temanın iskeletini meydana getirmiştir. Aynı tema altında ortaya çıkan alt tema, teknolojinin ortaya çıkardığı yeni bir memur tipi olarak aşınmış memurdur. Bu bağlamda memurlar ilerleyen teknoloji sayesinde vatandaşlarla neredeyse karşı karşıya gelmemekte, memur imgesi giderek silinmektedir. Çalışma içinde ortaya çıkan bir diğer tema ise "Teknolojik Anomi, A4 Fetişizmi ve Online Arzuhalcilik" temasıdır. Bu başlık altında teknolojiyi kullanma konusunda zayıf ya da isteksiz olan vatandaşlarla memurlar arasında ortaya çıkan gerilime değinilmektedir. Bu gerilim kendisini dijital olanla yazılı olan arasında göstermiştir. Öte yandan teknoloji konusunda yetersiz olan vatandaşların işini görmek üzere ortaya çıkan ve *online arzuhalcilik* adını verdiğimiz yeni bir mesleğin ortaya çıktığını ifade etmemiz gerekmektedir. Sekizinci tema ise "Memur-Vatandaş Etkileşiminde Siyasal Farklılıklar" olarak ifade edilmiştir. Bu tema altında memur ile vatandaşın siyasal ya da ideolojik farklılıklarının ilişkiler üzerindeki etkilerine değinilmektedir. Özellikle kuşaklar bakımından bu başlık altında oldukça anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Son tema ise "Demografik Veriler Bağlamında Bir Saha Okuması" temasıdır ki burada, etkileşim taraflarının yaş, cinsiyet ve eğitim değişkenlerine göre farklılıklarına değinilmektedir.

### 4.1.1. Memur Olmak

Meslek en basit anlamı ile bireyin yaşamını idame ettirmek için yürüttüğü süreğen bir işi tarif etmektedir. Kişinin mesleği onun yalnızca maddi olarak geçimini sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal konum ve otoritesini, kimliğini,

itibarını, düşünme biçimini ve gündelik hayatını devam ettirme pratiklerini yakından ilgilendirmektedir. Meslekler bireyin toplumsal hiyerarşide nasıl ve ne şekilde konumlanacağını belirlemesi yanında kişinin kendini gerçekleştirmek için edindiği temel araçlardandır. Birey mesleğini tercih ettikten sonra genelde dönüşü mümkün olmayan bir yola girmiş ve bir nevi topluma karşı borçlanmış olmaktadır. Diğer bir deyişle birey, seçim yaptıktan sonra mesleğin gereklerine göre davranmayı ve toplumsal yapının o mesleğe ilişkin rol beklentilerini karşılamayı vaat eder. Öte yandan mesleklere ait beklentiler ekonomik, siyasi ve sosyal pek çok etkene bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Bir mesleğin tercih edilmesi salt bir sonuç olmayıp, bireysel ve sosyal mirasın tetiklediği bir sürecin çıktısı mahiyetindedir. Kişi mesleğini seçerken bireysel geçmiş, ilgi ve beceriler, kutsiyet atfedilmiş değerler, cinsiyet, akademik başarı, kişilik özellikleri, kişinin hayatına yön veren kişiler, mesleğe ilişkin toplumsal algı, ön yargı ve inşa edilmiş bilinç gibi pek çok etmenin tesiri ile genellikle bir nokta koymuş olur. Bu bakımdan meslek seçimi kişinin kimliğinden kişiliğine, toplumsal statüsünden ekonomik vaziyetine ve hatta evleneceği kişiye kadar pek çok bakımdan etkili bir unsurdur. Kepçeoğlu (2004: 65); bireyin meslek tercihini etkileyen unsurları biyolojik, sosyolojik, psikolojik, ekonomik, politik ve şans olmak üzere altı başlık altında ele almaktadır. Buna göre kişinin sahip olduğu fiziki yapı, yetiler ve cinsiyet biyolojik etmenlerin bileşenleridir. Kişiye has duygu ve değerleri, çevrenin beklenti ya da baskıları ve ailenin sahip olduğu sosyal düzey meslek seçimini etkileyen sosyolojik etmenlerdir. Öte yandan birey sahip olduğu değerler, kişisel ihtiyaçlar, ilgi ve yetenekleri bağlamında psikolojik boyutta meslek seçimini yönlendirmektedir. Yine ailenin ve ülkenin genel ekonomik yapısı ekonomik bakımdan, istihdam olanakları ise politik bakımdan anılan süreç üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Diğer bir etmen ise şanstır ki bu da doğal afetler, savaşlar ve bugün tam da ortasında olduğumuz salgın hastalıklar gibi iş olanaklarını etkileyen, beklenmedik olaylara atıfta bulunmaktadır.

Mesleklerin toplumsal düzen içinde de bir anlamı bulunmaktadır. Durkheim ve Weber'e göre mesleki sistem sosyal yapının temel bileşenlerindendir. Özellikle Durkheim sosyolojisinde meslekler, özel bir öneme haiz olmakla birlikte, sosyolojik yapının en temel taşları arasındadır. Toplum mekanik dayanışmadan organik

dayanışmaya geçerken iş bölümü neticesinde kendisini mesleklere ayırmakta, diğer bir deyişle iş bölümünün artışı, mesleklerin de artışı anlamına gelmektedir. Öte yandan meslekler birbirini tamamlama özelliği göstermekle kalmayıp toplumun bütünleşmesinde, düzenin korunmasında, milli birlik ve bütünlüğün sağlanmasında anahtar bir rol üstlenirler. Bu meyanda Durkheim, Marx'tan farklı bir noktadadır. Nitekim iş bölümü Marx'ın düşündüğünün aksine zümre ve sınıflar arasında parçalayıcı değil birleştirici bir unsurdur.

Meslekler toplumsal hiyerarşi içinde böylesi bir anlama sahipken öznel manada kimlikler üzerinde de oldukça önemli bir etkendir. Bireyler kendilerini toplum içinde tanımlarken veya ben kimim sorusuna yanıt verirken fiziki özellikler, yaş, statü, etnisite, cinsiyet, ideolojik yaklaşım, dini değerler ya da mesleklerle cevap verebilmektedir. Bu aynı zamanda bireyin kimliğine ilişkin bir inşa olup mensubiyet hissi ile de yakından ilgilidir. Öte yandan bir kimliğin var olabilmesi sosyal dünyada var olabilmesine bağlıdır. Bireyler bu sosyal dünyanın farklı zaman ve mekânlarında, farklı biçimleri ile kimliklerini yansıtmaktadırlar. Bu bağlamda mesleki kimlik, hem bireye özgü hem de topluma aittir. Öte yandan meslek, kişinin kimliğini inşa edebilme ve kendi öyküsünü oluşturabilmesi adına önemli bir unsurdur. Nitekim mesleki kimlikler bireyi toplumsal alanda konumlandırırken, itibara ilişkin kanıların şekillenmesine de başat rol oynamaktadırlar. Örneğin ilk tanışmada muhatabı zihinsel olarak şematize etmeye yarayan en etkili ayracın meslek olduğunu söylemek yanlış olmaz. Birey mesleki kimliği ile kendine mesleki bir rol biçerek belli inanç, deneyim ya da güdülere sahip olmaktadır. Öte yandan mesleki kimlik zaman içinde meydana gelen deneyimler, toplumsal olaylar, ekonomik getiri, siyasi retorik, toplumca mesleğe atfedilen değer gibi pek çok anlamlı geri bildirim ile yeniden şekil almaktadır. Karpat (1996: 23); kimliklerin verili ve kazanılmış olmak üzere iki türde olduğunu vurgulamıştır. Verili kimlikler, bireylerin içine doğdukları aile, ulus, toplum, medeniyet gibi çevreler tarafından kazandırılmıştır. İradi kimlikler ise bireyin yaşadığı çevrede kendi tercihleri ile edindiği kimliklerdir. Bu bağlamda öğrenci ya da memur olmak kazanılmış kimliklere örnek olarak verilebilir. Kazanılmış kimliklerin seçme ve değiştirilme imkânı varken, verili kimliklerin değişimi mümkün olsa da neredeyse

yüzlerce yılı bulması nedeni ile değişmiyormuş gibi görünmektedir. Öte yandan kişinin mesleği, onun kimliğine ilişkin en önemli gösterge sayılmaktadır.

Türkiye'de mesleklerin sosyolojik zeminleri ile ilgili pek çok çalışma yapılmışsa da yeterli olmadığı konusunda fikir birliği bulunmaktadır.[95] Çalışılan konuların ekseriyetle tabakalaşma ve mesleki itibar ile ilgili olduğunu da ifade etmek gerekmektedir. Mesleklerin toplumsal itibarına ilişkin bir diğerine sorma biçimi ile pek çok çalışma gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, kişinin kendi mesleki itibarı üzerine müşahhas olarak nitel araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir. Mesleklerin tercih nedenlerinin ve itibar derecelendirmelerinin dönemlere göre değişim halinde olduğu dikkate alınırsa, bir kuşak çalışmasında bu neviden bir başlık toplumsal değişimi anlama bakımından özgün bir katkı sayılabilir.

Bu bölümde katılımcılara "Memur olmak sizin için ne anlam ifade ediyor?" şeklinde yöneltilen konu açımı sorusu ile başlanarak, neden memur olmayı tercih ettikleri, memur olmanın ne anlama geldiği, aileleri ve ait oldukları çevrede memuriyetin nasıl anlamlandırıldığı sorulmuş, aynı zamanda itibari algı bağlamında da bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Bu bağlamda kişilerin kendi mesleklerine atfettikleri anlam bakımından, üç kuşakta farklılıklar olduğu görülmektedir. Öte yandan kimlik ile meslek arasında da oldukça güçlü bir bağ bulunmaktadır. Mesleki benlik saygısı kişinin mesleğine karşı geliştirmiş olduğu değerlilik yargısıdır. Birey böylece mesleğini ne kadar değerli ve saygın gördüğünün yanı sıra mesleği hangi nispette önemli bulduğunu ifade etmektedir (Arıcak, 1999: 93). Her meslek mensubunun kendi mesleğine ilişkin kimliği nasıl taşıdığı ve tanımladığı farklılık göstermektedir. Bu bağlamda kişinin mesleki algısını toplumsal olan yolu ile

95 Alan yazınında özellikle yerel mahiyette son dönemlerde mesleklerle ilgili sosyolojik çalışmalara ilgi artmaktadır. Yapılan başlıca çalışmalar için bakınız: Kazamias, 1966; Akçomak ve Gürcihan, 2013; Çıngı ve Kasnakoğlu, 1980; Akbaş, 2015; Akkaş, 2016; Atalay, 2017; Ercan, 2011; Kasnakoğlu ve Erdil, 2000; Kaya, 2008; Cirhinlioğlu, 1997; Göle, 1986; Kemerlioğlu, 1973; Terzioğlu, 1998; Durmaz, 2014; Ertem, 2018; Karakaş, 2003; Köse ve Öncü, 2000; Özkurt, 2018; Şeref, 2014; Sunar ve Kaya, 2018; Sunar, 2020. Türkiye'de meslek sosyolojisi çalışmalarının hekimlik, avukatlık ve mühendislik temelinde ele alınması, memuriyetin bir meslek olarak müşahhas olarak işlenmemiş olması alan yazını için bir eksiktir. Özellikle hekimlik mesleği meslek çalışmalarında bir arketip olarak değerlendirilmiştir. Sunar'ın 2014-2015 yılları arasında gerçekleştirdiği çalışma son yıllarda yapılan en kapsayıcı çalışmalardan biridir. Yazar daha sonraki yıllarda çalışmasını güncellemiştir: Sunar, L. (2020). "Türkiye'de Mesleki İtibar: Dönüşen Çalışma Hayatı ve Mesleklerin Sosyal Konumu". Journal of Economy Culture and Society, (Özel Sayı 1/Supplement 1).

çözümlemeye çalışmak, Mead'in benlik teorisine atıfta bulunursak, mesleğe ilişkin toplumsal anlamlandırma şeritlerine yaklaşmamıza olanak sağlayacaktır. Birinci kuşak için memuriyetin "sosyal güvenlik, sırtını devlete yaslamak, maddi bakımdan değilse de bedenen rahatlık, kırdan ve kıra ait emek yoğun işlerden kurtuluş, baba mesleğinden kurtuluş, devletinin kanadının altı, garanti gelir ve güven gibi unsurlara tekabül ettiği görülmektedir. Birinci kuşakta toplumsal düzeyde esnaf olmak yahut ticaret yapmak daha üst statüde görülmekte, memuriyete itibar atfedilmediği gibi neredeyse küçümsenmektedir. Memuriyet bu dönem özellikle dar gelirli ailelerin çocukları için, kıra ait meşakkatten tek kurtuluş yolu olması bakımından caziptir. Ancak bugüne gelindiğinde hemen tüm katılımcıların aileleri tarafından memuriyetin bir çekim merkezi olduğu görülmektedir.

Burada dikkat çeken başka bir unsur göze çarpmaktadır. Türk toplumu, Osmanlı'dan bu yana memurlara karşı sistemli bir şekilde şikâyet, hatta ön yargı üretmiş bir toplumdur. Bu konu kavramsal çerçevede geniş biçimde işlenmiştir. Ne var ki bugün de, toplumsal, siyasi ve ekonomik pek çok gelişmenin hemen ardından özellikle de özel sektör çalışanlarının memurlara verilen haklar, zam, tatil ve siyasi konumlarına atıfta bulunan bir tartışma ortamı yaratması bir gelenektir. Örneğin 1 Mayıs İşçi Bayramı memuriyete ilişkin hemen her yıl aynını tekrarlayan bir söylem üretir. Bu söyleme göre İşçi Bayramı'nda işçiler çalışırken memurlar tatil yapmaktadır. Sanal ortamlarda da yatan memur, devlete sırtını dayamış memur, vatandaşın vergisi ile maaş alan memur gibi pek çok ön yargı içeriğine rastlamak mümkündür. Bu bağlamda Türk toplumunun memurla olan bağları zayıf, muhabbeti kıttır. Hal böyle iken bugün çoğu ailenin çocuğunun memur olmasını arzu etmesi dikotomik, ironik ve açıklamaya muhtaç bir durum gibi görünmektedir. Bu durumu birinci kuşak için Yasa'nın efendilik kompleksi ile açıklamak mümkündür. Yasa (1996: 119); gecekondu ailelerinin çocuklarının memur olmasını istemesinin nedenini, Osmanlı'dan süregelen sınıf kompleksine dayandırmaktadır. Toplumun yöneten ve yönetilenler olarak dikotomik bir yapı arz ettiği şartlarda, ya memur olup yöneten sınıfta yer alınmakta, ya da diğerleri olarak yönetilenler olmaya razı olunmaktadır. Thomas ve Frye (1951: 119) bu durumu, "*Yönetici sınıfın en alt kesimleri olup olmadığı fark etmeksizin bürokraside olmak yerine, çok varlıklı olsa dahi köylü*

*statüsüne düşmek büyük bir felaketti…"* diyerek oldukça net biçimde özetlemektedir. Öte yandan ikinci kuşak için memuriyetin tercih nedenleri daha ekonomik içerikli iken, üçüncü kuşakta atanmayı kutsal saymış, çalışmayı ve başarmayı olumlayan bir toplumsal yapının zaruri sonucu mahiyetindedir[96].

Birinci kuşakta bu durumun yansımalarını görmek mümkündür. Memuriyet toplumsal alanda itibarlı olmasa da, sermayeye sahip olmayan yoksul ailelerin çocukları için mecburi bir yönelimdir. Memurluğun, ekonomik ve itibar bakımdan oldukça alt seviyede olmasına karşın güven ve rahatlık bakımından tercih edilir olduğu sıklıkla ifade edilmiştir. Ancak bu rahatlık ekonomik değil, bedensel ve zihinsel bir rahatlığı imlemektedir. Nitekim memuriyet nakdi bir düzenlilik olması bakımından zihinsel bir sükûnet sağladığı gibi bedeni bir garantör olarak da görev yapmaktadır. Bir çiftçinin sakatlanma ihtimali memurun sakatlanma ihtimalinden her zaman daha yüksektir.

> *"Memur olmanın avantajı şuydu, sosyal güvencen olmak, devlet dairesinde olmak, başka hiçbir getirisi yoktu maddi olarak. Hatta şöyle denirdi, memur olup da ne olacak esnaf olsun zengin olsun. Esnaf olan, zengin olanların çocukları okumadı. Memurluk para kazandıran bir şey değildi. Ben kendim için köy hayatından kurtulayım, ekinle, otla, sıcakla uğraşmayayım, memur olayım bundan daha iyi olur düşüncesiyle memur oldum. Başka ortamlar da çok iyiydi ben göreve başladığımda esnaflık, ticaret. İş yapmak da iyiydi. Memuriyet de çok aman aman cazibesi olan bir meslek değildi. Ama rahat görülürdü. Para almasa da, para artırmasa da zengin olmasa da herkesin gözünde rahattı memurlar. Memur olduğumda öğlen simitle geçirirdim günümü ben, bugünkü maddi imkânlar yoktu" (M1, Erkek, 70).*

---

[96] *Ekşi Sözlük*'te açılan "Türklerin Memur Olma Sevdası, Herkesin Devlet Memuru Olmak İstemesi, En Büyük Hayali Memur Olmak Olan İnsan, Memur Olma Hayali Kurmak, Devlet Memuru Olmanın Acayip Güzel Bir şey Olması, Memur Olup Sıradan Bir Hayatla Geberip Gitmek…" gibi başlıklarda da benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Nitekim ilgili başlıklarda Türk toplumunda memuriyetin önceden küçümsenmesine karşın, memur olmaya karşı artık neredeyse bir takıntı bulunduğu ifade edilmektedir. Kimi sözlük yazarları memur olmaya karşı böylesi arzu duyanları sıradan bir hayata mahkûm olmayı arzulamakla eleştirmektedir. Öte yandan özel sektör çalışanlarının memurlara karşı ön yargı içinde olduğu da başlıklar altında ele alınan bir durumdur. Tüm bu başlıklardan çıkarılabilir ki Türk toplumunda memur olmak önceleri küçümsenmekte ve dar gelirli ailelerin çocuklarına bırakılmakta iken, bugün gençler ve aileler için neredeyse saplantılı bir isteğe dönüşmüştür. Öte yandan memur öfkesi ve ön yargısı da tüm gerçekliği ile karşımızda durmaktadır. Toplum bir yandan memura öfke duyarken, diğer yandan çocuklarının memur olabilmesi için neredeyse servet harcamaktadır; https://eksisozluk.com/turklerin-memur-olma-sevdasi--6561087, https://eksisozluk.com/herkesin-devlet-memuru-olmak-istemesi--4660125?p=22, https://eksisozluk.com/memur-olmak--2463323, https://eksisozluk.com/herkesin-devlet-memuru-olmak-istemesi--4660125?p=26. (Erişim tarihi: 22.02.2020)

1966 yılında gerçekleştirilen ve Türkiye'de ilk mesleki itibar araştırması olma özelliği taşıyan Kazamias'ın çalışmasına göre, o yıllarda memurun meslekler hiyerarşisinde yeri en sondan üçüncü sırada olup, itibar atfedenlerin oranı yüzde ikidir. Çalışmaya göre 1960'lı yıllarda Türkiye'nin en itibarlı mesleği serbest mesleklerdir (Kazamias, 1966: 242-243). 1973 yılında gerçekleştirilen diğer bir saha araştırmasında memur itibar bakımından 52 meslek arasında 24. sırada ancak nüfus memuru şeklinde yer almıştır. Öte yandan çiftçi ise mesleki itibar hiyerarşisinin 32. sırasında kendine yer bulmuştur (Kemerlioğlu, 1973: 273-274). Bu tabloya göre memuriyetin itibar skalasında oldukça gerilerde olduğu, ancak çiftçiliğe kıyasla tercih edilir olduğu görülmektedir. Çalışma sonuçları birinci kuşaktan elde edilen verilerle uyum göstermektedir.

1980'li yıllara değin memuriyet ekonomik bakımdan esnaf ve tüccarlara nazaran zor koşullarda bir meslek olagelmiştir. Ancak ekonomik krizlerin baş göstermesi ve ticaretle uğraşanların iniş çıkışlı ekonomik vaziyeti ile deyim yerindeyse üç beş kuruşun, garanti bir üç beş kuruş olması ile ticaret yerine memuriyet tercih edilir olmuştur. Borçlanma ilişkileri bakımından da "memur kefil" olarak artı değer bulan kanının, krizler sonrasında vaki olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan birinci kuşakta sıklıkla sosyal güvenlik kavramına atıfta bulunulmuştur. Sosyal Güvenlik Sistemin henüz gelişmediği yıllarda memura ait sosyal güvence mesleğin çekiciliğini artırmaktadır. Devlet memurlarına sağlık sigortası sağlayan Emekli Sandığı'nın 1954 yılında kurulduğu düşünüldüğünde birinci kuşak için bu talep anlamlı görünmektedir. Diğer kuşaklarda bu hususa rastlanmamasının nedeni, sosyal güvencesiz bir dönemi deneyimlememiş olmaları olsa gerektir. Görünen o ki 1980'li yıllardan sonra memuriyetin cazip hale gelmesinin temelde nedeni, ekonomik bakımdan güvensiz bir ortamda güvenli meslek algısıdır.[97]

[97] Türkiye'de memur güvenliği meselesi çok partili hayattan bu yana bir tartışılagelmiştir. Nitekim çok partili hayata geçişle eski statüsünü kaybeden bürokratik elitler ile yeni siyasi elitler arasında bir güç ilişkisi ortaya çıkmıştır. 1950 yılında DP'nin iktidara gelmesinin ardından, iktidar ile muhalefet arasında baş gösteren çatışmanın büyük bir bölümünü memur güvenliği meselesi teşkil etmiştir. 1960 Darbesi ile bir dönem rafa kaldırılan konu, 1965 yılında AP iktidarı ile yeniden alevlenmiştir. Bugün halen memuriyetin garanti veren doğası tartışılmaya devam etmektedir (Tutum, 1972: 2) Nitekim kahir ekseri görüşe göre memuriyete sağlanan bu denli yoğun güvenli haklar onu gevşek bir modele dönüştürmüştür. Öte yandan garantisiz bir model olarak konumlandığı takdirde mesleğin siyasetin müdahaleleri ile nasıl baş edeceği ayrı bir tartışma konusudur. Yeni kamu yönetiminin bu soruna bulduğu çözüm, son yıllarda

> *"Memuriyet garanti bir iş olduğu için daha sonraları memurdan kefil olmadan kredi bile vermemeye başladılar. Benim ilk yıllarımda verilirdi. Memur ne ki, basit sıradan bir şeydi. Memur değil mi ya der geçerlerdi, bir cazibesi yoktu. 1980'lere kadar böyleydi. Sonra yavaş yavaş ekonomik krizler, işte sıkıntılar, ödeme zorlukları ee memuriyetinki garanti. Esnaf üç beş kuruş kazanamasa da memurun aylığı garanti. Ondan sonra memuriyet kıymete bindi. Şimdi herkes sosyal güvencesi var diye garanti diye tercih ediyor. BAĞ-KUR yeni çıkmıştı. Ondan önce o da yoktu, herkes özel doktora gidiyor şey yapıyor, parasını ödüyordu"* (M1, Erkek, 70).

Birinci kuşak kadınlar için memuriyet, devletin kanadı şeklinde söylem bulan güvenli bir limandır. O dönemde özel sektörün gelişmemiş olduğu ve bir kadın için ruhsal ve bedensel güvenliği karşılamadığı görülmektedir. Öte yandan kadınların çalışması zaten henüz kabul görmezken, özel sektörde çalışması toplumsal düzeyde yadsınan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dönem çalışan kadınlar onanmış kadın modelinden ayrıksı bir tablo çizmektedir. Nitekim o günler için kadın, evde eşine hizmet eden, çocuk büyüten, tarım ve hayvancılık için bir iş gücü olarak konumlanmış ve ekonomik bakımdan bağımlı bir modeli resmetmektedir. Kadının çalışabileceğini düşünen az sayıda aile ise ancak devlet dairelerinde çalışabileceğini düşünmektedir. Kadın için aslolan evde olmaktır, illaki dışarı çıkacaksa ancak bir kanadın altında olması kaydı ile bu mümkün olabilir; ya erkeğin ya devletin.

> *"Garanti, devletin kanadının altı demekti. Ailemin yapısına da uygundu. Bizim zamanımızda kadınlar özel sektörde çalışamazlardı, uygun görülmezdi. Bizim zamanımızda kadınlar çalışmazlardı zaten (gülüyor)" (M5, Kadın, 58).*

> *"Kadınların çalışması zaten o dönem için anormal bir olay. Bir de gidip özel sektörde çalışsa, uygun görülmeyen bir şeydi bu. Ayıp gibi mi demeli bilmiyorum ama yakışık almazdı. En azından memur olursa güvenli, kendini koruduğu bir yerde çalışıyor gibi algılanırdı. Çalışan kadınlar o günkü kadın modelinden farklıydı. Evde emek gücü gerekli çünkü kadın tarlaya gidecek, ya da geride kalan çocuklara, yaşlılara hizmet edecek, işte yemek yapacak neyse…" (M3, Kadın, 67).*

İkinci kuşak, memuriyeti garanti iş olarak görmekten ziyade kendilerine bu düşüncenin aktarıldığını ve daha olumlu bir tablo çizildiğini, ancak memur olduktan sonra her şeyin anlatıldığı gibi olmadığını fark ettiklerini ifade etmektedir. İkinci kuşakta memuriyet için hayal kırıklığının başladığını ifade edebiliriz. Dikkat çeken

---

sıklıkla uygulanan ne kadrolu ne kadrosuz, ne güvenli ne güvensiz bir istihdam olan sözleşmeli memur ihdasıdır.

diğer bir nokta katılımcı mesleğe girmeden önce memurun sorumluğunun olmadığını düşündüğünü, ancak durumun hiç de böyle olmadığını ifade etmiş olmasıdır. Bürokrasinin en çok eleştirilen yönü sorumlulukla kurmuş olduğu mesafeli ilişkidir (Cramm, 2009). Gerçekten de bürokraside çoğu memurun nihai hedefi o günü herhangi bir sorumluluk almadan kazasız tamamlamaktır. Tutulan tutanaklar, yazışmalar ve evrak talepleri kimi zaman memurun zihnen rahat etmek istemesinin nedeni olabilmektedir. Özellikle muhasebatın fazla olduğu birimlerde bu durum nihai bir amaca dönüşmektedir. Öte yandan ikinci kuşakta memuriyet halen özel sektöre tercih edilmektedir.

> *"Garanti bir iş olarak görülüyordu. Memurlar, rahat sorumluluğu yok gibi geliyordu girmeden önce bize. Girdikten sonra her şeyin bu kadar güllük gülistan olmadığını gördük. Çok büyük sorumlulukları var hem de memurun. Ama hâlâ özel sektöre tercih ederim" (M10, Erkek, 40).*

İkinci kuşak da memuriyeti statü ve itibar bakımından zayıf olarak konumlandırmış, bu algının bir önceki kuşağa ait olduğunu ifade etmiştir. Nitekim birinci kuşakta da memuriyetin statü ile değil güven ve garanti ile ilişkilendirildiğini belirtmekte fayda vardır. Bu bağlamda ne birinci ne de ikinci kuşak için memuriyet statü ya da itibarla ilişkilendirilmemiştir. Her iki kuşağın ortak söylemi mesleki güvenliktir. Öte yandan bu kuşakta da özellikle kırsal kesimde büyüyenler için memuriyet hâlen emek yoğun işlerden ve baba mesleğinden kurtuluş olarak algılanmaktadır. Benzer bir durum birinci kuşakta da yoğunlukla tercih sebebi olup bir süreklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

> *"Statü olarak bir anlamı vardı o günlerde ama şu anda yok. Şimdi insanlar bir maaş, gelir garantisi olarak düşünüyorlar, o zamanlar bir statüsü vardı, bugünkü gibi değildi" (M10, Erkek, 40).*
>
> *"İş garantisi idi memuriyet benim için. Memur olmasam babamın mesleği çiftçiliğe devam ederdik. Memuriyet bir noktada da o çiftçilikten kurtulmak gibi, o noktadaydı. Babamın şatları ağır olduğu için" (M8, Erkek, 46).*
>
> *"Memur olmasam dolmuşçu olacaktım, baba mesleği…" (M10, Erkek, 40).*

İkinci kuşak kadınlar için memuriyetin güvenli liman algısı devam ederken, geleceği kurtarmak ve ilerde rahat etmekle ilişkilendirilmiştir. Ayrıca erkek memurlardan farklı olarak mesleğin statü ile ilişkilendirilmesi de dikkat çekmektedir.

Bu durum kadınlar arası bir statü olarak değerlendirilmelidir. Nitekim çalışma hayatında zaten var olmayan kadınların içinden sıyrılarak memur olmuş bir kadının, mesleği statü olarak nitelemesi olağandır. Birinci kuşak kadınlar için memuriyet ayrıksı, ikinci kuşak kadınlar için ise itibarlı bir konumdur. Aslan (2006: 117); kadınların Osmanlı son döneminde yalnızca hemcinslerinin hizmetini görmek üzere memuriyette istihdam edildiğinden söz etmektedir. 1960'lı yıllardan sonra gündeme gelen refah devleti uygulamaları ile kırsal kökenli ve alt toplumsal kesimlerden kadınlar memur olarak görev almıştır. Bu bağlamda kadınların Cumhuriyet dönemine dek memur olarak istihdam edilmesi şartlı ve son derece sınırlı alandadır.

Memuriyet için sıklıkla kullanılan "kendini kurtarmak" deyişi de esasen üzerinde düşünmeyi gerektirir. Halk arasında sıklıkla okuyup meslek sahibi olan, anne babasının üzerinde ekonomik bir yükü kalmayan çocuklar için "kendini kurtardı" denilmektedir. Memur olan çocuklar için ise daimi bir kurtuluşa ermişlerdir. Bu salt ekonomik bir kurtuluş, kaba bir tabirle maliyetini karşılamak gibi bir anlama tekabül etmektedir. İnsanın kendini kurtarmaya ve yarına dair güvenceye duyduğu bu katıksız arzu, onun memuriyeti seçmedeki en temel nedenleri arasında gelmektedir. Kendini kurtaran ya da bağa, tarlaya sıkışarak kurtaramayan bireyin en büyük arzusu evladının kurtulmasıdır. Sahi kurtulmak nedir, nasıl kurtulur insan? Salt fiziksel bir varlıkla müsemma sayarsak insanı, giyeceği, yiyeceği ve de başını sokabileceği bir evi temin etmiş birini, kurtulmuş olarak kabul etmek mümkündür.

> *"Çok önemliydi bizim dönemimizde memur olmak. Hayatını kurtarıyordun yani. Geleceğini kurtarıyordun. Bir üst statüye yükseliyordun memur olunca" (M6, Kadın, 51).*

> *"Benim için statüydü memurluk. Benim ailemin hepsi kamu çalışanı. Zaten mecbursun gibi bizde ya öğretmen olacaksın ya memur gibiydi" (M9, Kadın, 41).*

Öte yandan memuriyet, kadına ait ev içi görevlerin yerine getirilmesi için uygun bir zemin olarak tahsis edilmiştir. Kadınların erkeklere nazaran özel sektörde çalışmaktan korktukları görülmektedir. Bu korkunun temelinde güvenlik algısı olduğu gibi, toplumca biçilmiş eş ve anne olmaya dair görevlerin yerine getirilmeyeceğine

yönelik kanonik kaygı bulunmaktadır.[98] Kadınların toplumsal düzeyde her şeyden önce kadın oldukları, eş ve anne olmanın diğer edinilen tüm rollerde başat unsur olması, o dönemlerde de yoğun biçimde etkili görülmektedir. Nitekim kadınlar, herhangi bir yerde herhangi bir işi yapacaklarında her şeyden evvel ne kadar eş, ne kadar anne, hatta ne kadar gelin olabileceklerine ilişkin bir teyitleşme yapmak durumundadır. Bu teyitleşme kadın için geleceğe mecburi bir yatırım olarak görülmekte ve aileler de bu sebeple kızlarının memur olmasını telkin ve tavsiye etmektedir. Öte yandan özel sektörün kayganlığı, tekinsizliği ve kanuni düzlemde sabitlenmemiş özlük haklarının varlığı, anılan rollere ilişkin kaygıları pekiştirmektedir. Ayrıca kadına dair biçilmiş toplumsal konum da kadını daha kurumsal, kanuni dayanaklarla çerçevelendirilmiş ve insafa bırakılmamış güvenli ortamlara muhtaç kılmaktadır.

> *"Toplumun bize verdiği bir misyon var, anne olmak. Özel sektördeki yasal haklar o zaman çok güncel, iyileştirilmiş değildi, 1997 yılları. Aslında (ekonomik olarak) daha iyi şartları vardı özel sektörün. Ama işte evi çocuğu aksatmadan yürütmek mümkün değil. Ailem çok ısrarcı oldu. Özlük haklarım, sosyal haklarım daha geçerli, daha güncel olacağını iddia ettiler, ileriki yaşamımda daha rahat olacağımı iddia ettiler" (M7, Kadın, 48).*

> *"Kadınlar daha çok korkar erkeklerden kesinlikle özel sektörde çalışmaktan. Özel sektörde de çalıştım ben. Çok sıkıntılı bayan için. Saatleri, çalışma ortamı. Kadın daha güvenli bir ortamda devlette. Hem kendisi koruma altında hem de hakları. İlerde evleniyorsun anne oluyorsun çevirmek çok güç özel sektörde" (M9, Kadın, 41).*

Bu dönem çalışmak isteyen başörtülü kadınlar da bir yol ayrımına gelmiş ve kamuda görev alabilmek için başlarını açıp açmayacaklarına karar vermeleri gerekmiştir. Gerçekten de başörtüsü, memur olmaya dair karar verme bakımından bir döneme yön veren temel meselelerden biridir. Pek çok kadın bu kararı veremediği için çalışma hayatından uzak kalmıştır. Bu tezin sahibi de benzer bir deneyime sahip olup mesleğinin ilk yıllarını bu handikapla geçirmek durumunda kalmıştır. Başörtülü bir katılımcı o dönem bunun kendisi için en zor karar olduğunu ifade etmiştir.

---

[98] Türkiye'de kadınlara biçilen rol ve tutumlar bağlamında çalışma hayatı üzerine bir çalışmaya göre (Ergül, 2018: 158); Türkiye'de kadın algısı en alt seviyeden en üst seviyeye kadar çalışan her kadını negatif etkilere maruz bırakmaktadır. Bu bağlamda hangi statüde çalışırsa çalışsın annelik ve ev hanımlığı kadının birincil görevi olarak görülmektedir.

*"Tamamen ailemin talebi idi memur olmam. Aslında benim hiç içime sinmemişti çünkü o dönemde başörtüsü ile çalışamıyorduk, çok sonradan bu hak bize verildi. Beni en çok zorlayan şey içeri girerken ilk gün başımı açmak olmuştu. İçeri girerken aç çıkarken kapa!" (M7, Kadın, 48).*

Üçüncü kuşakta ise oldukça farklı bir tablo ile karşılaştığımızı söylemek mümkündür. Memuriyetin garanti iş algısı devam etse de artık bir devlet kuşu değildir. Nitekim eldeki kuştan daldaki kuş için vazgeçmeye hazır bir kuşakla karşılaşmış olmamız oldukça dikkat çekicidir. Öte yandan mesleğin birinci ve ikinci kuşaktan farklı olarak yoğun biçimde saygınlıkla anıldığı görülmektedir. Ancak bu algı genelleştirilmiş ötekinin algısıdır. Toplumun başarmaya, eğitime ve atanmaya atfettiği önem bu algıyı yükseltirken, genç memurlar arasında kendini bir cam kavanoza sıkışmış kalmış gibi hissedenlerin oranı oldukça yüksektir. Daha net bir ifade ile bu kez toplum memnun, memur mutsuzdur. Memuriyet genç kuşaklar tarafından özgürlükle ilişkilendirilmiş, bireyin kendini gerçekleştiremeyeceği ve çizilmiş bir çerçeve içinde yaşamaya mahkûm olacağı vurgulanmıştır. Kavramsal çerçevede vurgulandığı üzere Weber bürokrasisinde memurlar, kişisel olarak özgür olmakla birlikte görev bakımından otoriteye bağlı olarak tahayyül edilmiştir. Oysa patrimonyal bürokrasilerde memur özgür olmadığı gibi, bürokratik olarak örgütlenmiş hizmetçiler ya da köleler olarak nitelenmiştir. Şu halde modern bürokrasiler her ne kadar yasal-rasyonel yönetim biçimlerine karşılık gelmiş olsalar da Türk bürokrasisi halen patrimonyal emareleri içinde taşımaktadır. Gençleri patrimonyal kavanoza sıkıştıran düşünce içinde ise, siyasetin müdahalesi başat aktördür.

Öte yandan ekonomik koşulların zorluğu yanında özel sektörün bir türlü kurumsallaşamamış olması mesleğin seçiminde oldukça etkilidir. Nitekim eşlerden birinin memur olduğu ailelerde, memur olan eş bir garantör olarak görev yapmaktadır. Bu bağlamda güvenlik ihtiyacının örgüt içi davranışlarda etkisi azalmakla beraber varlığını sürdürmüştür.

*"Yeni nesil için memuriyet eskiler gibi anlama sahip değil. Öyle matah bir şey değil yani memur olmak. Çoğu kendisini sıkışıp kalmış gibi hissediyor. Ben mesela düşündüğümü yaşamak isterim. Beşe kadar kavanoz içinde baskı altında kalıp, beşten sonra ailemin yanında rahat edeceğim şeyi, insana hürriyet mesela, fıtratında hürriyet var insanın. Bu, insana en büyük azap. Herkes saklıyor, bu şekilde kavanozun içinde kalıp beşten sonra*

*kimliğine dönüyor, ben rahat bir insanım takmam böyle şeyleri" (M14, Erkek, 30).*

*"Garanti. Tek kelime ile garanti. Memur olmadan önce ne maaş alacağımı bile tam olarak bilmiyordum. Benim eşim özel sektörde öğretmen mesela. Ben bizim evin garantörüyüm. O işten çıkarılsa veya ayrılmak zorunda kalsa, benim burada bulunmam... Yani ihtiyaçlarımı karşılayacak seviyede kalacağımızı biliyorum" (M11, Erkek, 31).*

Birinci ve ikinci kuşakta memuriyet tarım ve hayvancılıktan kurtuluş olarak addedilmişti. Üçüncü kuşak ise yoğunlukla tarım, hayvancılık veya ticareti memuriyete tercih etmektedir. Bu bağlamda oldukça ilginç bir tablo ile karşı karşıya olduğumuzu söylememiz gerekir. Nitekim memur olup köyden kaçan insanoğlu, köyüne geri dönerek tarım ve hayvancılıkla uğraşmayı arzu etmektedir. Bu arzunun temelindeki sebepler romantik değil ekonomiktir. Buna göre memur olup küçük bir maaşa tamah etmektense, köyde hayvancılık ve tarım yaparak çok daha fazla para kazanmak mümkündür. Öte yandan üçüncü kuşak için memuriyetin anlatılara dayandırılarak farklı algılandığı görülmektedir. Bu bağlamda bu kuşakta baskın bir hayal kırıklığı gözlenmektedir. Memuriyet maaş garantisi olsa da, her ay artıp eksilmeyen düşük bir standarda razı gelmektir.

*"Küçük bir ilçede büyüdüm ben. Bu meslek bize çok abartıldı. Kariyer meslek falan, ama asla değil. Böyle kendimize has odamız olacaktı, kariyerli, saygınlığı itibarı olan bir meslek gibi anlatıldı. Tamamen bir hikâye. Ben çobandım, memur olmasaydım hayvancılık yapacaktım. Benim cesaretim olsa elimde imkân olsa bırakır yine köyüme giderim. 1000 dönüm tarlan olacak iyi sayıda hayvanın olacak köyde. Memurluk işte iyi kötü ortalama bir maaş. Şuan çocukluğuma döndüğüm zaman ben memur olmak istemezdim" (M16, Erkek, 29).*[99]

Birinci kuşak memuriyeti saygın bulmadığını hatta dönemlerinde küçümsendiğini aktarmıştı. Hatta "yoksul ailelerin çocukları okur" şeklinde bir yargı olduğu da katılımcıların ifadeleri arasındadır. Buna karşılık üçüncü kuşakta mesleği saygın bulanların, çevresinde saygınlıklarının arttığını söyleyenlerin sayısı oldukça fazladır. Bu saygınlığın okul ve ailenin başarı odaklı yaklaşımından kaynaklandığını ifade etmek mümkündür. Nitekim bu kuşak için üniversite eğitimi almak neredeyse mecburi eğitime dâhil olup atanmak kutsanmıştır. Esasen üçüncü kuşakta meslek

[99] Katılımcının hayali, Anton Çehov'un "Bektaşi Üzümleri" isimli öyküsünün başkahramanı memur Nikolay Tvanoviç'i hatırlatmıştır. Nitekim o da memuriyet hayatını, bir çiftlik sahibi olup kendi üzümlerini kendi yetiştirme hayali ile geçirmiştir (2013: 125).

belirleme esnasında bir seçimden söz etmek de oldukça zordur. Bu kuşakta tercihlere zaruretler, sistemin getirileri ve istihdam koşulları yön vermektedir. Aşağıdaki katılımcının beyanları üç kuşakta mesleğin tercih edilme nedenlerinin bir özeti mahiyetindedir. Buna göre birinci kuşağın mesleğini seçme şansı bulunmaktadır. İkinci kuşakta henüz işler bugünkü kadar zorlaşmamıştır. Üçüncü kuşakta ise meslek seçme ihtimali giderek azalmaktadır. Bu bağlamda genç nesil artık nerede iş varsa oraya yönelmekte ve mesleklere bir anlam atfetmemektedir. Esasında üçüncü kuşak mesaili işleri sıkışıp kalmak olarak görmekte ve mutlu olacakları meslekleri yapmak istemekte idiyse de ülkenin ekonomik durumu ve istihdam şartları buna müsaade etmemektedir. Öte yandan toplumsal düzeyde memuriyetin kutsanması gençleri memur olmaya zorlamaktadır.

> *"Memur olduktan sonra tabi olmaz mı bir saygınlık kazandım direk. Çevremde daha çok sayılan, soru sorulan biri oldum. Bir şey soracaklarında ilk benim görüşümü almaya başladılar. Çevreniz falan değişiyor, yemek söyledim herkese. Özel sektörde çalışınca sıradan bir insansın, memur olunca insan değerine katıyorlar. Eskiden bekçi dayı devletti diyorlar, (gülüyor) biz de öyleymişiz gibi geliyor" (M17, Kadın, 28).*

Üçüncü kuşakta itibar ve saygınlık algısı bakımından bir söylem üretilse de ekonomik bakımdan oldukça şikâyet edilen bir durumun var olduğu dikkat çekmektedir. Memuriyeti para ile dikotomik bir ilişkiye sokan katılımcıların parayı yeğledikleri, memuriyeti ise bir dönem razı olunacak bir basamak olarak gördükleri ifade edilmiştir. Azımsanmayacak sayıda katılımcıya göre memuriyet bir geçiş yeridir ve bir fırsatı bulunursa çoğu memur olup burada kalmayı düşünmemektedir. Bayhan (2011); 21493 genç ile gerçekleştirdiği saha verilerine dayanan *Hedonist ve Püriten Etik Sarmalında Postmodern Gençlik* isimli çalışmasında, püritenizmin modern toplumların etiği olduğunu belirtmektedir. Püritenizm sıkı çalışma disiplinine, çok çalışarak az tüketmeye ve eldeki kaynakları rasyonel biçimde kullanmaya atıfta bulunmaktadır. Püritenizme karşı postmodern kültür ise hedonizmi öncelemekte ve tüketime dayalı bir model sunmaktadır. Yazar 2011'li yıllarda üniversite okuyan gençliğin bu yeni anlayışın ilk kuşaklarını oluşturduklarını ifade etmektedir. Bahsi geçen gençler bu tezin üçüncü kuşağını temsil etmektedir. Yazara göre gençlik, bir yandan ebeveynlerinin ve okul sisteminin telkin ettiği püriten etiğe ait çalışmak ve başarmak denklemi ile yetiştirilirken, öte yandan medyanın empoze ettiği hedonist

felsefe ile çift kanatlı bir zihinsel inşa aşamasından geçmektedir. Türkiye'de 1980'lerden sonra kısa yoldan köşeyi dönmek anlayışını, kitle iletişim araçlarından gösterişli hayatlar aracılığı ile öğrenen yeni nesil, aile ve okulun ürettiği başarmakla postmodern kültürel kodun tüketim odaklı anlayışı arasında bir ikilem yaşamaktadır. Ancak sanayi devrimini kaçırmış ve kapitalist dönüşümü tamamlayamamış bir toplumdaki ekonomik şartlar, kısa yoldan para kazanma fikrini benimseyenlerin oranını artırmıştır. Yazar başka bir çalışmasında gençlerin üniversiteyi iş bulmak amacı ile okuduklarını ifade etmektedir. Öte yandan postmodern gençlik hayatta en önemli şeyi para olarak görmekte, bir taraftan anı yaşa felsefesi ile güdülenirken öte yandan çalışmanın erdemini kabul etmektedir (Bayhan, 2005).[100] Bu ikilem Merton gibi yazarlar tarafından anomi kavramı ile karşılanmıştır. Merton, "Social Structure and Anomie" (1938: 672-674); başlıklı makalesinde anomi kavramını kültürel amaçlar ile bu ereklere ulaşmayı sağlayan kurumsal araçlar arasındaki uyumsuzluk olarak açıklamaktadır. Bireylerin her gün iletişim araçları tarafından zengin olmaya dair mesajlara maruz kaldığı düşünüldüğünde, araçların elverişsizliğinin anominin yanı sıra suç pratiklerini doğurması kaçınılmazdır. Sapma davranışlarının ortadan kaldırılmasının yolu amaçlar ile araçların uyumlu hale getirilmesidir. Püriten ve Hedonist ikileminde yetişmiş üçüncü kuşak memurlar bu yeni tip anomiye meşru bir çözüm üretmiş gibi görünmektedir. Okul ve ailenin başarmak ya da çalışmak şeklindeki söylemini kabul eden üçüncü kuşak memurlar, atanarak okul ve ailenin arzularını yerine getirmişse de kendisini tesir altına alan hedonist felsefeden vazgeçmemiştir. Genç nesil ne kızı vermiş ne dünürü küstürmüştür. Nitekim memur olduktan sonra kısa yoldan köşeyi dönmeye karşı duyulan arzu, bu ikilemin bir seçimle sonuçlanmadığının göstergesi gibidir.

Öte yandan toplumun gençlerin başarmış olduğunu kabul etmesinin belli şartları vardır. Yeni kuşak toplum tarafından sürekli eğitim ve sınavlara yönelik tahkir altındadır. Liseyi bitirdiği anda çevrenin üniversite sınavına yönelik soruları ve KPSS ile ilgili tazyikler üçüncü kuşağın sıkışıp kalmasına neden olmaktadır. Gençlerin sorulardan kurtulmasının ve bunalımdan çıkmasının yegâne yolu atanmaktır. Atanıp

[100] Konu ile ilgili bir başka çalışma için bkz.: Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği.* Bursa: Alesta Yayınları.

toplumun ağzına bir parmak bal çalan genç kuşak, edindiği sükûnet sarmalı içinde kendi iç hesaplaşmalarını devam ettirmektedir.

> *"Memurluk hayalim yoktu benim, fakir bir ailenin çocuğuyum. Esnaf çocuğu değilsin başka para şansın da yok. Güvence biraz, anne babadan bir şey kalmayacak. Yatırım yapacak birisi yok önünde. Olsaydı başka olabilirdi, eğer önümde yatırım yapabilecek biri olsaydı kesinlikle memur olmazdım. En düşük memur maaşı üç bin lira büyükşehirde yaşasan çok zor geçinmek. Yeni nesil kısa yoldan para kazanmak istiyor, çok memur kafası değil 2000'lerden sonra doğanlar bence. 18 yaşındaki çocuk sosyal medyada fenomen olup senin bir ömür kazanacağın parayı bir ayda kazanıyor. Açıkçası ben de aynı kafadayım, enteresan bir şey bulmaya çalışıyorum. Benim gibi düşünen çok arkadaşım var burada, muhabbetlerimiz oluyor arıyoruz" (M13, Erkek, 30).*

> *"Memur olmaktan başka çıkar yol mu bırakıyor ki sistem. Lise bitiyor, sınav ne oldu, üniversiteyi kazanıyorsun daha bitmeden ne olacaksın, KPSS'ye başvurdun mu? Okul bitiyor daha atanamadın mı? Okulu bitiriyorsun bunalıma giriyorsun. Çevrenin ağzını kapamanın tek yolu atanmak, al atandık, ne oldu?" (M14, Erkek, 30).*

Üçüncü kuşak memuriyeti korkaklıkla ilişkilendirmektedir. Buna göre eski kuşağın memur olmayı istemesinin nedeni, kendileri iş kurmaya ya da özel sektörde devamlı bir çaba vererek yer edinmeye karşı gösterdikleri cesaretsizliktir. Öte yandan üçüncü kuşak memurlar kendilerini bu meslekte kalıcı olarak görmemekte, geçici bir süre, diğer bir deyişle enteresan bir yol bulana kadar bir mola halinde görmektedir. Katılımcının önceden polis olması, sonrasında istifa ederek memur olması ve şimdi memuriyette de fazla kalmayı planlamaması kuşak özelliklerinin tezahürü niteliğindedir. Y kuşağının özellikleri ile uyum göstermektedir. Tufur (2011: 36); bu kuşağın en belirgin özelliğinin kendilerine sunulan okul, iş ve evlilik gibi kavramları sorgulamaları olduğunu belirtmektedir. Y kuşağı farklı şeyler denemeye, başarıya, paraya ve alışverişe önem vermekle beraber hayallerinin peşinden gitme konusunda cesur bir kuşaktır.[101] Bağımsızlığına düşkün olması (Ayhün, 2013: 95) nedeniyle Y kuşağı, otoriteyi zor kabullenen, sabırsız, sorgulayıcı ve sadakat duygusu zayıf bir karakterdedir. Kuşağa has bu özellikler sık iş değiştirme özelliği ile yakından ilgilidir. Öte yandan onun esnek çalışma beklentisinde olması (Deneçli ve Deneçli, 2012: 1-5) memuriyetle de zayıf bağlar kurmasına neden olmuştur. Nitekim memuriyetin katı

[101] Türkiye'de Y Kuşağı'nın yaş aralığını belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiş bir çalışma için bkz.: Yüksekbilgili, Z. (2015). "Türkiye'de Y Kuşağının Yaş Aralığı". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53): 259-267. Çalışmaya göre Türkiye'de Y kuşağına mensup kişiler 1983- 1995 yılları arasında doğmuştur.

çalışma saatleri ve ekonomik gelire ilişkin tatminsiz vaadi üçüncü kuşağın DNA'sı ile uyumlu görünmemektedir.[102]

> *"Yeni nesil ufku geniş, bu arkadaşların burada kalacağına ihtimal de vermiyorum. Üç beş yıl burada çalışır sonra kendi işi. Eskiler gibi korkak değiller. Ben polistim önce bıraktım sonra. Ben asla standart hayatım olsun üç beş kuruş garanti geçsin elime kafasında bir insan değilim" (M13, Erkek, 30).*

Yine de bu tezin sahibinin etnografik gözlemleri bakımından bir kanı belirtmek gerekirse, kamu kurumlarında yeni atanan memurların ilk aylarda oldukça heyecanlı olmalarına rağmen sonrasında hızlı bir biçimde memuriyetten şikâyet etmesi bir gelenek gibidir. Bu özellikle son dönem atanan memurlar arasında oldukça yaygın bir alışkanlıktır. Bu şikâyet döneminde pek çok memur alım satım, bağ bahçe ya da hayvancılığa yönelik uğraşlara girişerek memuriyeti bırakacaklarını ifade edebilmektedir. Bu memurlar bir yandan gündeliğe ilişkin zorunluluklarını her ayın on beşinde aldığı maaş ile giderirken, diğer yandan arayışına devam eder. Ancak bu çaba ve istek yok denecek kadar az memurda fiiliyata dönüşmekte, mesleğin ilerleyen yıllarında kısık bir serzenişe dönerek yok olmaktadır. Türkiye'de memuriyetten istifa edenlere ilişkin paylaşılan bir veri bulunmamaktadır. Ancak yine tez sahibinin kendi deneyimi ve olağan biçimde oluşmuş memur çevresine bakılırsa bir kurumda memuriyetten istifa edenlerin sayısı bir elin parmağını geçmemektedir. Burada şunu belirtmekte fayda bulunmaktadır; bu durum gerçekten de genç nesle has bir alışkanlıktır.

Ticaret deneyimi olan memurların ekonomik bakımdan daha huzursuz olduğu görülmektedir. Buna göre memuriyete atfedilen sabit gelir, hayatın düzene girmesi gibi avantajlar seçilme nedeni olarak görülmemiştir. Esasen bu kuşağın memuriyetten ayrılmayı dilemesinin bir nedeni de memurun ticaret yasağına ilişkin mevzuatsal düzenlemedir. Şunu söylemek çok iddialı olmaz: Eğer memuriyet ek işleri imkân dışı kılmamış olsaydı, pek çok genç memurun aklına memuriyetten ayrılmak

[102] Türkiye'de Y kuşağına ilişkin alan yazınının genel bir değerlendirmesi olması bakımından güncel bir çalışma için bkz.: Bayar, B. (2019). *Y Kuşağı Ve Türkiye'de Y Kuşağı'na İlişkin Çalışmalar,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

gelmeyebilirdi. Nitekim sabit maaşı ile rutini sürdüren memur, ticaret yahut sair işlerde ne kazanırsa kâr sayacaktı.

> *"Bizimki biraz aile baskısıydı. Ben önce ticaretle uğraşıyordum çok daha iyiydi gelirim. İşte hayatımız düzene girsin aylık sabit gelir olsun falan filan. Ben esnaf çocuğuyum hayatta aklımda memur olmak falan yoktu. Esnaflığa devam edecektim. KPSS'den ilk sınavda eksi net yapmıştım. Ufak yerden geldim ben orda bir saygınlık veriyor tabii ama büyük yerde hiçbir anlam ifade etmiyor" (M11, Erkek, 31).*

Genç nesle göre memur olmak için harcanan emek ile mesleğin getirisi mütenasip değildir. Gerçekten de bir gencin memur olabilmesi için uzun bir meşakkat gerektiren eğitim sürecinden geçmesi gerekmektedir. Bu süreç dört yıllık fakülte eğitimi ile de sınırlı olmayıp, sanki yalnızca bir başlangıçtır. Sonrasında alınan özel dersler, dershane eğitimleri, uzmanlık kursları, sertifikalar gibi pek programa oldukça yüksek meblağlar ödendiği vakidir. Maliye Bakanlığı'nda görev alan üçüncü kuşak memurların kahir ekserisinin kariyer kadrolarda olduğu düşünüldüğünde, bu meşakkat ve ekonomik gider daha da katlanmaktadır. Ancak memur olduktan sonra verilen bu emeğe ve maddi külfete yönelik bir serzeniş baş göstermektedir. Diğer bir deyişle üçüncü kuşağın attığı taş ürküttüğü kurbağaya değmemektedir.

> *"Atanmadan önce memuriyeti gözümüzde çok fazla büyüttük, çok çok fazla büyüttük. Çok fazla emek verdik memur olalım diye kendimize göre. KPSS dershanelerinde çok ciddi zamanlar geçirdik, tek amacımız vardı memur olmaktı. Atandım buraya geldim, değer mi değmez. Buradaki eski kuşak memurlar bu mesleğe daha çok garanti olarak bakıyorlar. Benim için öyle değil" (M13, Erkek, 30).*

Şu hâlde üçüncü kuşağın hâkim söyleminin "ne oldurur ne öldürür" olduğunu söylemek mümkündür. Esasen bu söylem birinci ve ikinci kuşakta da kendine yer bulmuştur ancak bu kuşaklar olmaktansa yaşamaya razı iken üçüncü kuşak bu arafa razı değildir. Memuriyet kazanç bakımından düşük bir gelire sahip olsa da, bu gelirin sürekli ve kesin görülen doğası, birinci ve ikinci kuşak için bu razı gelişin kaynağını oluşturmuştur. Üçüncü kuşak ise rıza bir yana oldukça güçlü bir itiraz içindedir. Bu itiraz diğer yandan kendini mesleki potansiyel üzerinden üretmiştir. Türkiye'de memurların hukuki bakımdan aşırı biçimde korunması mesleki bir gevşekliği beraberinde getirmiştir. Bu nedenle memuriyet toplumun hizmetinde olmaktan uzaklaşmanın yanı sıra orta kabiliyetteki kişiler için bir çekim merkezidir (Tutum,

1972: 1). Bu bağlamda yeni kuşak için memuriyet kendini yetiştiren, cesur, atak insanlar için sığasını gerçekleştirememek olarak telakki edilmektedir.

> *"Memuriyet ne oldurur ne öldürür. Aslında kabına sığmayan insanlar için memuriyet vasat bir hal. Tavsiye de etmiyorum" (M14, Erkek, 30).*

> *"Gençler artık memurluğu uzanıp kısalacak meslek olmadığını düşünüyor. Ben kesinlikle kimseye önermiyorum memur olmayı. Ki ben uzmanım burada bizim maaşımız da farklı. Özel sektör daha hızlı, daha avantajlı. İyi okullardan mezun olun yabancı dil bilin özel sektörü tercih edin diyorum" (M14, Erkek, 30).*

Üçüncü kuşak kadın katılımcılar için ise durum önceki kuşaklardaki stabil hâli ile devam etmektedir. Bu bağlamda kadınlar için memuriyetten ayrılma, üç kuruşa tamah etme, ticarete duyulan arzuya dair herhangi bir veriye rastlanmamıştır. Bir kadının memuriyetten istifa ederek özel sektöre geçmesi ya da ticarete atılması nadir görülen bir durumdur. Nitekim kadınlar hâlen memuriyeti güvenlik, garanti, düzenli mesai, fıtrat ve ev içi görevlerle ilişkilendirmektedir.

> *"Bir kadın için en iyi mesleğin memurluk olduğunu düşünmüştüm. Benim için saati belli, evlenince anne olunca en iyisi demiştim. Özel sektörde de çalıştım ben, çok zordu. Çalışma saatleri yıpranma süreci zordu o yüzden memur olmayı tercih etmiştim" (M12, Kadın, 30).*

İlk ve ikinci kuşak katılımcılar arasında memuriyeti hayatlarının bir döneminde bırakmayı düşündüğünü söyleyen birine rastlanmamıştır. Birinci kuşak ekonomik bakımdan şikâyet içinde değildir, çünkü memuriyet genellikle dar gelirli ailelerin çocukları tarafından tercih edilmiştir. İkinci kuşak ise ekonomik bakımdan tatmin olmamakla birlikte yine de hayatına razı görünmektedir. Son kuşakta istifa edip yeniden kariyer meslek sınavlarına hazırlanan yahut mesleği tamamen bırakarak ticaret yapan kişiler olduğu aktarılmıştır. Son kuşağın deyim yerindeyse memuriyete müdanası olmadığı ve bir dönemi atlatmak niyetiyle mesleğe devam ettikleri ifade edilmektedir. Öte yandan birinci kuşak memuriyeti maddi bakımdan olmasa da beden rahatlığı, kafa rahatlığı ve mesleki güvenlik açısından tercih etmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminin gelişmediği bu dönemlerde sosyal güvence de başat etkiler arasındadır. Tarım ve hayvancılığın yoğun biçimde geçim kaynağı olduğu bu dönem için, en temel ifadesi ile memuriyet tarımdan ve hayvancılıktan tek kurtuluş yoludur. Ne birinci ne de ikinci kuşakta meslek, saygınlık nedeni ile tercih edilmemiştir. Üçüncü kuşakta ise itibar ve saygınlık ifadeleri yer almışsa da ekonomik tatminsizlik

başat söylemdir. Birinci, ikinci ve üçüncü kuşak kadınlar için memuriyet güvenilir bir alan olarak tanımlanmış, ayrıca özel yaşama ilişkin kadınsal görevlerin yerine getirilebilmesi için elverişli bir zemin olarak görülmüştür. Mesleğin yoğunlukla fıtrat ve cinsiyet bağlamında etkilerine rastlanmaktadır. Kimi mesleklerin cinsiyet yönelimli tahsis edildiği vakidir. Örneğin polis, asker ya da güvenlik görevlisi gibi meslekler erkeklerce yapılması daha olağan karşılanan işlerdendir. Bu mesleklerin güç ve yoğun bir mesai gerektirmesi yanında çalışma koşullarının elverişsiz oluşu kadınlarca icrasını zorlaştırmaktadır. Aynı neviden bir ayrıştırmaya memuriyet bağlamında da rastlanmaktadır. Esasen büro memurluğu, sayılı mesleklere nispetle beden gücü gerektirmeyen işlerden olmasına karşın, kadınlara atfedilmesi çocuk bakımıyla özdeşleşmiş olması ile yakından ilgilidir. Buna göre bu çalışmanın tamamına yakın bir katılımcının katıldığı bir husus vardır ki o da "memuriyet kadına uygun meslektir".

#### 4.1.1.1. Mesleki İtibar

Katılımcıların neden memur olmayı tercih ettiklerine yönelik veriler memuriyetin sosyal alan içinde nasıl konumlandığını ortaya koyması açısından oldukça zengin veriler sunmuştur. Yine katılımcılara mesleğin itibari algısı üzerine sorular sorulmuş ve toplumun kendilerine olan tutum ve davranışları hakkında bilgi edinilmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların kendilerine bakışları yanında toplumun mesleğe bakışına yönelik verilerin memur vatandaş etkileşimleri bakımından oldukça elverişli bir zemin olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Nitekim itibar, birey hakkında dış dünyanın görünmeyen bir algılamasıdır. Değer, güven, saygı gibi pek çok bileşeni içinde barındıran itibar, kişilerden kurumlara, medyadan finansal kuruluşlara, siyasi partilerden sivil toplum kuruluşlarına kadar pek çok kişi ve kurum için para ile satın alınamayacak bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Saygınlık (Hargreaves, 2009: 217); bireyin toplumda işgal ettiği durum, konum ve dereceden farklı olarak, o statüye atfedilen ve konumu işgal eden kimsenin bireysel özelliklerinden bağımsız bir itibar algısı olarak daha soyut bir kavramdır. Mesleki itibar ise (Freidson, 2001: 103); diğer mesleklerin ve uğraşların bir mesleği nasıl konumlandırdığı ile yakından ilgilidir.[103]

[103] Mead (2017: 100, 165, 235); bireylerin düşünebilme özelliğine atıfta bulunmakla birlikte, davranışlarının toplum tarafından şekillendiğini ifade eder. Mead bu teorisini özne olan ben, nesne

Siyasi, ekonomik ve sosyal yapı, toplumların ihtiyaçları, değerleri, siyasi söylem ve toplumsal değişim gibi pek çok etkene bağlı olarak, mesleklerin itibari düşünü değişime uğramaktadır.[104] Mesleklerin toplumsal düzlemde elde ettiği itibar günün koşullarına, çağın ihtiyaçlarına, mesleğin toplumsal iş bölümünde karşıladığı hizmet alanına ve toplumların değer atfettiği ögelerin değişimine kadar pek çok nedenden etkilenmektedir. Mays'a göre (1973: 2); toplum meslekleri bir görüş birliği ile derecelendirmekte olup bu dereceye esas olan durumların kestirilebilmesi oldukça güçtür. Ne mesleğin ekonomik getirisi ne de insanlığa sunulan hizmet bir mesleğin derecelendirilmesinde esas ölçüt değildir. Ancak yapılan işin neticesine toplumun atfettiği değerin başat etken olduğu hususunda söz birliği edilmiş gibidir. Nitekim insan hayatının pek de önemli olmadığı dönemlerde hekimlikle berberlik aynı itibara sahiptir. İnsan şahsiyeti ve sağlığı değer kazandıktan sonra insana has ıstırapları azaltacak, yaşamı kurtaracak mesleklerin itibarı da artmaya başlamıştır. Bu bağlamda mesleklere has itibarın toplumların değer yargılarına göre bir değişim içinde olduğunu söylemek mümkündür.

Mesleklerle ilgili diğer bir dönüşüm neoliberal gelişmelerle ilgilidir. Bu bağlamda neoliberal gelişmeler, 1980'li yıllardan sonra Türk kamu yönetiminde yapısal, fiziksel ve zihinsel birtakım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Neoliberalizmin özelleştirme ve deregülasyonu içeren doğası ve daha kısıtlı kamu yönetimi talebine ilişkin getiriler, kamu yönetiminde piyasa temelli bir anlayışın hâkim olmasına neden olmuştur. Temelde kamu yönetiminin özel sektöre has anlayış ve söylemlerle yürütülmesi gerekliliğine atıfta bulunan bu yaklaşım memurları da etkilemiştir. Kurumlar yeniden yapılandırılmış, etkinlik ve verimliliğin öncelenmesi ile piyasa benzeri ilişkiler adı altında vatandaşların müşteriye dönüştürülmesine yönelik bir anlayış hâkim olmuştur. Öte yandan özelleştirme politikaları,

---

durumundaki beni bana kademeleri ile oluşan benlik teorisi ile açıklamaktadır. Ben, toplumsal ve biyolojik olana işaret ederken, beni bana bireyin kendisine toplumsal bir rol atfetmesine atıfta bulunur. Bu bağlamda kendi kendimizin nesnesi olabilir, sergilediğimiz davranışlar üzerinde düşünebilir ve başkalarının bizi nasıl gördüğünü zihnimizde canlandırabiliriz.

[104] Mesleki itibar konusundaki çalışmaların ilki 1925 yılında ABD'li bilim adamı G. S. Counts tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazar öğretmen ve öğrencilerden teşekkül eden çalışmasında 90 mesleğin karşılaştırmasını gerçekleştirmiştir. Bkz.: Counts, G. S. (1925). "The Social Status Of Occupations: a Problem in Vocational Guidance". *The School Review*, 33(1), 16-27. Daha sonra 1947 yılında National Opinion Research Center 90 mesleğin karşılaştırıldığı kapsamlı bir itibar çalışması gerçekleştirmiştir.

enformasyonun yükselişi ve internetin yaygın kullanımı da mesleklerin itibari kanısında etkilidir. Kamp'a göre (2016: 1); bu yeni anlayışın bir getirisi olarak bürokrasi ve meslekler kamu yönetiminin mücadele etmesi gereken alanlardan biri olarak tanımlanmıştır. Şu hâlde meslekler bakımından bir güç ve otorite zayıflatma çabasının kamu yönetiminin yeni anlayışı haline geldiğini söylemek mümkündür. Gücü ve etkinliği bakımından bir mücadele birimi olarak tanımlanan memurlardan, artık hizmet alıcı vatandaş müşteriler için en iyisini yapmaları beklenmektedir. Bu bağlamda memurların keyfi davranışlarını önlemek için denetim mekanizmaları geliştirilmesi yanında performans ölçme politikaları, hesap verebilirlik ve verimlilik kamu yönetiminin başat unsurları olagelmiştir. Evetts (2009); bu sürecin mesleklere olan güveni azalttığını, mesleki norm ve değerlerin aşınmaya yüz tuttuğunu ifade etmektedir. Meslek sahiplerinin gerçekleştirdiği pek çok işlemin denetime açılması, keyfi davranışların önlenmesine yönelik bu çaba, hizmet alıcılar bakımından memnuniyeti getirmişse de hesap sorucu bir vatandaş modelini beraberinde getirmektedir. Öte yandan yönetimlere has ideolojilerin önem kazandığı bu dönemde özellikle kamu yönetiminde yer almış meslekler güç, otorite, inisiyatif ve statü bakımından oldukça zayıflatılmıştır. Esasen burada inisiyatif konusunda ironik bir durum ortaya çıkmaktadır. Weber'in bireysel yaratıcılığı yok ettiğine yönelik eleştirisine atıfta bulunan Loo-Reijen'in, bürokrasi içinde inisiyatif alamayan memurların zamanla zombileşeceğine (2003: 144) yönelik sözleri düşünüldüğünde, inisiyatif ile keyfi davranış arasında oldukça ince bir çizgi olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Bürokrasi inisiyatifi yok etmek isterken, zombileşen memur modelini doğurmakta, inisiyatif alabilme gücü ise keyfi davranmayı yanında getirmektedir. Nitekim ilk kuşak memurlarda en çok şikâyet edilen konu keyfi davranışlardır. Öyle ise vatandaş hangisine razı olmalıdır, zombileşmiş ancak keyfi davranmayan bir modele mi, yoksa tüm insansı görüntüleri üzerinde barındıran ancak keyfi davranabilme ihtimali yüksek bir modele mi? Vatandaş katılımcılar ileriki bölümlerde bunun cevabını verecektir.

Mesleklerin itibari algısı üzerinde diğer etkili bir unsur prekarizasyon düşünü ile yakından ilgilidir. Bu bağlamda esnek ve güvencesiz memur istihdamları mesleğin saygınlığını azaltıcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu yönetiminde

sözleşmeli istihdamı ile prekarizasyon süreci işletilmekte, kadrolaşmadan gittikçe vazgeçilmekte ve her türlü memur alımı sözleşmeli olarak gerçekleştirilmektedir. Şu hâlde kamu kurumlarında sözleşmeli-kadrolu şeklinde vücut bulmuş bir dikotomi söz konusudur. Sözleşmeli memurların kaygı düzeyleri oldukça yüksek olmakla beraber, hem meslektaşları hem de vatandaş gözünde güvencesiz memurlar olarak addedilmektedir. Memuriyetin Türk toplumunda en temel tercih sebebinin "garanti meslek" kanısı olduğu düşünüldüğünde, memuriyetin itibari haritası üzerine bir kez daha düşünmek gerekmektedir. Öte yandan yeni kamu yönetimi yaklaşımına has müşteri odaklı yaklaşımlarla, memurlar karşısında vatandaşların müşteri olarak konumlanması da memuriyet üzerinde bir dönüşüme sebep olmuştur. Vatandaşlar artık edilgen birer hizmet alıcı ve razı olan konumunda değil soran, sorgulayan, talep eden, şikâyet eden, itiraz eden, tehdit eden ve hizmet eylemine doğrudan katılan pozisyonundadır. Öte yandan hükûmetler de memuru bir mücadele merkezi olarak konumlandırmakta ve vatandaş yanında konumlanarak kimi zaman vatandaşları şikâyete yönlendirmektedir. Kurulan danışma hatları, şikâyet hatları, CİMER, hekime şiddet hattı gibi pek çok uyaran ile vatandaşlara kulak kabartan siyasi iktidar, memur-vatandaş etkileşiminde önemli bir kırılmaya yol açmıştır. Bazı vatandaşlar bu birimleri muhbir gibi kullanabilmektedir.

Vatandaş tüketicilerin beklentilerine yönelik üretilen bu gelişmeler tüm politik çevrelerde popülist bir politika hâline gelmiştir (Hilton, 2009: 5). Bu konumlanma hükûmetler açısından oy devşirme yollarından biri olarak görülmektedir. Nitekim Türk kamu bürokrasisi içinde kadim çekişmenin tarafları olan memur-vatandaş rekabetinde, vatandaşın yanında konumlanmış hükûmetlerin daha geniş bir halk tabanına sahip olduğu söylenebilir. (Bkz.: DP, AP, ANAP, Ak Parti Programları). Bu bağlamda hükûmetlerin bürokrasiye yönelik tutumları, onların oy potansiyelini belirleyen başat unsurlardan biridir. Diğer yandan hükûmetlerin popülist politikaları, vatandaşların memur güç ve otoritesine karşı başkaldırma potansiyelini de artırmaktadır. Nitekim Tek Parti döneminden bugüne düşünüldüğünde, paternalist bir gelenekten gelen vatandaş modelinin, onun isteğince hizmet verilen bir modeli imlediği bu yeni dönem bir transformasyon mesabesindedir. Öte yandan memurlar

tarafından, sırtında paternalist bir mirası taşıyan vatandaşların bu yeni konumu henüz hazmedecek aşamada olmadığı ifade edilmektedir.

Anılan tüm bu dönüşümler bu çalışma verileri ile de uyumluluk göstermektedir. Örneğin birinci kuşak Maliye memurları kendilerini diğer meslek ve kurumlardan ayrı bir noktada görmekte, mesleğin elinde bulundurduğu güce, otoriteye ve yetkiye atıfta bulunmaktadır. Bu noktada Maliye için ayırıcı bir özellik dikkat çekmektedir. Kurumun tahsil birimi olması, keskin kanunlarla görev yapması yanında cezai müeyyide uygulama hakkına sahip olmasının, memurların kendilerini algılamaları üzerinde başat etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda Maliye memurları sivil memuriyetten farklı olarak polis, asker ve zabıta gibi cezai müeyyide birimleri arasında görülmüştür. Birinci kuşak katılımcı nerede çalışıyorsunuz sorusuna mütevazılık olsun diye kurumunu söylemeden cevap verdiğini ifade etmiştir. Nitekim "Maliyeciyim" denildikten sonra ilişkilerin korku ve tedirginlik boyutuna geçme ihtimali vurgulanmıştır. Buna göre vatandaşların Maliyeci olduğu bilinen memura ayrıcalıklı yahut imtiyazlı davranma eğilimi bulunmaktadır. Örneğin vatandaş Millî Eğitim'den geldiğini söyleyen bir memur yahut öğretmene yemek teklif etmemekte ve o memuru bir Maliye memuru kadar umursamamaktadır. Mesleklerin itibar puanları sıralanırken iyi kazanç, iyi eğitim, iş garantisi gibi etkenler olduğu gibi bir otoriteyi içinde barındırması da temel değerlendirme birimleri arasında yer almaktadır. 2020 yılında gerçekleşen mesleki itibar çalışmasına göre üniformalı meslekler genellikle daha itibarlı olarak aktarılmıştır. Bu meslekler üniformanın kendilerine getirdiği güç ve otoriteyi yoğun biçimde kullanmaktadır. Ayrıca mesleklerin günlük hayatta karşılaşılma oran arttıkça mesleki itibarı artmaktadır (Sunar, 2020: 43-44). Şu hâlde bir vatandaşın Maliye'de ve diğer kurumlarda takındığı üslup tamamen farklıdır.

> *"Nerde çalışıyorsunuz dendiği zaman ben işyerimi söylemezdim, sadece memurum derdim. Vatandaşın bazı çekindiği kurumlar var, belediyeden zabıtaya, ondan sonra emniyetten polise, Maliyeciye. Yani bunlardan çekinir. Ben hiç Maliyeciyim demezdim. Çok zorda kalırsam en son söylerdim. Neden bundan şahsi bir menfaat temin etmeyeyim. Vatandaş benden korkup da bana ayrıcalıklı davranmasın düşüncesiyle. Tabi bir kasanın içinde çürük bir elma vardır, teşkilatımızda da vardı. Maliyeci olduğunu öne sürüp yakarım, yıkarım işte şöyle yaparım diye kendine menfaat temin edenler vardı" (M1, Erkek, 70).*

*"Maliye memuru toplum nezdinde farklıdır. Mesela polisin ne farkı varsa, zabıtanın ne farkı varsa esnaflar nazarında. Bu da iş adamları esnaflar nazarında baskı unsuru gibi, daha itibarlı görülür. Belki bir işim düşer, beni affeder, bir şeyimi yakalar da görmezden gelir gibi ileriye dönük yatırım yapar. Ben Milli Eğitimden geliyorum de mesela kimsenin umurunda değil. İcra memuruyken ben, saat on buçukta giderdim çay söylemez kebap yiyelim abi diyor. Sen sabah onda kebap yiyor musun da bana yediriyorsun dedim. Milli Eğitimden gelse çay söylemez belki. Vergi memuru böyledir yani anlatsın bu anekdot. Aynı vatandaşı bir Maliye'ye gönder, bir Milli Eğitim'e gönder burada daha üslupludur. Niye bu adamlarla kötü olursam vergimi yüksek çıkarır" (M4, Erkek, 59).*

*"Vergi zora dayalı olduğu için vatandaş gözünde Maliye memurları farklı, emniyet mensubu gibi aşağı yukarı devletin kolluk kuvvetlerine yakın bir şey geliyor. Tüik'de çalışanla ne bileyim bir diğer kurumda çalışanla aynı görmüyor vatandaş. Ve her zaman bizimle bir bağlantısı vardır" (M2, Erkek, 69).*

Öte yandan işlemlerin katı mevzuatlara dayanması da memurların konumunu güçlendirmektedir. Birinci kuşak memurlarda mevzuatın getirdiği güç ve otoritenin etkisi yoğun biçimde hissedilmekte ve Maliye memuru olmak ayrıcalıklı sayılmaktadır. Maliye memuru silahsız, üniformasız ve ceza yetkesi ile donatılmış birer kolluk kuvveti gibi algılanmaktadır. Sunar (2020: 49); mesleki güç ile mesleki itibarın ilişkisine değinir. Sosyal statüde bir mesleğin iş ortamındaki konumu değişime uğradıkça mesleki güç ve otoritesinde de bir takım değişimler meydana gelmektedir. Öte yandan her meslek grubu kendi mesleğinin gücünü ve otoritesini algılamakta ve mesleki konumunu bu yargıya göre değerlendirmektedir. Mumyakmaz (2014: 151); tarafından 2014 yılında gerçekleştirilen saha çalışmasına ait veriler de benzer bir duruma işaret etmektedir. Çalışmada "Vergi dairesi memurlarının size karşı olan yaklaşımını nasıl değerlendiriyorsunuz?" şeklinde yöneltilen sorulara verilen yanıtlar bize fikir verebilmektedir:

*"Mesela askeriye beni korkutmuyor. Niye, şimdi şöyle düşünüyorsunuz askeriyeyle, emniyetle muhatap olman için bir suç işlemen lazım. Ama vergi ise esnek bir şey. Bu nedenle biliyorsunuz ki istedikleri zaman sana bir ceza kesebilirler. O yüzden vergi dairesinden daha çok korkuyorum."*

*"Polisten ve savcıdan daha çok vergi memurundan korkuyoruz. Korkmayan mükellef de yoktur. Vergi memuru birincidir bu korkuda. Eskiden biz vergi memurlarıyla iyiydik, şimdi ise başka. Ne var anlayamadım, bütün mükellefler korkuyor. Vergi dairesine gitsen el pençe duruyorsun, ters teper diye. İncelemeye girdik mesela, vatandaş el pençe, olur efendim, tamam efendim, böyle şey mi olur?"*

İkinci kuşakta bu algı zayıflamaya başlamıştır. Önceleri daha çok sahada olan, işyeri denetimi gerçekleştiren memurların, zamanla bir arşiv olarak görev yapması ve kendiliğinden denetim mekanizmalarının ortaya çıkması ile etkinliği azalmıştır. Bu bağlamda memurlar eskisi kadar kendisinden çekinilecek, kaygı duyulacak kişiler değildir.

> *"Eskiden vergi memurlarının işyerleri üzerinde bir etkisi varmış, gerek yoklamada gerekse işyerlerine denetime giden arkadaşların. Artık kanunlar değişti, artık emanete alma ve arşiv birimine dönüştürüldük. Bu nedenle eski aktif görevleri ve dolayısıyla memurların ağırlıkları azaldı" (M7, Kadın, 48).*

Üçüncü kuşakta ise Maliye memurlarına birinci kuşakta atfedilen anlam neredeyse silinmiştir. Üçüncü kuşak katılımcıya göre eski memurlar vatandaşların kaygılarından faydalanmıştır. Vatandaşlar bir trafik polisi aracı yol kenarına çektiğinde nasıl davranıyorsa Maliyeciye de öyle davranmıştır. Ancak bugün gelinen noktada Maliyecinin kurduğu korku imparatorluğu neredeyse yıkılmıştır. Öte yandan üçüncü kuşakta, giriş kısmında tartışılan neoliberal dönüşümler ve vatandaş odaklı yaklaşımların emarelerine rastlamak mümkündür. Vatandaş artık bilinçlenmiş ve varlığını hatırlatmıştır. Edilgen, kabul edici vatandaş yerine etkin ve hesap soran bir vatandaş modelinin ortaya çıkışı, mesleki olarak memurun otoritesini zayıflatmıştır. En güncel çalışma olması bakımından Sunar'ın (2020: 47); çalışması da bu tezin verileri ile uyum göstermektedir. Yazarın 2711 kişi ile gerçekleştirdiği saha araştırması verilerine göre, vergi memuru itibar bakımından 133 meslek arasında 49. sırada yer almıştır.

> *"Maliye memurunun yok ya bir farklılığı yok bence, eskiler öyle düşünüyor da bence sıradan yani. Bizden öncekiler Maliyecileri zabıta, polis gibi görüyorlarmış. Bunun sebebi de aslında eski memurlar. İşyerlerine denetime gidilmesi, işte ceza yazma, vergim yüksek çıkar falan korkusu ile vatandaş memurun önünde el pençe duruyormuş. Trafikte polis seni durdurunca artislik yap bakalım hadi. Adam isterse bir kalem bulur ceza yazacak. Maliye memuru da bunu kullanmış, korku imparatorluğu kurmuş vatandaşın üzerinde. Şimdi Maliyeciyi kim takacak, kimsenin umurunda değil. Benim bildiğimi herkes biliyor artık. Tabii şu da var vatandaş artık bilinçli. Senin kafana göre yazıp çizme şansın yok, hesap soran bir vatandaş var artık karşında. Ben varım diyor, sen bana hizmet etmek için buradasın diyor. Bu da bizi zayıflatıyor tabi. Rüşvet mesela çok oluyormuş önceden, şimdi herkesin elinde telefon. Verse dahi o an mecbur kalıp,(kameraya) çekiyor" (M14, Erkek, 30).*

Birinci kuşakta kolluk kuvveti mesabesinde görülen memurların yüksek bir itibar algısı varken bu durum ikinci ve üçüncü kuşakta oldukça zayıflamıştır. Bu kuşakta memurların sahada aktif görev almaları ve cezai müeyyide uygulama ihtimalleri mesleğin otoritesini güçlendirmiştir. Üçüncü kuşak kendisini sıradan bir memur olarak görmektedir. Bu durum Maliye memurlarının sahaya daha az çıkması ve ileride tartışılacak olan kendiliğinden denetim mekanizmaları ve aracı kurumların ortaya çıkması ile yakından ilgilidir. Öte yandan giriş kısmında tartışılan neoliberal dönüşümlerle ortaya çıkan vatandaş odaklı yaklaşımların etkileri oldukça açık biçimde görülmektedir. Vatandaşlar artık edilgen ve yönetilen olmaya razı olmayıp, aktif, soran ve sorgulayan bir tutum içindedir. Yine vatandaşların eğitim düzeyinin yükselmesi ve vatandaşlık ödevlerinin yanı sıra haklara yönelik bilincin ortaya çıkması, memurun itibari algısı üzerinde etkili olmuştur.

#### 4.1.1.2.Memur ve Borçlanma İlişkileri

Memuriyetin sosyal alanda algılanma biçimlerinden bir diğeri de borçlanma ilişkileri ile ilgilidir. Kişiler borç verirken, bir mal satarken yahut ev kiralarken taahhüdünü yerine getirmeye en elverişli kişiyi borçlu kılmayı murat ederler. Weber'e göre (2008: 42); iyi bir ödeyici herkesin cüzdanının efendisidir. Söz verilen zamanda ödemesi ile tanınan kişi, arkadaşlarının ihtiyacı olmayan parayı her zaman ödünç alabilecektir. Memur olmak da ev kiralama, kredi kullandırma yahut veresiye satışlarda tercih sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu görüş üzerinde üç kuşak içinde bir takım değişimler meydana gelmiştir. Birinci kuşakta memurlar ekonomik bakımdan oldukça zayıf olması, kendi namıma çalışanların çok daha yüksek bir gelir düzeyine sahip olması nedeni ile borçlanma ilişkilerinde bugünkü gibi bir avantaja sahip değildir. Nitekim katılımcı memuriyete ilk başladığı yıllarda (1970) memur kefil olmadan kredi verildiğini ve bugünkü gibi bir ödeme garantörü olarak görülmediğini ifade etmektedir. Ekonomik krizlerin meydana çıkması ile beraber, kişiler borç-alacak işlerinde memur kefili şart koşmaya başlamışlardır.

> *"Tabii, tabii, memuriyet garanti bir iş olduğu için daha sonraları memurdan kefil olmadan kredi bile vermemeye başladılar. Benim ilk yıllarımda verilirdi. Memur ne ki basit sıradan bir şeydi. Memur değil mi ya der geçerlerdi. Bir cazibesi yoktu. 1980'lere kadar böyleydi. Sonra yavaş yavaş ekonomik krizler, işte sıkıntılar, ödeme zorlukları, ee memuriyetinki garanti" (M1, Erkek, 70).*

İkinci ve üçüncü kuşak katılımcılar bugün gelinen noktada kredi kullanmak bir yana, ev kiralamada, hatta gündelik bir bakkal alışverişinde dahi memur olmanın avantajını yaşadıklarını belirtmektedir. Öyle ki bakkal, bir esnaf olması dolayısı ile Maliye'de çalışan bir memurun kendisine borçlanmasını bir üstünlük olarak görmektedir. Bu üstünlük algısı vergi memurlarının esnafları denetlemesi ve cezai müeyyide uygulayabilmesi ile yakından ilgilidir. Her zaman memur alacaklı durumda iken, bu kez vatandaş alacaklı konumundadır. Üçüncü kuşak katılımcı ise memur olmayan kardeşinin ev kiralamak istediği halde ev sahibinin mesleğini gerekçe göstererek evi vermediğini aktarmıştır. Nitekim katılımcının araya girmesi ve evi kendi namına kiralaması ile istenen ev kiralanmıştır. Şu hâlde vatandaş için memurun bir geçim kaynağı olarak görüldüğünü söylemek yanlış olmaz. Nitekim evini kiralayacak mülk sahipleri, işyeri sahipleri ve esnaflar için memurlar sabit gelirli ve emin bir müşteridir. Öte yandan kırsal bölgelere atanan ve buranın yerlisi olmayan memurlar da yerel halk için birer gelir kapısı olarak telakki edilmektedir.

> *"Bakkal bile olsa veresiye vermek için mesleğini sorar. Nerde çalışıyorsun diyor, devlette deyince tamam. Maliye deyince ooo, o bambaşka oluyor. Maliyecinin kendisine borçlanmasına sevinir bile" (M4, Erkek, 59).*
>
> *"Memuriyet borçlanmada hele de ev kiralamada çok önemli bir şey, örneğini veriyim kardeşimle eşi işte evlendiler ev var, ev kiralayacaktı, bir evi beğendiler. Memur değil diye vermediler. Evi kaç kişi istiyor, çok talip var, vermediler baya bir bekledi. Sonra biz tuttuk eşimle evi kardeşim için" (M12, Kadın, 30).*
>
> *"Halk için memur bir gelir kaynağıdır. Düzenli olarak gelen bir müşteridir. Bakkal işte, ya da ev kiralama. Oranın insanı değil ve bir şekilde orada hayatını, idame ettirecek. Evi, sütü, peyniri, bakkalı… Öğrenci mantığı gibi ama öğrencinin parası olan kısmı gibi, çok daha garantisi" (M17, Kadın, 28).*

Birinci kuşakta memur, kefil olarak görülmek bir yana ekonomik bakımdan bir küçümsenme içindedir. Ancak ekonomik krizlerin baş göstermesi ile beraber toplumda "memur kefil, memur kiracı" olarak deyimleşmiş söylem hâkim olmuştur. İkinci ve üçüncü kuşakta memuriyet hemen tüm borçlanma ilişkilerinde bir avantajdır. Emlak ilanlarının yayınlandığı emlak sitelerindeki kiralık ilanlar incelendiğinde, pek çoğunun açıklama kısmında "memur kefil şartımız vardır" şeklinde not düşüldüğü görülmektedir. Bu bağlamda Türk toplumunda memurun bir garantör olarak görev yaptığı sonucuna varmak mümkündür. Bunun nedeni memurun her ay sabit geliri

olması yanında, borcunu ödemediği durumlarda doğrudan maaşına haciz konabilme imkânı bulunmasıdır. Nitekim devlet dairelerinde memur maaşları üzerinde icra işlemlerini gerçekleştiren müstakil bir görev tanımı bulunduğunu söylemekte fayda bulunmaktadır.

Burada işin oldukça farklı bir boyutuna da değinmekte yarar görüyoruz. Memur kefil şartı kimi durumlarda memurların arkadaşlık ilişkilerinin bozulmasına neden olmaktadır. Nitekim bankalar, yerel işletmeler veya ev sahipleri kredilendirme, kiralama ve satış işlemlerinde memur kefil istemektedir. Hatta Emniyet Teşkilatı ve Türk Silahlı Kuvvetleri, istihdam edeceği yeni personellerinden mesleğe başlama için aldığı taahhütnamede memur kefil şartı aramaktadır. Kefil istenen taraf çevresindeki memur yakınlarından yardım istemekte, memurlar ise kefil olmaktan çekinmektedir. Bu tür durumlarda memurlar ile yakın çevrelerinin ilişkilerinin olumsuz etkilendiği durumlar da vakidir.

#### 4.1.1.3.Memur ve İdeal Eş İmgesi

Memurların toplumca algılanma biçimlerinden bir diğeri eş seçimi konusunda kendini göstermektedir. Bilindiği gibi kişilerin eş seçimlerine yaş, cinsiyet, sosyoekonomik faktörler, gelir, eğitim düzeyi, fiziki ve kişiliksel özellikler, akrabalık, soy bağı, etnisite, gelir gibi pek çok unsur etki etmektedir. Eş seçimine etki eden unsurlara ilişkin çalışmaların çoğunluğunun bu unsurlara dayanarak incelendiğini söylemek mümkündür. Öte yandan mesleki faktörlerin evlilik tercihlerine etkisini araştıran çalışmaların azlığı göze çarpmaktadır. Memuriyetin evlilik üzerindeki etkisi de kuşaklar arasında farklılık gösteren durumlardan biridir. Nitekim memur eş algısı yıllar içinde oldukça köklü değişimlere maruz kalmıştır. Memuriyetin eş seçiminde idealize edilmesi cinsiyetler açısından, kuşaklar açısından ve ailenin gelir düzeyi açısından farklılık göstermektedir. Birinci kuşakta erkek memurlar dar gelirli ve kırda yaşayan ailelerin kızları için bir tercih nedeni iken, gelir düzeyi yüksek aileler için bir statü kaybı olarak görülmüştür. Nitekim memurun ekonomik bakımdan oldukça zorlu bir dönemde olduğu birinci nesil için bir memura kız vermek, onu ömür boyu sürecek bir sefalete mahkûm etmek anlamına gelmektedir. Aksine ticaretle uğraşanların bir eş adayı olarak daha tercih edilir olduğu görülmektedir. Öte yandan tarım ve hayvancılıkla uğraşan, kırsalda yaşam süren ve dar gelirli aileler için ise kızlarını bir

memurla evlendirmek bir kurtuluş olarak telakki edilmektedir. Evvela kendisi okuyarak kendini köyden kurtaran memur, şimdi yine köyünden bir kızla evlenerek onu da köy hayatından kurtarmaktadır.

> *"Başka ortamlarda çok iyiydi ben göreve başladığımda esnaflık, ticaret, iş yapmak da iyiydi. Memuriyet de çok aman aman cazibesi olan bir meslek değildi. Hatta ben kızımı memura verip de sefilleri oynattıramam derlerdi" (M1, Erkek, 70).*

> *"Hanımı bana vermelerinde memur olmamın etkisi büyüktür tabii (hanımı yanında kafasını sallıyor) Memura verilirdi kız o zaman. Köyümde öğretmen vardı genç, geçen buraya geldi bize ziyarete. O günler demiş ki hanıma, evlenirsen bununla evlen bak okuyor, oyla buyla evlenme, köy hayatından kurtul demiş. Herkes kızını memura vermek isterdi, her kız da bir memurla evlenip köyden kurtulmak isterdi" (M2, Erkek, 69).*

Kadınlar için ise memuriyet birinci kuşakta dezavantajlı bir durumdadır. Nitekim birinci kuşakta memur kadınlardan toplumca çekinildiği, evliliklerine sıcak bakılmadığı ifade edilmiştir. Nitekim o günlerde okumamış, çalışmayan, ev ve tarla işlerine katkı sağlayacak ve ek bir iş gücü olabilecek kadınlar tercih edilmektedir. Bu bağlamda erkek aileleri ev işlerini yapamayacakları ve çocuklarına bakamayacakları nedeni ile memur bir gelin adayına karşı çıkmaktadır. Öte yandan memur kadınlar gözleri açılmış olarak telakki edilmiş ve erkeğin ailesinin tahakkümü altına girmeyeceği düşünülmüştür. Kadınların çalışma hayatına girmesinin ardından ortaya çıkan temel tartışmalardan biri de özgürleşme sorunsalıdır. Kadının çalışması ile özgürleşmesi arasında mutlak bir bağ kurulmuş olsa da kadının çalışması ile mutlak değil göreli bir özgürlüğe sahip olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Kapitalist üretim biçimi ile kadının çalışma hayatına dâhil olması karşı cinse olan bağlılığını cinsiyet temelinde değil, üretim biçimine bağımlılık temelinde ve kapitalizme özgü olarak yeniden üretmiştir. Feodal düzendeki kadının cinsiyetine bağlı bağımlılığı yerini, üretim biçimindeki çalışma ilişkisindeki bağımlılığına bırakmıştır. Kurulan bu ilişkide siyasal bakımdan özgürleşme ortaya çıkmışsa da ekonomik alandaki bağımlılık ilişkisi varlığını sürdürmüştür (Aslan, 2006: 119). Kadınlar ancak 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra, öğretmenlik ve ebelik gibi kadınlara has ve yalnızca kadın vatandaşlara hizmet vereceği alanlarda istihdam edilmiştir. Daha net bir ifade ile toplumda çalışan kadın yadsındığı gibi, kibirli olacağı, eşini ve ailesini beğenmeyeceği düşünülmektedir. Esasen bu algının ardında kayınvalidelerin, gelinleri

üzerinde kurmak isteyeceği tahakküm üzerine duydukları endişe bulunmaktadır. Öte yandan kayınvalidelerin çalışan kadının oğullarına iş yaptıracağı düşüncesi de oldukça ilginçtir. Becker (1991); geleneksel bakış açılarında erkeklerin iş gücüne tek taraflı olarak katıldıklarını kadınların ise ev içi işleri üstlendiğini ifade etmektedir. Bu dönemde kayınvalideler oğulları evden geldiğinde önüne sıcak bir çorba koyacak, çocuklarını kendisi büyütecek, yeri geldiğinde de kendisine yardımcı olacak hizmetkâr bir gelin adayını olumlamaktadır.

1982 yılında Türkiye'de gerçekleştirilen saha araştırması sonuçları, bu çalışmada ortaya çıkan verileri destekler niteliktedir. Nitekim çalışmaya göre erkekler -ki bu erkekler kolejli erkeklerdir- eşlerinin ev hanımı olmasını istemektedir. Kadınlar ise çalışma hayatında ve meslek seçiminde eş ve anne olmaya ilişkin sorumlulukları birlikte idare edebilecekleri meslekleri seçmektedir (Culpan ve Marzotto, 1982: 347-351). Bu durum Türk toplumunun değer sisteminde kız çocuklarının baba evinde misafir olarak görülmesi ile ilgilidir. Bir kadın için aslolan gelin gittiği yerdeki durumudur. Bir kadından beklenen hamarat olması, aile büyüklerine saygı duyması, kayınvalidesi ile iyi geçinmesi ve kayınpederine hizmet etmesidir. Ancak bunların hepsinin önünde olan beklenti onun iyi bir anne olmasıdır. Bir kadının aile içinde kimliğini kazanabilmesi iyi anne olması ile mümkündür (Metin, 2012: 89).

Çalışan kadın ile ilgili oldukça ilginç diğer bir vurgu "çalışanın aldığı kıyafetine yetmez" şeklindeki retoriktir. Bugün dahi kamu kurumlarında çalışan kadınlarla ilgili "aldığının yarısını giyim kuşama veriyor, kuaföre veriyor" şeklinde yargılara rastlanmaktadır. Yine çalışan kadınların evlerine temizlik için yardımcı alması ya da çocuklar için bakıcı çalıştırması da benzer şekilde değerlendirilmektedir. Bu yargının her zaman doğru olduğu söylenemez lakin özellikle en düşük memur maaşı ile geçinen kadınların bakıcı, eve yardımcı, giyim kuşam ve kişisel bakım masraflarının maaşının tamamını kapladığı durumlar vakidir. Nitekim tüm bu harcamaları çalıştığı için gerçekleştiren kadının attığı taş ürküttüğü kurbağaya değmemektedir.

> *"Biz kurumda tanıştık eşimle. Kayınvalidem çok karşı çıktı evliliğimize. Uzunca bir zaman da kabullenmedi bu durumu. Eşim de başlarda yadırgadı, arada kaldı ama zamanla o da alıştı. O zamanlar çalışan kızlar, gözü açıldı bunların artık ele avuca gelmez bunlar denirdi,*

*boyunduruk altına girmeyeceği düşünülüyordu. Hayat zordu eee her eve bir emek lazımdı. Ağılda hayvanlar var sağılacak, ekin var biçilecek. Beyine nasıl yemek yapsın denirdi bu kadın, çocuklara nasıl baksın denirdi. Bir de tabi para harcayacak, ekonomik özgürlüğü de var. Kuaföre gider, üstüne başına alır, işte bunlar toplumun alışık olduğu şeyler değildi" (M3, Kadın, 67).*

Oppong ve Abu, toplumsal yaşamda kadına ait yedi temel rolden söz etmektedir; mesleki rol, annelik rolü, eş olma rolü, ev kadınlığı rolü, akrabalık rolü ve vatandaşlık rolü. Bu roller arasında mesleki rolde kadının istihdam edilmesi ile doğurganlığı arasında ahengin sağlanabilmesi önemli bir sorun olarak görülmüştür (akt. Kasapoğlu, 1994: 223). Bu bağlamda kadınların rollerine ilişkin sıralamada, birinci kuşakta annelik ve eş olmanın öncüllendiğini görmekteyiz. İkinci kuşakta ise kadına yönelik bu algının zayıflamış memur kadınlar tercih edilir hâle gelmiştir. Birinci kuşakta ortaya çıkan dikotominin ailenin ekonomik ve kültürel sermayesi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Nitekim geleneksel kodlara sahip ailelerin çalışan kadınlara mesafeli yaklaştığını söylemek mümkündür. Ancak eğer çalışan bir kadın ile evlenilecekse bir memurla evlenilmesi toplumsal normlara daha uygundur. Çünkü memur kadınlar hem geleneksel ailenin çorba talebini, hem de modern olanın ekonomik beklentilerini karşılayacak part time bir gelin modelidir. Engels (1990: 799); ataerkil aile içinde kadının proleter erkeğin ise burjuva rolünü üstlendiğini vurgular. Bu anlamda modern dönemde kadından beklenen hem çalışarak ev ekonomisine katkıda bulunması hem de proleter kalmasıdır. İkinci kuşakta da benzer beklentiler sürmekle beraber çalışan kadın yadırganan bir modelden çıkarak toplumun saygınlığını kazanmaya başlamıştır. Öte yandan memur bir kadın, çiftçi yahut kırsalda yaşayan biri ile değil şehirli ya da elit biri ile evlenme imkânı bulabilmektedir.

*"Eşimin ailesi ile böyle bir sorun yaşamadık. Ben de oğlumun torunlarımın tabi devlette çalışmasını, daha iyi şartlarda çalışan bir anneyle yetişmesini isterim" (M7, Kadın, 48).*

*"Çevrenin bakışı direk değişiyor. Herkes daha önemli görmeye başlıyor. Memuriyet evlilikte tercih sebebiydi. Daha elit bir insanla evlenebilirsin memursan" (M6, Kadın, 51).*

Üçüncü kuşakta ise kimi erkeklerin evlenme öykülerinde memur olmanın baskın avantajını yaşadıkları görülmektedir. Nitekim babalar ticaret yaparak çok daha fazla kazanan bir damat adayı yerine, az ama sabit gelirli bir memuru tercih etmektedir.

Bu durumun nedeninin ekonomik dalgalanmalar olduğunu söylemek mümkündür. Öyle ki kimi erkek memurlar evlenecekleri adayın babası tarafından doğrudan davet edilmiştir. Diğer bir katılımcı ise memur olmanın anlamının sevdiği kızla evlenebilmek olduğunu vurgulamıştır. Nitekim sevdiği kızı memur olmadığı için vermediklerini aktaran katılımcı, bu duruma tepki koyarak dershaneye yazılmıştır. Doğu kökenli memurun aktarımlarına göre memleketlerinde başlık parası halen devam etmekte, ancak memurlardan başlık parası alınmamaktadır. Bu meyanda memuriyet, ülkenin doğusunda başlık parası yerine ikame edilmiştir.

> *"Memur olmak ev kiralamada evlenmede inanılmaz etkili. Mesela özel sektörde çalışıp üç katı maaş al, aile arada kalıyor vermekte, ama memur diyor, hemen verelim diyor. Benim evliliğim öyle oldu mesela. Üniversitede görüşüyorduk eşimle biz, ailesi biliyordu. İşe girdim, ailesi çağırdı, memur oldun artık ne bekliyorsun dediler" (M14, Erkek, 30).*

> *"Valla memur olmak benim için bir kaç şey var anlamı. Bir gittik kız vermediler ben memura veririm dedi babası. Ben de gittim kızdım babasına dershaneye yazıldım. Hocaya dedim ki hoca beni kazandır ben o kızı alacam sınavı kazanıyım. İstemeye gittiğimde babası şöyle diyordu devlet memuru olsun çöpçü olsun. Memur olmasaydım bana zor verirlerdi, Urfalıyım ben, bizim oralarda öyle. Ya büyük bir başlık parası alacaklardı benden, ya da kaçıracaktım, ya da memur olacaktık olduk işte (gülüyor)" (M16, Erkek, 29).*

Üçüncü kuşak bazı katılımcılarda ise evlilik konusunda keskin bir kırılma görülmektedir. Memuriyeti ekonomik bakımdan zayıf gören katılımcılar, memuru tercih edilebilir bir eş adayı olarak görmemektedir. Bu tablo birinci kuşakta kızlarını memura verip sefilleri oynatmak istemeyen toplumsal yapı ile benzerlik göstermektedir. Üçüncü kuşaktaki bu değişim yukarıda tartışılan genç neslin kısa yoldan para kazanmak isteğine ilişkin hedonist yaklaşım ile paralel bir eğilimdedir. Nitekim yeni nesil kızlarını memurla evlendirmek isteyenleri eski kafalı bulmaktadır. Katılımcı kendi kızının bir memurla değil örneğin bir sosyal medya fenomeni gibi yüksek gelirli biri ile evlenmesini dilemektedir.

> *"18 yaşındaki çocuk sosyal medyada fenomen olup senin bir ömür kazanacağın parayı, bir ayda kazanıyor. Açıkçası ben de aynı kafadayım, enteresan bir şey bulmaya çalışıyorum. Açıkçası ben kızımın memurla değil, ayda 80-100 bin kazanan bir fenomenle evlenmesini isterim. Eskidenmiş memur damat. Şimdi gençler daha iyi şartlarda yaşamak istiyor. Memur ancak ortalamada karnını doyurur. Aslında gençlerin memur olmak istediği de yok da işte bizim ülkenin şartları, özel sektör biraz gelişmiş olsa. Burada harcandığını düşünen çok insan var. Özellikle erkeklerde. Kadınlar pek*

*gitmeyi düşünmez, başka iş aramaz. Ama erkeklerin kafasında hep gitmek var. Eski kafada olanlar kızlarını memura vermek ister. Bence artık öyle değil insanlar" (M13, Erkek, 30).*

Memuriyet evlenmede birinci kuşakta alt gelirli aileler için bir tercih sebebiyken, refah seviyesi yüksek aileler için bir statü kaybı olarak telakki edilmiştir. Hatta toplumsal düzeyde "kızını memura verip sefilleri oynatmak" şeklinde bir söylem üretilmiştir. Birinci kuşak kadın memurlar eş olarak seçilirken çekinceme gösterilmekte, aileler için bir kaygıya neden olmaktadır. Bunun nedeni çalışan kadın imgesinin toplumda yerleşmemiş olması ve kadınların işleri ile ev içi rollerini beraber götüremeyeceklerinin düşünülmesidir. İkinci kuşakta hem erkekler hem kadınlar için memuriyet evlilikte olumlu bir etkiye sahiptir. Üçüncü kuşakta kimi erkekler için memur olmak baskın bir avantaja dönüşmüştür. Özellikle doğu kökenli memurlar için memur olmak başlık parasından kurtulmak anlamına gelmektedir. Öte yandan üçüncü kuşak ikiye ayrılmış gibidir. Kimi katılımcılar memurla evlenmenin demode olduğunu ve ortalama bir yaşamı artık kimsenin istemediğini belirtmiştir. Bu kuşakta kızının memurla evlenmesini istemeyeceğini belirtenler olduğu gibi, sosyal medya fenomeninin daha cazip bir eş adayı olduğunu ifade edenler bulunmaktadır. Bu meyanda üçüncü kuşakta, idealize edilmiş memur eş algısı bir kırılma yaşamıştır.

### 4.1.2. Örgüt İçi İlişkiler: Yatay ve Dikey Formların Belirsizleşmesi

Bu başlık altında kurum içinde görev yapan memurların birbirleri ile ve üstleri ile olan ilişkilerine etki eden faktörler üzerinde durulmuştur. Bürokrasi içinde özellikle yatay ilişkilerin kendini kuşak farklılıkları üzerinden ürettiğini söylemek mümkündür. Kuşak kavramı, benzer yaş aralıklarında yaşamış ve benzer hayat deneyimlerinden geçmiş bireyler olarak tanımlamaktadır. Her kuşak yaşam sürdüğü dönemin toplumsal, ekonomik ve siyasi koşullarına göre kendine has tutum ve değerler geliştirmektedir. Kuşakların ekonomik bakımdan nasıl bir dönem geçirdiği, savaş ya da göç deneyimleri, dönemin siyasi olayları, darbeler, krizler ya da eğitim imkânları gibi pek çok etken, düşünme ve eyleme biçimlerini derinden etkilemektedir. Kuşaklara ilişkin ilk çalışmaların sahiplerinden olan Strauss ve Howe'a göre (1991: 60-70); kuşak ortalama yirmi yıllık zaman dilimleri içerisinde çocukluk, genç yetişkinlik, orta yaş ve yaşlılık olarak tanımlanan yaşam aşamalarında birlikte yaşamış bireyler topluluğudur. Her kuşağın kendine has özellikleri, değerleri, güçlü ve zayıf yönleri bulunmaktadır.

Bir kuşak daha içe dönük karakteristik özellikler gösterirken diğer kuşak dışa açık olabilmektedir. Yine kuşaklar bağlamında paylaşımcı, bencil, politikaya ilgisiz ya da ilgili gibi tanımlamalar yapılması mümkündür.[105] Kuşak çatışması ise 1968 yılında öğrenci hareketlerinin ardından gençlik sorunlarının farkına varılması ile ortaya çıkmış bir kavramdır (Tezcan, 2016: 40). Kuşak çatışması, kuşaklar arasında ortaya çıkan hem değer farklılıkları hem de benzerliklerine dikkat çekmektedir. Nitekim farklı gruplar arasında ortaya çıkan eyleme farklıkları daima tartışma konusu olup, kuşaksal söylemin temelini arz etmektedir. Bu tartışmalar içinde kuşaklararası teamül, kuşaklararası kopuş ya da kuşak çatışması gibi pek çok görüş ortaya çıkmıştır (Ingelhart ve Abramson, 1992: 183-228).

Kuşak çatışması her kuşağın kendine has saydığı ve diğer kuşağı farklılaştırma üzerine inşa edilmiş bir olgudur. Nitekim her kuşak kendinden sonraki kuşağın muazzam bir dönüşüm geçirdiğini düşünmekte ve bu değişimin kendi döneminin bir özelliği olduğu sanısına kapılmaktadır. Ancak kuşaklardan birini diğerinden daha iyi, ahlaki bakımdan yozlaşmış, ilkeli ya da büyüklere saygısız şeklinde tasnif etmek esasen sorunlu bir yaklaşımdır. Bunun yerine her bireyin çağının ve yaşının gereğini yaptığını düşünmek daha yerinde olacaktır. Öte yandan kuşaklardan biri diğerinden yaşlı ya da genç olması fark etmeksizin daha olumlu özellikler gösterebilir. Yine yaşlı kuşağa mensup birinin genç olduğu dönemlerde bugün eleştirdiği davranışları göstermiş olması muhtemeldir. Kuşak çatışmaları aile gibi mikro düzlemde ortaya çıkabileceği gibi daha makro yapılarda da ortaya çıkabilmektedir. Çatışmanın doğasında inançlar, değerler, tutum ve toplumsal konum farklıkları olduğu düşünüldüğünde, kurumlar özelinde de kimi kuşak farklılıkların ortaya çıkması olağandır.

Memurların birbirlerini eski memurlar-yeni memurlar şeklinde taksim ettiği görülmüştür. Katılımcılara diğer memurlarla ilişkileriniz nasıldır, genç ve yaşlı

[105] Literatürde kuşak taksimatı şu şekilde yapılmaktadır: Sessiz Kuşak (1927-1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1946-1964), X Kuşağı (1965-1979), Y Kuşağı (1980-2000), Z Kuşağı (2000- ). Türkiye'de kuşak çalışmaları bakımından son dönemde bir artış kaydedilmekle beraber sosyolojik alanda çalışmaların sayısı henüz istenen düzeyde değildir. Kuşak çalışmalarının kahir ekseriyetinin pazarlama, reklamcılık ya da işletme alanlarında gerçekleştiğini, özellikle tüketim, satın alma, sosyal medya ve iş hayatı gibi konuların kuşak çalışmalarında popüler olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Memur ve vatandaşlar üzerinden gerçekleştirilen bir kuşak çalışmasına ise rastlanmamıştır.

memurların ilişkileri nasıldır, sizleri karşı karşıya getiren, görüş ayrılığına düştüğünüz durumlar nelerdir ve memurlar arasında kuşaklar arasında iş görme ve düşünme bakımından farklılıklar var mıdır gibi sorular yöneltilmiştir. Bu meyanda memurlar arasında bir kuşak çatışması olduğu oldukça açıktır. Her bir kuşağın diğerini duyarsız, bencil, ekâbir, iletişimi kötü, acımasız ve bağları zayıf gibi sözlerle eleştirdiği görülmektedir. Öte yandan her bir kuşağın ilişkileri kendi içinde daha uyumludur. Dikkat çeken bir diğer nokta, genç kuşak eleştirilerini bir öfke dili ile ifade etmezken yaşlı kuşak için aynını söylemek mümkün değildir. Tezcan (2016); eski kuşakların "şimdiki gençler" diye başladıkları cümlelerin ardından ekseriyetle olumsuz yargılar kullandığını ve sonraki kuşakları eleştirme geleneğine sahip olduklarını ifade etmektedir. Genç kuşaklar eski kuşaklar tarafından sıklıkla sorumsuz, aklı bir karış havada, tembel ve gereğinden fazla özgüven sahibi olmakla eleştirilmektedir.

> *"Birbirleri ile araları da çok kötü bu yenilerin. Ne yaptıkları da belli değil. Bir gün bakarsın küsler bir gün bakarsın barışık. Bizler birbirimizin dostuyduk, ailecek görüşürdük. Düğünümüzde ölümüzde beraberdik (hiddetle)… Yeni gelen memurlarda o acıma hissi hiç yok. Gitmiş gariban bir yufkacıya yazmış her kalemden cezayı. Yav bu kadın bunun altından nasıl kalksın. Yeni memurlarda aynı aslında, buranın hükûmeti benim diyor. Ben ne dersem o olur ( hiddetleniyor). Yeni memurlar kibirli ve gururlular, bir ekâbirlik var. Babasından yemiş içmiş, anasından yemiş içmiş. Hasbel kader biraz da sırtını siyasete dayadıysa. Bir de basamak olarak kullanıyor çoğu devleti… (Olur mu hiç gibi bir el ve yüz ifadesi ile…)" (M2, Erkek, 69).*

Memurlar arası tanımlamalarda yeni memurlar-eski memurlar şeklinde bir söylemin sabitlenmiş olduğu görülmektedir. Maliye Bakanlığı son on yıldan öncesi dönemde uzunca yıllar personel alımı yapmamıştır. Bu nedenle kurumda ekseriyetle ya ilk kuşak ya da son kuşak memurlar görev yapmaktadır. Her kuşak kendisini vatandaşla iyi ilişkiler kuran taraf olarak görmektedir. Birinci kuşak yeni kuşakların memuriyete girişi ile kurumlardaki disiplin ve ciddiyetin azaldığını düşünürken, üçüncü kuşak bürokrasinin soğuk yüzünün kendilerinin yapıya dâhil olması ile kırıldığını ifade etmektedir. Yaşlı kuşağa göre genç memurlar çabuk sinirlenmekte ve ilişkiler esnasında sabırlarını koruyamamaktadır. Öte yandan gençler kılık kıyafet ve mevzuatı sahiplenme bakımından da yadırganmaktadır. Görüşmeler esnasında genç kuşağın giyim kuşam ve sakal tıraşı bakımından daha rahat oldukları, ilk kuşağın ise halen takım elbise ve kravat (görüşmeler yaz dönemi kılık kıyafet yönetmeliğinin

yürürlükte olduğu dönemde gerçekleştirilmiştir) ile çalıştıkları gözlenmiştir. Katılımcılar kendilerinin dış görünüş itibari ile de günlük hayatta seçildiklerini vurgulamıştır. Nitekim sosyal yaşamda gömlek, ütülü pantolon ve kravat üçlüsünün memuru imlediği ifade edilmektedir. Bugün ise sokakta bir memuru seçmek o kadar kolay değilse de bir memur tipinin halen varlığını kabul etmeliyiz. Günlük hayatta takım elbise giymiş birine "memur gibi" benzetmesinin yapıldığı vakidir.

> *"Bizim dönemdeki memurlar daha kanuna bağlıydı, disiplinliydi. Bugünküleri sorarsan aha bak işte orda (odadaki genç memuru tarif ediyor, genç memur gülüyor) tişört giymiş sarı, sakal tıraşı yok. Ben hala takım elbiseyle geliyorum tıraş olmadan gelmiyorum. Ama şimdi her şey serbest!" (M2, Erkek, 69).*

> *"Genç memurlar vatandaşla ilişkilerinde daha hızlı sinirleniyor, sabırsızlar…" (M5, Kadın, 58).*

> *"Biz öğrenciyken belediye memurları olsun, zabıta olsun çok büyük hürmet ederdik. Memur şimdiki gibi devlet dairesine gidiyorsunuz, saç sakal birbirine karışmış, ne gömlek, kravat ne ütülü pantolon. Kimse de bir şey demiyor bu ne halin diye. Eşofman altıyla geliyor ya adam. Eskiden öyle değildi. Ütülü pantolonu kravatı takacak, ceketini giyecek. Öyle birini gördük mü biz gençliğimizde sokakta bilirdik ki bu memur, çekinilir saygı duyulurdu. Bir ciddiyeti, bir kuralı vardı devlet dairesinin. Ama şimdi bambaşka. Biraz sulandırıldı gibime geliyor sistem. E çalışan da ona göre davranmaya başladı" (M1, Erkek, 70).*

İlk kuşak memurlar arasında "müdür yalakası" olmak şeklinde argo bir deyim bulunmaktadır. Vatandaşın işini yapmakta istekli davranmayan memurlar, iş görmek isteyen memurları bu şekilde itham etmektedir. Birinci kuşakta vatandaşa zorluk çıkarmak neredeyse bir hüner olarak görülmüştür. Vatandaşa karşı özverili olan memurlar müdüre hoş görünmek istedikleri düşünüldüğünden vatandaşa gizliden hizmet etmek durumunda kalmış, diğer memurlar tarafından dışlanmıştır. Benzer eleştiriyi üçüncü kuşak memurlar da birinci kuşak memurlar için yapacaktır. İşlerin yavaşlatılması ve bugün git yarın gelci anlayışın hâkim olduğu anlaşılan birinci kuşakta işleyişi hızlandırmak için "icat çıkarmak" deyimi kullanılmıştır. Esasen icat çıkarmak deyişi genel geçer memur tipinden farklı bir tutum sergilemekle ve yenilikçi bir duruşla ilgilidir. Ancak örgüt insanlarının yeniliklere tahammülü olduğunu söylemek oldukça zordur. Yine de bulundukları yeri değiştirenlerin tüm itiraz sahiplerine rağmen aykırı davranma cesaretini gösterenler olduğunu ifade etmemiz gerekir. Blau (1955); bürokratik örgütlerde kurallara uymanın verimliliği artırdığına

inanmaz. Bu bağlamda örgüt içinde verimliliği artırmanın yolu, kurallara uymaktan değil, uymamaktan geçmektedir.

Yine "kazandığım kadar çalışırım" şeklinde deyimleşmiş söyleme göre birinci kuşakta memurların ekonomik bakımdan zayıf olması, hizmete yönelik isteksizlik hususunda bir meşruiyet zemini sağlamaktadır. Bugün de memurların benzer söylemleri tekrar ettiğini söylemek mümkündür. Özellikle mevcut iktidara muhalefet eden memurlar hem maaş hem de statükoyu eleştirmek adına işleri yavaşlatabilmekte ve bu düşünce üzerinden şikâyet üretebilmektedir[106].

> *"Yanımdaki arkadaş vatandaşın işini yapmaz savsaklar, ben alırdım yapardım. Bana sayardı. Onun gözünde yağcıyım ben. Vatandaşın işini yapmak müdüre yağcılıktı, yalakalıktı. Sen niye yapmıyorsun kardeşim sen de yap derdim, verdikleri para kadar çalışırım ben derdi" (M2, Erkek, 69).*

> *"Vatandaşın işini yapmamak bir maharetti o zamanlar. Sen biraz yardımcı olmaya çalışsan icat çıkaran olurdun. Müdürün mü gözüne gireceksin sen derlerdi. Kimileri böyle yaftalanmamak için nasıl deyim, gizli yapar yapmak istemez gibi davranırlardı. Çekinirlerdi yani. Çünkü dışlanırlardı memurlar arasında" (M3, Kadın, 67).*

İkinci kuşak memurlar ise vatandaşla iletişim konusunda birinci kuşağın ekseriyetinden aksi görüş bildirmektedirler. Buna göre yaşlı memurların vatandaşla iletişimleri daha sorunlu ilerlemektedir. Öte yandan yaşlı memurlar arasında çalışkan olanlar da zaman içinde düzene ayak uydurmuştur. İkinci kuşak katılımcılar arada kalmış bir kuşak olarak ne birinci ne de üçüncü kuşağı yoğun biçimde eleştirmiştir. Bu durumun halen birinci kuşağın izlerini taşıyor olmaları, üçüncü kuşakla ise yakın yaşlara sahip olmalarına bağlamak mümkündür.

> *"Vatandaşa izahta genç memurlar daha başarılı, yaşlılarda bu oran düşüyor. Birbirleri ile araları iyi gibi görünüyor ama aslında değil. Hepsinin kendine göre bir imparatorluğu var. Aralarında çalışmak isteyene de fırsat vermemişler zamanında. Sistem öğütmüş içinde düzgün çalışmak isteyeni. Artık yeni nesil bu kafada değil. Yeniler birbiri ile de uyumlu, yaşlıları da idare ediyoruz bir şekilde" (M10, Erkek, 40).*

[106] Davranışsal iktisadın konusu olan "referans gelir" kişinin mesleki kariyer ve tecrübelerini öne sürerek elde etmeyi beklediği mesleki gelirdir. Kişinin gelirinin referans gelirin altında olduğu durumlarda davranışlarını referans gelire erişmek üzere düzenlemesi rasyonel bir davranıştır (akt, Atalay, 2017: 142).

Bu görüşmeci görüşmenin çalışma biriminde yapılması nedeni ile yaşlı kuşak memurlar ile ilgili soruları yumuşak geçişlerle cevaplamıştır. Nitekim hemen yan masasında 55-60 yaşlarında bir kadın memur bulunmaktaydı. Ses kaydı kapandıktan sonra katılımcı araştırmacıya kahve ikram etmiş ve bir müddet daha serbest bir görüşme devam etmiştir. Yaşlı kuşak memurun servisten ayrıldığı bir esnada katılımcı görüşmeciye yaklaşarak kısık bir ses ve mizahi bir üslupla "*Ya yaşlı kuşak sorunlu olmaz mı hiç, dinozor bunlar valla bıktık artık bir emekli olsalar da gitseler*!" şeklinde şikâyetini ifade etmiştir. Oysa yaşlı kuşaklar genç kuşakların yanlarında bulunduğu durumlarda da rahatlıkla eleştirilerini dile getirebilmektedir. Bu meyanda, genç kuşağın yaşlı kuşak ile ilgili konuşmaktan çekindiği ancak bu çekincemenin korku değil hürmet esasına dayandığı gözlenmiştir.

Üçüncü kuşakta ise birinci kuşağa karşı yoğun bir eleştiri kültürü hâkimdir. Bu bağlamda kuşak ayrışmasının bu kuşakta keskinleştiğini söylemek mümkündür. Üçüncü kuşak, vatandaşlarla iletişim bakımından kendilerini ilk kuşaktan ayırmakta ve statükoyu devam ettirmekle eleştirmektedir. Genç memurlarla yaşlı memurlar arasında hitap bakımından da bir takım farklar bulunduğu aktarılmaktadır. Ayrıca genç memurlar vatandaşa hizmet noktasında daha gönüllü olduklarını, yaşlıların ise ne kadar erken vatandaştan kurtulurum gözü ile olaylara baktıklarını ifade etmiştir. Yeni kuşağa göre vatandaşlar da bu durumun farkındadır. Bu bağlamda genç ve yaşlı memurlar birbirlerini sinirli, sabırsız, agresif ve kaba olmakla mütemadiyen eleştirmektedir.

> *"Genç memurlarla yaşlı memurların halkla ilişkisi çok başka tabi fark olmaz mı, siz beyefendi diye hitap ediyorsunuz en basiti. Onlar için abi, abla, amca dayı. Önceki düzenin çok etkisi var. Oradan oraya gezdiriyorlar, düzgün bilgi vermiyorlar Yeni memurlar çok daha olumlu yaklaşıyor memurlara. Eski vatandaşlar geliyorlar biz soru sormaya korkardık burada diyorlar. Nesil değişti, eğitim düzeyi arttı bunlar etkili. Yeni nesil sinirli sabırsız diyorlar bana göre yeni nesil sakin. Eski nesil çok sinirli, agresif, iletişimleri sıkıntılı. Ama gençler öyle değil…" (M11, Erkek, 31).*

> *"Eski memurlarla yeni memurlar arasında uçurum var. Eski memurlar dinlemeden anlamadan direk kafasından atma kafasıyla bakıyor. Yeni memurlar ılımlı, buyur amca yardımcı olayım şeklinde. Özellikle teşekkür ediyorlar. Hiçbir zaman bir mükellefin aranıp telefonla bilgi verilme mantığı yok ama biz yeniler yapıyoruz mesela. İnsanların bürokratik bir kalıba girmesine tepkiyle bakıyorum ben. Herkes kendi bürokrasisini kendisi*

*oluşturmuş. Burada standart bir iş var ama herkes bir bürokrasi oluşturmuş kendince" (M13, Erkek, 30).*

Freidson, mesleklerin sosyal uğraşların aksine sosyal denetimin hiyerarşik biçimlerine maruz kalmadıklarını, ancak meslek içi düzenlenmiş enformel meslektaş denetimi altında olduklarını aktarmaktadır (Freidson, 1984: 1). Habitus, Bourdieu tarafından kişilerin belli kültür ya da alt kültür içinde yaşamaları ile zihinlerinde sahip oldukları bilgi stoku olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, bürokratik kültür içinde memurun yıllar içinde sahip olduğu bilgi ve eylem stoğunu bürokratik habitus olarak tanımlamak mümkündür. Nitekim bürokrasi yazılı kurallar bütünü olarak tanım bulsa da örgüt kültürü yazılı kuralları olmayan ve bürokratik habitusun aktarılması sayesinde kendi kendini devam ettirmektedir. Üçüncü kuşağa göre ilk kuşak sahip olduğu bürokratik habitusuna müdahale edildiği durumlarda bir koruma insiyakı geliştirmektedir. Yaşlı kuşak genç memurlara, vatandaşlarla iyi ilişkiler kurmaları ve hizmet etmeye gayret etmeleri nedeni ile tepki göstermektedir. Bu düşünce bağlamında üçüncü kuşak icat çıkarmakta, müesses nizamı bozmaktadır. Vatandaşa daha nazik davranan, görev alanına girmediği hâlde bir konuda yardımcı olan, yol gösteren, refakat eden diğer bir deyişle bürokratik habitusa aykırı davranan memurlar düzeni bozmamaları konusunda ikaz edilmektedir. Bürokraside icat çıkarmak deyimi üçüncü kuşakta da yerini almıştır. Bu durumu postmodern değişimlere modern direnimler olarak tanımlayabiliriz. Şu hâlde üçüncü kuşağın yaklaşımı yukarıda bahsi geçen neoliberal dönüşümlerin, vatandaş odaklı yaklaşımların ve postmodern örgüt formlarının özellikleri ile yakından ilgilidir. Öte yandan katılımcıya göre gençlerin tutumu, vatandaşların kötü ile iyi olan arasındaki farkı görmesini sağlamıştır.

*"Yaşlılar düzeni değiştirmek istemiyorlar, alışmışlıkları var o şekilde devam ettirmek istiyorlar. Yardımcı olduk diyelim mesela birine veya görevimiz olmadığı halde birinin işini yaptık "icat çıkarmayın" diyorlar. Biz vatandaşa güzel konuşuyoruz işini çözmeye çalışıyoruz. Eski memurlar bize kızıyorlar sizin yüzünüzden biz de öyle yapmak zorunda kalıyoruz gibi. Biz bir vatandaşa yardımcı olmaya çalışsak yapmayın, o senin görevin değil, cevaplamayın gibi bizi durdurmaya çalışıyorlar. Onlar buradaki statükoyu, baskın kültürü devam ettirmek istiyorlar. Vatandaş bizi gördükçe de kötünün farkına varıyor, yani iyiyi görünce kötü olanı anlıyor, bu muymuş olması gereken diyor. İlk göreve başladım bir amca dedi ki "oğlum sana çok teşekkür ederim, helal olsun sana, biz unutmuşuz böyle insan gibi muamele görmeyi" demişti" (M11, Erkek, 31).*

*"Buraya geldiğimde eski memurlarla çok kavga ettim ben. Şu sol eliyle sağ kulağını tutma mantığı var onu kıramıyorsunuz, o kadar alışmış ki kural gibi düşünemiyor bile. Eskiler bize akıl verirler, vatandaşa çok yüz verme, şöyle olma. 30 saniyelik bir iş var mesela iki memur var diğeri yok diyelim ki, bekle diyor gelecek birazdan. Ya sen niye yapıvermiyorsun. Ben de buna ayar olurum, biz bunu bizim tayfa arkadaşlarla da çok konuşuruz. Biz işte gelenlere buyurun hoş geldiniz oturun ayakta kalmayın gibi… Eskiler sert davranır, daha eskiden daha da sert davranırlarmış" (M13, Erkek, 30).*

Memurlar arası ilişkiler kuşaklar bağlamında ele alındığında ilk kuşak memurların kendi dönemlerini disiplinli ve kurum kültürü bakımından zengin, genç kuşağı ise lakayt ve kibirli gördüğü dikkat çekmektedir. Bu bağlamda kurum kültürü zedelenmiştir. İlk kuşak memurlar vatandaşa hizmet etme, onunla iyi ilişkiler kurma bakımından oldukça isteksizdir. Nitekim vatandaşa hizmet etmeye kalkışan birisi müdüre hoş görünmeye çalışmakla eleştirilmektedir. İkinci kuşakta bu tablo değişmeye başlamış bir önceki kuşak yadsınmıştır. Üçüncü kuşak ise yaşlı memurların kurmuş olduğu tahakkümsel bürokrasi anlayışına son derece tepkilidir. Bu kuşak, kendilerinin kurumlara dâhil olması ile kurum imajının değiştiğini ve vatandaşların daha memnun olduğunu düşünmektedir. Öte yandan üçüncü kuşağın vatandaş odaklı çalışma tarzı, birinci kuşakta rahatsızlık yaratmakta ve kendi dönemlerine ilişkin olumsuz bir görüş ortaya çıkmasından çekinceme duyulmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda üçüncü kuşak sıklıkla düzeni bozmak ve icat çıkarmakla eleştirilmiştir. Vatandaşa hizmet etmenin kimi memurlarca icat çıkarmak olarak deyim bulduğu düşünüldüğünde, bürokrasinin ivedilikle varoluşsal bir analiz yapması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Memurlar arası ilişkilere etki eden bir diğer unsur ise cinsiyet temelinde ortaya çıkmaktadır. Nitekim katılımcılardan, kadın memurlarla erkek memurlar arasında memuriyet ilişkileri bakımından bir farklılık var mıdır konu açımı sorusu ile memurlar arası ilişkilerde cinsiyetin bir farklılığa sebep olup olmadığı hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Cevapların ekseriyetinin kadınların son dönemde iyileştirilen özlük hakları ve pozitif ayrımcılık bağlamında verildiği görülmektedir. Birinci kuşak kadın katılımcılar, kendi dönemlerinde kadının çalışma koşullarının ağırlığına sıklıkla vurgu yapmıştır. Gerçekten de kamu kurumlarında yaşlı kuşak kadın memurlar özellikle hamilelik ve doğum sonrası dönemlerde yaşadıkları sıkıntıları sıklıkla dile getirirler. Bu dönemde amirlerin süt sair izinler konusunda inisiyatif almaya istekli olmadığı

bilinmektedir. Yeni doğum yapmış kadınların kısa sürede izinden dönmeleri sebebiyle, yakınlarının ya da bakıcıların bebekleri kurumlara emzirmek için getirdiği dahi vakidir. Bu bağlamda öznel ve biraz da duygusal bir yorum yapmak gerekirse otuz dakika iznin otuz satır izahını yapan anne ve bebeği açsından oldukça zor bir dönem olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Öte yandan kadınların doğum ve analık izinlerinin, süt izinlerinin ve ücretsiz izin haklarının, kamuda kadın verimliliği özelinde yeni çalışmaları gerekli kıldığını düşünmekteyiz.

> *"Biz çok zor dönemlerde memuriyet yaptık. Doğum yapardık kırkımız çıkınca göreve geri dönerdik. Süt izniymiş, yarım günmüş, ücretsiz izinmiş öyle bir hakkımız yoktu. Çok çocuk tek başına büyüdü bizim kuşakta. Çook çocuğu kırk derece ateşle bırakıp, ağzı yüzü salya sümük işe geldim, çok sıkı bir disiplin vardı bizim zamanımızda. Otuz dakika iznin otuz satır izahatını yapardık. Şimdi artık pozitif ayrımcılık var. Doğum izni, analık izni var, yarım gün çalışma hakkı var, süt izni var. Şimdi bebekler anneyle büyüyor. Ama kadından verim alamıyorsunuz işte şimdi de. Amirler kadın memurla çalışmak istemiyor. Bizim burada 10 yıllık devlet memuru kadınlar var, bakıyorsunuz fiili çalışma süreleri 4 yıl 5 yıl. İki çocuğu oluyor kadının doğum öncesiydi sonrasıydı, ücretsiz izniydi derken bir var bir yok. Aslında kimsenin istediği yokta kadınları (gülüyor), fıtrat böyle yapacak bir şey yok…" (M5, Kadın, 58).*

Maliye'de ilçelerde görevli memur sıkıntısı bulunduğundan her on beş günde bir, ilden görevlendirme usulü ile ilçelerdeki işler yürütülmektedir. Bu görevlendirmenin yalnızca erkek memurlar arasından yapılması rahatsızlık yaratmaktadır. Erkek memurlar kadın memurların kendileri ile aynı kadroda çalıştığını ve aynı maaşı aldıklarını ancak ağır işleri ve il dışı görevlendirme yükünü kendilerinin çektiğini aktarmaktadır. İkinci kuşak kadın katılımcı bu durumu olağan görmekte ve eğer ilçedeki tüm erkekler çıkartılırsa kendisinin de görevlendirmeyi kabul edeceğini belirtmektedir. Basına yansıyan kadın cinayetleri ya da taciz gibi olaylar kadın memurların bu düşüncesini meşrulaştırmaktadır. Yine de kurumda kadınların öncelendiği ve pozitif ayrımcılık konusunda ayarın kaçırıldığına dair bir tartışma ortamı yaşandığını ifade etmek gerekmektedir.

> *"Erkek elemanların görevlendirmeyle ilçelere görevlendirilmesi bizim buradaki en büyük sıkıntı. Her on beş güne bir erkek verilir ilçelere. Orada personel yok bu şekilde çeviriyorlar. Bayanlar gönderilmez. Bu erkekler arasında rahatsızlık yaratıyor. Ben de dedim ki o ilçedeki tüm erkekleri çıkartın, ben on beş gün değil bir aylığına da giderim. Haberleri görüyoruz işte, kadınların başına gelen cinsel taciz, öldürme… Barınma*

*sıkıntı, yer yurt yok. Kadınları çok ön plana getiriyorsunuz diyorlar. Ha erkekler de şöyle diyor hepimiz aynı şartlarda atanıyoruz, hepimizin eşit yapması lazım diye düşünüyor" (M9, Kadın, 41).*

Üçüncü kuşak erkek katılımcı da kadınların bugün oldukça rahat bir çalışma ortamı olduğunu vurgulamıştır. Vatandaşlar da dâhil olmak üzere özellikle cinsiyet üzerinden bir ayrıma gidildiği ve kadın memurlar üzerinden bir eleştiri mekanizması işletildiği görülmektedir. Kadın memurlara gösterilen pozitif ayrımcılık yanında özlük haklarının iyileştirilmesi nedeni ile erkek memurların kurumdaki yükünün daha ağır olduğu ve eskiden bu yana ezildiği aktarılmaktadır. Bu bağlamda kadın memurlar mecburiyetten değil keyfiyetten işe gelmektedir. Öte yandan kadın memurlar genellikle daha hafif işlerde görevlendirildiğinden iş yükleri de erkeklere nazaran daha azdır. İş yükü az olan kadın memurların mesai saatleri içinde internet alışverişi için oldukça bol zamanı mevcuttur. Bu durum kargo görevlilerinin kadınlara yoğun biçimde paket teslimatı üzerinden aktarılmaktadır. Gerçekten de kamu kurumlarında kadınların online alışveriş sitelerini yoğunlukla kullandığı bilinmektedir. Öte yandan alışveriş etkinliklerinin mesai saatleri içinde gerçekleştirilmiş olması da etik bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

*"Bayan memurlar keyfiyetten işe geliyorlar, ağırlığı öyle. Rahatlar zaten, ağır işveren yok, arşive git diyen yok, yükü erkeklerin fazla. Buraya dikkat edin çok fazla kargocu gezer. Her kargo firmasının elemanı dolaşır. Sürekli paket dağıtırlar, bayanlara sürekli paket gelir. İnanılmaz bir şey var, burası kadınlar için adresim yerim belli olsun gibi bir şey" (M14, Erkek, 30).*

Üçüncü kuşak bir katılımcı ise kadın memurlar, kadın amirler ve yaşlı memurlarla ilgili oldukça keskin düşüncelere sahiptir. Bu bağlamda kadınların memuriyete alınmaması gerektiğini, kadından amir olamayacağını, 50 yaşa gelindiğinde ise her türlü memurun emekli edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Memurun altın çağı 20-45 arası olup bu yaş grubu da katılımcı tarafından erkeklere tahsis edilmiştir. Bu düşüncenin oldukça ön yargılı olduğunu ifade etmek istiyoruz. Öte yandan mevzu kadın olduğunda pek çok katılımcının konuşmakta daha istekli olduğu da dikkatimizi çeken bir diğer unsurdur. Elbette bu eleştirilerin haklı sayılabilecek yanları olmadığını söyleyemeyiz. Ancak bu, benzer davranışları erkeklerin de göstermediği anlamına gelmez. Bize göre kadınlara yöneltilen bu eleştirilerin temelinde kadına biçtiğimiz toplumsal rolün etkisi olduğu açıktır.

Kadınları çalışma hayatına zaten şartlı olarak kabul etmiş bir toplumun ona sürekli yerini hatırlatması olağandır. Toplumun zihinsel şemasında kadının çalışıp çalışmayacağı, çalışacaksa nerede çalışacağı yanında yakışık alır eylem pratiklerinin çerçevesi tüm ayrıntıları ile çizilmiştir. Kadından amir olmaz demek, tüm erkeklerin ideal amir olduğu anlamına gelecektir de bunun doğru olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Esasen erkek amirlerle ilgili de pek çok vatandaşın olumsuz düşünceleri bulunmaktadır. Ancak burada dikkat çeken husus, erkek amirler, "amirler" üzerinden eleştirilirken, kadın amirlerin "kadınlar" üzerinden eleştirilmesidir.[107]

> *"50 yaş üstünü almayacaksın memurun. Kadını da almayacaksın, idareci hiç olmaz. (Yanındaki 3 erkek memurla birlikte gülüyor) 20-45 yaş arası paşa paşa çalışıp gideceksin. Agresif inatçı yaşlı memurlar, laf anlamıyor, yeni nesil süper. 50 yaşın üstünün sorunu teknoloji bir de geleneksel şeyden kopmamış" (M16, Erkek, 29).*

Kadınlara cinsiyet temelinde yöneltilen eleştirileri haksız bulmakla birlikte, kadının çalışma hayatında verimliliği ve eşitlik ilkesi temelinde vurgulanan hususların haklılık payı olduğunu ifade etmemiz gerekir. Gerçekten de kadın memurlarla ilgili özellikle son dönemlerde kamu kurumlarında pozitif ayrımcılık olağan bir düşünüm biçimi olarak gelişmiştir. Örneğin kurum dışına ya da ilçe görevlendirmelerinde kadınların tercih edilmediği, hatta birimler arası değişikliklerde dahi erkeklere öncelik verildiği vakidir. Bu durum gittikçe kanıksanmaktadır. Yine emek gerektiren işlerde, sorunlu addedilen vatandaşlarla ilişkilerde, arşiv işlerinde de erkekler tercih sebebidir. Kadınlara verilen diğer bir pozitif hak da kılık kıyafet konusunda kendini göstermektedir. Örneğin erkek bir memur takım elbise giymeksizin kuruma geldiğinde dikkat çekmekte, kimi zaman da amirleri tarafından tepki görmektedir. Oysa kadın memurlar diledikleri model ve renkte pantolon ya da etek, hatta taytla ve dahi parmak arası terlikle işe gelebilmektedir. Kadınların kılık kıyafet nedeni ile uyarıldığı durumlar ise nadirdir. Hatta kimi kamu kurumlarında amirler, kadına ilişkin pozitif ayrımcılık geleneğine aykırı davranıp tepki çekmekten imtina etmektedir.

---

[107] Türk toplumunda kadın liderlik ve yöneticilik olgusu üzerine bir çalışma için bkz.: Ergül, Gizem. (2018). *Toplumsal Kültürel Yapının Kadın Liderlik Olgusu ve Algısı Üzerine Etkileri,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Kırıkkale.

Devlet dairelerinde özellikle süreklilik gerektiren kimi işlere kadın memurların tercih edilmediği bilinmektedir. Yine yönetici pozisyonlarında da kadınların görevlendirilmesi şerhli gerçekleşebilmektedir. Özellikle görevlendirme usulü ile gerçekleştirilen yönetici atamalarında bir kadın görevlendirilecekse ya bekâr olan ya da çocuklarını büyütmüş olan kadınlar arasından seçim yapılmaktadır. Yine salt kadınların çalıştığı kız yurtları gibi kurumlarda gece nöbetlerinin de olması nedeni ile sıklıkla personel sıkıntısı çekilmektedir. Örneğin Kredi Yurtlar Kurumu'na bağlı bir kız yurdunda fiili çalışan 10 kadın memur olduğu halde nöbete girme şartlarını taşıyan 3 ya da 4 memur olduğu durumlar vakidir. Bu tür kurumlarda yalnızca nöbet tutan kadın memurların fiili varlığının kabul edildiği de tez sahibinin tecrübi bilgileri arasındadır.[108] Kadın memurların annelik görevlerinin işyerinde verimliliği etkileyeceği yalnızca erkek memurlarca değil kadınların kendileri tarafından da onaylanmaktadır. Bu bağlamda anne olan bir memur için çalışma hayatı başka türlü işlemekte ve kadının işine kendini verme oranı düşmektedir.

> *"Kadın memurların yükleri (çok) gece uykusuzluğu, çocuk sabaha kadar ağlıyor, mutlaka etkisi olur çalışma şekline. Çocuğunu evde ateşli bırakmışsa işe nasıl odaklansın, vatandaşa ona göre kafasını verebilir etkiler tabi ki. Annelikten sonra her şey değişiyor" (M9, Kadın, 41).*

Kadın memurların özellikle doğum sonrası işe dönüşlerde adaptasyon sorunu yaşadığı bilinmektedir. Nitekim henüz kundaktaki bir bebeği bakıcıya, aile büyüklerine ya da kreşe emanet etmek durumunda kalan bir annenin iş veriminin olumsuz etkilendiğini ifade etmek gerekmektedir. Son dönemlerde özlük hakları konusunda büyük oranda iyileştirmeler yaşanması bu durumu değiştirmemiştir. Nitekim kadınlar bir ayakları evde bir ayakları işte, parçalı bir ruh hâli ile görevlerini yürütmeye çalışmaktadır. Elbette bu durumun erkek çalışanlar ve kurum aleyhine sonuçlar doğuracağı bir gerçektir. Her iki cinsin de aynı özlük haklarına sahip olduğu ancak kadınların daha az mesai ve daha az verim ile çalıştığı fıtratın zarureti birlikte

[108] Bu durum cam tavan teorisi ile ifade edilmektedir. Yapılan bir saha araştırması da benzer durumlara dikkat çekmiştir. Nitekim üst düzey yöneticiler arasında kadın varlığına ilişkin sayısal veriler kadınların nicel olarak azlığına dikkat çekmektedir. Kadınların yönetici olsun olmasın geri planda kalmasının nedeni onun birincil görevinin çocuk sahibi olması olarak görülmesi ve evi ile işi arasında bir seçim yapmak zorunda hissetmesidir. Çalışma sonuçları kadınların hamilelik ve emzirme gibi cinsiyete bağlı zorunluluklarından dolayı geri plana itildiğini göstermektedir (Ergül: 2018: 158).

düşünüldüğünde bu, çözümü pek de mümkün olmayan bir durum olarak varlığını sürdürecek gibi görünmektedir.

Cinsiyet farkları ya da kuşaklar arasılık her zaman çatışmayı doğurmayabilir. Kimi zaman kuşaklar arasılık, bilgiye dair çeşitlilik, tutum, görüş ve eyleme farklılıklarının bir ahengi meydana getirdiği durumlar da vakidir. Çağdaş çatışma kuramcılarından Coser, çatışmanın işlevsel yönlerine değinerek, toplumsal gerçekliği üretebilme yeteneğine dikkat çekmiştir. Çatışma sosyal uyumu, sürekliliği ve adaptasyonu artırma etkisine sahip olmakla beraber işlevsel de olabilir. Bir toplumsal alanda çatışma güç dengelerini yeniden ayarlayabilmekte, yeni birliktelik ve ortaklıklara neden olabilmektedir (2012: 500-501).[109] Bu bağlamda kuşaklar arası çatışmanın kurumlarda bilgi, deneyim ve yetenek farklılıkları temelinde uyum işlevine sahip olduğu durumlara da rastlanmıştır. Eski memurlar ile yeni memurlar arasında çatışmayı meydana getiren unsurların, eski memurların teknoloji konusunda, yeni memurların ise tecrübe ve kurum işleyişi bakımından yetersiz olmaları noktasında ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Aynı durumun kurum içi bir ahenge sebep olduğu da görülmektedir. Her iki kuşak da kendi eksi ve artılarını kabul etmekte ve diğer kuşağın tecrübesine ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Bu meyanda, yeni neslin teknoloji konusunda birimlerin yükünü alması, işleri hızlandırması ve ilk kuşak memurlara teknolojik destek veriyor olması, ilk kuşağın ise tecrübe bakımından yeni nesli desteklemesi, kurum içi etkileşim kültürüne katkı sağlayacak bir unsur olarak önümüze çıkmaktadır. Birinci kuşak katılımcı, birimlerde eski ve yeni kuşak memurların birlikte çalışmasının verimliliği artıracağını vurgulamaktadır. Üçüncü kuşaklar ise kendilerinin teknoloji konusunda yaşlı kuşağın yükünü aldığını ifade ederken, onların tecrübelerine ihtiyaçları olduğunun farkındadır. Korkmaz'ın (2019)

[109] Çatışmacı teoriye en önemli katkıyı sunan klasik sosyologlar Marx, Weber ve Simmel'dir. Sosyolojik zeminde çatışmanın yalnızca olumsuz sonuçları olmadığı, çatışmanın olumlu işlevleri de olabileceğine ilk değinen George Simmel'dir. Çağdaş çatışma kuramcılarından Dahrendorf ise (1959: 163); fonksiyonalist bir çatışma teorisi ortaya koymuş, toplumu bir yüzü çatışma bir yüzü uyum olan bir madalyona benzetmiştir. Dahrendorf'a göre çatışma Marx'ın aksine salt sınıf ilişkileri ekseninde değil güç ve iktidar temelinde de işleyen sosyolojik bir olgudur. Bu bağlamda toplum güç ve otorite ilişkilerinin gerektirdiği benzer rollerden meydana gelen çatışma gruplarından oluşmuştur. Dafrendorf çatışmayı patolojik olarak nitelendirmez, aksine onun konsensüse katkı sağlayacak işlevleri olabileceğine vurgu yapar. Öte yandan çatışma sosyal yapının dinamiğini oluşturmakta, sosyal değişme çatışmanın muharrik gücü sayesinde gerçekleşmektedir. Dahrendorf'un ortaya koyduğu çatışmanın işlevlerinden biri de tarafların güçlerinin farkına varması, uzlaşma ve barışa yönelik çözümler ortaya çıkabilmesidir.

saha araştırması verilerine göre Y kuşağı, iş yaşamında farklı kuşakların birbirini tamamladığı ve birbirlerinin eksikliklerini giderdiğini düşünmektedir. Bu bağlamda kuşak farklılığı ortamın uyumlu hale gelmesi ve kendilerini geliştirmeye katkı sunması bakımından olumlu etkilere de sahiptir.

> *"Yeni nesil teknoloji konusunda çok iyi. Biz daktilo nesliyiz. Teknoloji her şeyi hızlandırıyor ama bizim kuşak bu işi halledemedi bir türlü. Bundan sonra da zor, çoğumuzun emekliliği geldi. Bilgisayar kamuya ilk geldiğinde öğrenme zoruna emekli olanlar oldu. Ama bizlerin de bir bilgi birikimi var, bu da yeni kuşakta yok. Bakın şöyle söyleyeyim bir birimde bir eski bir yeni memur olsun, uyumlu da çalışsın işler muazzam hızlı yürür" (M3, Kadın, 67).*

> *"Eski memurlarda bir bakmışlık var artık. Bizler hevesli heyecanlıyız ama onların da bilgi birikimi çok. Biz de onların birikimlerinden çok faydalanıyoruz. Ama bir zihniyet farkımız da var tabi. Sisteme alışamıyorlar, teknolojiye ayak uydurulamıyorlar eski usul sürdürmek istiyorlar her şeyi. Bir kuşak çatışması yaşıyoruz tabii (gülüyor)…" (M17, Kadın, 28).*

> *"Aslında eski nesil de bizim gelmemizden memnun çünkü onların teknoloji ile ilgili mesela bilgisayar işlemleri var gençler daha yatkın, büyüklere, yaşlılara destek oluyoruz. Memnunlar çünkü iş bitiriyoruz, hızlı pratik. 20 dakikalık işi beş dakikada hallediyoruz. İşlerine yaradık bir yönden de…" (M13, Erkek, 30).*

Şu hâlde kuşaklar arası çatışmanın temel nedenlerinden birinin teknolojinin kullanımı olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Öte yandan yukarıda bahsi geçtiği üzere yaşlı kuşaklar bilgi üzerinden bir otorite tesis etmek istemişlerdir. Nitekim genç kuşaklara iş öğretme konusunda isteksiz davranmış olmaları ve bilgiyi saklama eğilimleri bu otoritenin muhafazası ile ilgilidir. Bu bağlamda diğer bir çatışma unsuru bilgidir. Ancak teknolojinin ilerlemesi ile genç kuşak teknolojik bilgiye sahip olarak yaşlı kuşak karşısında güçlenmiştir. Şu hâlde yaşlı kuşağın elinde bilgi bulunurken genç kuşağın elinde teknoloji bulunmaktadır. Yaşlı kuşak genç kuşağın aksine teknolojiyi kullanma konusunda yetersiz, kimi zaman da isteksiz olabilmektedir. Ancak yılların getirdiği tecrübe, yaşlı kuşak memurları yeni memurlar karşısında üstün kılmaktadır. Öte yandan yeni kuşağın, mesleğe yeni başlamış olmanın verdiği yüksek enerji ile güdülenmesi, yaşlı kuşakta ise tekerrürün vermiş olduğu bıkkınlık, tarafların avantaj ve dezavantajlarını meyana getirmektedir. Çatışmanın olumlu işlevlerine atıfla, bu farklılıkların bir ahengi getirdiğini söylemek mümkündür. Kuşaklar teknoloji ile bilgiyi mübadele etmiş ve kimi zaman çatışmanın unsurlarını bir konsensüse

dönüştürmeyi başarmıştır. Bu çalışma sonuçları bakımından söylenebilir ki memurlar arası kimi çatışmalar işlevselsdir.

Örgüt içi ilişkilerin yalnızca memurlar arasında gerçekleştiğini söyleyemeyiz. Kamu kurumlarında memurların yatay ve dikey olarak ilişki içinde oldukları gruplar bulunmaktadır. Bu etkileşimleri memurların memurlarla, memurların amirleri ile ve memurların vatandaşlar ile ilişkileri olmak üzere üç boyutta ele alabiliriz. Bu bağlamda memurların amirleri ile olan ilişkilerine değinmek yerinde olacaktır. Bir astın üstü ile ilişkileri iş verimi, kişisel tatmin, düşünme ve eyleme biçimi üzerinde etkili olduğu gibi vatandaşla kuracağı ilişkinin nasıllığı noktasında oldukça önemli bir yere sahiptir. Ast üst ilişkileri bakımından kuşaklar arasında oldukça keskin ayrımlar bulunmaktadır. Birinci kuşak amirlerin astlarına karşı oldukça baskın olduğu, kimi durumlarda hakaret sayılabilecek sözleri dahi söylemekten çekinmemiş olmaları oldukça dikkat çekicidir. Bir diğer bulgu, ilk kuşak amirlerin de memurları hakkında şikâyetçi olmasıdır. Nitekim amirlere göre memurlar, vatandaşlara karşı kaba, kendini beğenmiş ve tahakkümcü biçimde davranmaktadır.

> *"Şefim o zaman, memur kendini o koltuğa koymuş tamam buranın hükûmeti benim, Allah'ı benim tavrındaydı. Gelen garibana karşı sert kendini beğenmiş. Bir gün vatandaş gelmiş soruyor benim şu işim var nere gideyim. Memur yüzüne bakmıyor eliyle bir işaret ediyor (eliyle işte orada işareti yapıyor, baştan savmacı bir işaret ile) bir yeri. Yahu beyefendi diyor vatandaş, elinle böyle işaret ediyorsun her taraf oda, her taraf memur nereye gideyim. Neyse kalktım vatandaşı ilgili yere götürdüm. Döndüm bizim memura "ne halt etmeye dedim böyle böyle işaret ediyon da kadına konuşmuyorsun dedim masasına yumruğu vurdum. Sen kimsin lan dedim. Cevap veriyor yahu şef devletin işini hep ben mi yapacağım herkes yatıyor diye bir de…" (M2, Erkek, 69).*

Kamu kurumlarında "Devleti ben mi kurtaracağım?" şeklinde üretilmiş bir serzeniş beyanı oldukça yaygındır. Her memur bireysel olarak kendisinin çalışması ile koca bir bürokrasinin düzelmeyeceğini, diğer herkesin çalışması gerektiğini düşünmektedir. Bir diğer memur ise, o da aynını düşünmektedir. Böylece bürokrasinin mütemmim cüzü her bir memurun aynı kanıya sahip olduğu düşünüldüğünde, bürokratik mekanizmanın ivme kazanmamış olmasının nedenlerine ait bir veri elde etmiş oluruz.

Birinci kuşakta "beyaz kâğıdı önüne koymak" olarak söylemleşmiş bir tabir bulunmaktadır. Bu bağlamda amir, tutum ve davranışlarını beğenmediği bir memura beyaz kâğıdı uzatıp "yaz istifanı" şeklinde tehdit vari ve hakaretamiz konuşabilmektedir. Bu kuşakta özlük haklarının bir sisteme bağlanmadığı, amirlerin memur üzerinde inisiyatifinin oldukça yoğun olduğu anlaşılmaktadır. Bugün üçüncü kuşak bir memura, amirinin beyaz kâğıdı uzatıp "Yaz istifanı!" diyebileceğini düşünmek pek mümkün değildir. Esasen birinci kuşağın kafası disiplin ve otoriteryanizm konusunda karışıktır. İlginç olan şudur; birinci kuşak kendisine amirleri tarafından bu denli sert konuşulmasından ya da tehdit edilmekten yoğun bir serzeniş içinde değildir. Bir nevi bu durum olağan karşılanmaktadır. Hatta bugünkü memurlara bu denli rahat davranılamıyor olması onları hayıflandırmaktadır. Katılımcı bu durumu devlet adabının kalmaması ile ilişkilendirirken öte yandan hakaret olduğunu da kabul etmektedir.

> *"Sonra kalkıp servisteki herkese dedim, beğenmeyen varsa benden beyaz kâğıdı istesin, istifasını versin. Burası babanızın işi değil, ya eşek gibi çalışacağız ya defolup gideceksiniz" (M2, Erkek, 69).*

> *"Amirlerimiz cesurdu üslup olarak bizlere tabi. Bize disiplin gibi geliyordu o zaman aslında ama tabi bir hakaret de yani bu. Beğenmiyorsan işte kapı, yani düzgün yapmazsan işini bekleyen sıralı insan vardı. Bugünkü gibi değildi özlük hakları. Peehh, bugün bir memura de bakalım yaz istifanı, işte kapı de bakalım. Seni kim arar, sabaha nerde uyanırsın, o devlet adabı kalmadı" (M3, Kadın, 67).*

Birinci kuşakta memurlar sıklıkla rüşvet ve keyfe keder ceza yazmakla birlikte anılmaktadır. Maliye memurları, serbest bir çalışana başka bir konudan kızmış oldukları durumlarda, mesleki bir öç alma tutumu sergileyebilmektedir. Bu kuşakta amirlerin memurlarına olan güveninin zayıf olduğunu ifade etmemiz gerekir. Bu bağlamda amirler, memurları esnaf denetimine yollarken kendileri için de bir denetim mekanizması geliştirmiştir. Nitekim kaytaran memurla kaytarmayan, yahut rüşvet alma eğiliminde olanla olmayan memur denetime beraber yollanmaktadır.

> *"Denetimin şefiydim mesela ben. Kaytaran biri vardı, bir de bir hanım vardı o hiç kaytarmazdı. Onun ikisini beraber yazardım denetime yollardım. Herkese de tembih ederdim, size bir müdür, bir şefiniz, amiriniz vatandaşın birine kızmış git şuna bir ceza yaz, tutanak tut derse sakın yapmayın derdim. Böyle keyfe keder kişisel öfkeyle yapılırdı bu işler. İyi niyetle kötü niyet karıştı mı birbirine…" (M2, Erkek, 69).*

*"Derdi tabi, diyebilirdi yani. Gider mesela denetime bir yere, ya da hafta sonu hanımı ile gitmiştir gıcık almıştır esnafa, takabilir. Böyleleri vardır, Bir kasada bir çürük elma da çıkabilir. O şef memuruna falanca esnafa gidin, işte açıkça belki git ceza yaz demezdi de anlaşılır yani ceza yazılmasını istediği" (M3, Kadın, 67).*

Buradan anlaşılan bir hususa daha değinebiliriz. Amirler kendilerinin kişisel öfke duyduğu bir vatandaşa, memurlarını keyfî ceza için yönlendirebilme ve bunu oldukça açık biçimde söyleyebilme gücüne sahiptir. Şu durumda birinci kuşakta amirler bakımından da bir güven ortamı tesis edilmediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Öte yandan memurlar arasında rüşvete meyilli olanların bununla mücadele eden amirleri sevmediği ifade edilmektedir. Bu kuşakta rüşvet isteyebilmek, alabilmek ya da alma ihtimali olabilmek olağan bir anlatının içinde kendi hikâyesini bulmaktadır. Memurların mesleki güçlerini kullanarak esnaftan veresiye alışveriş yaptığı ve borçlarını ödemediği aktarılmaktadır. Bu tür durumlarda amirlerin memurlarına karşı borçlarını ödemeleri yönünde telkin verdiği de ilginç bilgiler arasındadır.

*"Tabii bazısı sevmez beni, kim sevmez savsaklayan, içki içen, rüşvet yiyen, hırsızlık yapan. Bir esnafa giderdim, mesela bizden bir memur, ayakkabı almış iki çift, bir sene geçmiş bir daha uğramamış. Arardım hemen orda gel parasını öde esnafın derdim" (M2, Erkek, 69).*

Öte yandan birinci kuşağın astları üzerinde kurmuş olduğu bu otoritenin sonraki kuşaklarda gevşemesi de eleştiri konusudur. Buna göre ilk kuşak memurlar amirlerinin karşısında oturuş, duruş, konuşma, hitap ve üslup bakımından tutucu bir tavır takınmakta iken bu durum ikinci ve üçüncü kuşaklarda bir rahatlığa dönüşmüştür. Katılımcı yakın zamanda kuruma bir ziyaret gerçekleştirdiği esnada yaşadığı anısına değinmiştir. Bugün amirler, yeni kuşak memurlara karşı uyarı mahiyetinde dahi inisiyatif alamadığından şikâyetçidir. Nitekim bu tür uyarılar karşısında memurlar, Defterdara giderek amirlerinin kendilerine hakaret içerikli konuştuğu ve ziyaretçi almalarına dahi karıştığı yönünde şikâyette bulunmaktadır.

*"Biz şefimize müdürümüze karşı çok saygılıydık, şimdikilerde o kesinlikle yok. Şimdi geçenlerde gittim kuruma. (emekli) Adam oturuyor, yeni memurmuş, yanında da bayan oturuyor şöyle (tarif ediyor yayılarak). Yeni memurlar amirlerine karşı da çok rahatlar. O gün sordum müdüre yav bunlar ne böyle, vatandaş orda bekliyor. Oturuş şekilleri bile değişik, ne rezalet bu. Dedi ki bizim müdür "yav gardaş senin dönemin artık yok". Dedim ki e siz*

*demiyor musunuz kızım sen kahvede mi oturuyorsun nerde oturuyorsun. Nere söyleyeceğim dedi, ben onu söylesem yarın dolaylı yoldan Defterdara şikâyet gider, filan müdür yardımcısı memurlara kırıcı konuşuyormuş, ağır hakaret ediyormuş, annesi geliyormuş, ablası geliyormuş onların yanında oturmasına bile karşı geliyorlarmış, gardaş senin zamanın yok artık dedi" (M2, Erkek, 69).*

Görüşmelerin yapıldığı dönemde ikinci kuşak bir şef ile üçüncü kuşak memuru arasında gerçekleşen bir diyalog araştırmacının gözlem notları arasında yer almıştır. Şef ile olan görüşme sona erdikten sonra kendisine, servisinde araştırma kapsamında başka görüşme yapabileceği biri olup olmadığı sorulmuş, şef astı olan memurlarından birini işaret ederek *"Zehir gibidir söyleyelim ona!"* şeklinde cevap vermiştir. İlgili memurun oldukça yayılmış, neredeyse yarı uzanır vaziyette elinde külahlı bir dondurma yediği dikkat çekmiştir. Şef, memuru yanına çağırmasına rağmen "*dondurmam bitsin geleyim*" şeklinde cevap vermiştir. Dondurması biten memura şefi durumu izah etmiş, görüşme yapmasını istemiştir. Memur araştırmacıya "*Kaç dakika sürüyor?"* diye sorduktan sonra aldığı cevap üzerine "*Yok yaa, aman o kadar uğraşamam hadi 10 dakika falan derseniz konuşayım…*" demiştir. Bunun üzerine araştırmacı on dakikada yeterli veri elde edemeyeceğini söyleyerek kendisine teşekkür etmiştir. Burada dikkat çeken nokta memurun araştırmacıya karşı takındığı tavırdan daha çok, şefinin kendisini çağırmasına rağmen aynı biçimde oturmaya ve dondurmasını yemeye devam etmesidir. Yine servisin vatandaşa açık olması ve mesai saatleri olduğu düşünüldüğünde ilgili tablonun vatandaş algıları bakımından değerlendirilmesi gerektiği açıktır; bankonun öteki tarafında, yarı uzanmış, elinde dondurma yiyen bürokrasinin mekanik memuru. Diğer dikkat çekici bir nokta, amiri tarafından görüşme yapması kibar bir dille istendiği halde memurun, bu telkini yine aynı umursamaz tavırla duymazdan gelerek servisine geri dönmesidir. Bu gözlemler yukarıda anlatılan ilk kuşak memurun ifadeleri ile benzer niteliktedir. Bu durumu genellemek son derece büyük bir hata olur. Nitekim araştırmacının diğer birimlerde tam tersi bir üsluba dikkat çeken çok sayıda gözlemi olmuştur. Ancak bu tabloyu birinci kuşak memurların gözünden değerlendirmeye çalıştığımızı ifade etmeliyiz. Nitekim birinci kuşağın amirlerinin evlerine ilişkin ihtiyaçlarını dahi gördüğü düşünüldüğünde, bugün büyük bir hayrete kapılmaları anlaşılabilir bir durumdur.

*"Defterdar mesela yoğun, evde hanım bir şey istemiş unutmuş. Beni arıyordu özel kalem müdürüydüm o zaman. Yav hanım maydanoz istedi, karnıyarık yapacakmış, kıyma mesela unuttum onu bir gönderiversene diyordu. Ben hemen onu alıyordum odacıyla gönderiyordum. Defterdar vardı mesela o çok değil ama yardımcısı vardı, devletin arabasını özel işlerine, memuru özel işlerine kullanan olurdu" (M2, Erkek, 69).*

*"Yani ben birebir şahit olmadım ama istemesi abes sayılmazdı kişisel bir şeyi" (M1, Erkek, 70).*

Memurlar ve amirleri arasındaki ilişkiye sirayet eden bir diğer unsur sendikalaşmadır. Bu bağlamda memurlar sendikaya, ya kariyer meslek sınavlarında avantaj elde etmek ya da kurumun gözde birimlerinde çalışmak için üye olmaktadır. Öte yandan üst düzey yönetici atamalarında sendika ve siyasetin etkili olduğu aktarılmaktadır. Amirler, memurları üzerinde sendika belirleme konusunda da etkilidir. Gerçekten de kamu kurumlarında amirlerin uhdelerinde görev yapan memurları sendika konusunda telkin ettiği bilinmektedir. Bu tutum her zaman açık bir talebi içermeyebilir. Nitekim memurun üstlerinin hangi sendikaya üye olduğunu bilmesi dahi, kimi zaman üzerinde baskı hissetmesi için yeterlidir. Kimi idareciler sendika konusunda oldukça rijit bir üslup takınmaktadır. Öyle ki sendika farklılıklarının dikey ilişkilerde doğrudan bir husumete dönüştüğü dahi bilinmektedir. Muhalif sendikalara üye olan memurlara çalışma ortamında zorluk çıkarılabilmekte, örneğin yıllık izinleri istenen tarihte verilmeyebilmektedir. Hatta kimi kurumlarda sendikaların üyelerine dağıttığı takvim, ajanda ya da kalem gibi eşantiyonların kullanımına izin vermeyen amirler olduğu da bilinmektedir. Böyle durumlarda masalarda yalnızca amir ile uyumlu sendika mensupları takvim sair hediyeleri kullanabilmekte, bu durum memurlar arası huzursuzluğa neden olmaktadır. Öte yandan sendika seçiminin siyasi parti seçimi ile eş anlamlı sayıldığını vurgulamamız gerekir. Nitekim memurlar birbirlerinin siyasi görüşlerine ilişkin verilere ekseriyetle sendikalar üzerinden erişmektedir. Bu bağlamda amir ile memur arasında ortaya çıkan bu ihtilaf, sendika seçiminden ziyade ideolojik nedenlere dayanmaktadır. Daha net bir ifade ile sendika seçimi memur için dolayımlı bir siyasi tercihi imlemektedir. Şu halde kimi memurlar siyasi görüşlerini ortaya koymamak için sendikalara karşı mesafeli bir tutum takınmıştır. Birinci kuşak katılımcıların ifadeleri benzer kodları içermektedir.

*"Sendikalaşma da memurlar arasında değil ama astlarla üstler arasında huzursuzluğa neden olur. Sendikaya, hâkim sendika işte adı lazım*

*değil, memur artık bana bir şey olmasın diye oluyor. Gençler sendikadan ayrılmak için uzmanlık sınavını beklediler. Ayrılmayalım da belki başımıza bir şey gelir diye. Bu kadar korku yani. Burada üst idare de hâkim sendikada. Burada ilerleme veya yer değiştirme sendikalara göre yapılıyor. Mesela amirler memurlara gel sendikamıza üye ol seni beşinci kata alalım, seni şu daireye alalım. Daha böyle gözde birimlere alabilmek için. İnsanlar da şu koltuk için oluyorlar işte…" (M4, Erkek, 59).*

*"Sendika diye bir şey yoktu önceden. Ne zaman sendikal hareketler başladı, memur da kendi safını belirlemeye başladı. İdarenin memura bakışı, memurların da saflarını belirlemeleri gerektiği, herkesin kendi safını belirlemesi, örgütlenmeye gitmesi gerektiğini ortaya koydu. Yine de bugün de ağzınızı açıp bir kelime söylemeye korkuyorsunuz. Hala sendikaya korkup kaydolmaya çekinenler çok. Siyasi bir kaygı var memurda. Bir ilden ile gitmeyi bırakın mahalle değiştirmesi büyük zül çalışana. En az 10 bin Lira. Zaten ucu ucuna yetiştiriyor (Sendika üyeliği sebebiyle yeri değiştirilir diye korkuyor manasında)" (M1, Erkek, 70).*

*"İdareci belli bir sendikaya üye olursa altındaki memurlar hadi gitsin de başka sendikaya olsun bakalım!" (M4, Erkek, 59).*

Üst kadrolara siyasal ya da sendikal olarak atanan bu amirler mevzilerini korumak için mümkün mertebe vatandaştan yana tutum takınmaktadır. Birinci kuşak katılımcı eski dönemde Maliye'deki atamaların siyasi müdahale içermediğini ve atamaların görevde yükselme ya da unvan değişikliği sınavları ile yapıldığını ifade etmiştir. Ancak son dönemlerde gerçekleştirilen atamalar siyasi müdahalelerin bir sonucudur. Öte yandan memurla vatandaş arasında bir sorun ortaya çıktığında amirler, kendilerini atayan siyasi iradeden tepki almaktan çekindikleri için haklı olup olmadığına bakılmaksızın vatandaştan yana tavır almakta, bu durum memurla amirleri arasındaki ilişkilerin dokusunu bozmaktadır. Öyle ki bu gibi durumlarda amirler vatandaşı kavga ortamından alarak odalarına götürmekte, memuru vatandaşın önünde azarlayarak vatandaşa jest yapmaktadır. Bu durum hükûmetler bakımından popülist yaklaşımların bir getirisi olarak görülmüştür. Öte yandan amirlerin bu tutumu memurların motivasyonunu düşürdüğü gibi kendilerini değersiz görmelerine neden olmaktadır.

*"Maliye'de sınavla şef olunurdu, sınavla müdür yardımcısı, sınavla müdür olunurdu. Müdür yardımcısı kadrosunun altında gelir uzmanlığı kadrosu tahsis edilerek şeflik falan kaldırıldı. Liyakat de bitti. Kimin adamıysan ona göre artık. Müdür yardımcıları da onlardan yapılıyor. Siyasi işte alakasız kişiler atanıyor. Burada alt üst ilişkilerinde sorun biraz da buradan çıkıyor. Bu kişilerde bilgi eksikliği mevzuat yetersizliği çok*

*yaşanıyor. Vatandaş memura geliyor o bilmiyor, müdür yardımcısına gidiyor o da bilmiyor işte orda sorun başlıyor. CİMER'e şikâyet eden vatandaşlar mesela el üstünde tutuluyor. Şöyle söyleyeyim buraya bağırarak gelen bir mükellef, memura bağırıyor, idareci hemen gelip kolundan tutup odasına götürüp işini hemen yaptırıyorsa, memurun motivasyonu düşüyor. İdarecilerimiz de siyasi nitelikli geldiği için onlar da mecburen korkudan mükellef, sürekli mükellef. Memur kendinin ezildiğini, vatandaş karşısında değersizleştirildiğini hissediyor. Amirin böyle bir durumda memuru kenara itmesi, hatta odada vatandaşın yanında memuru çağırıp yapın şu işi demesi, o memuru toplamak için epey bir uğraşıyorsun" (M4, Erkek, 59).*

Birinci kuşağın bu duruma bariz bir tepki içinde olması anlaşılabilir bir durumdur. Nitekim kendi dönemlerinde benzer bir çatışma durumunda amirler, doğrudan memurdan taraf olmakla kalmayıp vatandaşa şiddet ve hakareti de içeren bir üslup takınmışlardır. Bu bağlamda birinci kuşağın geçmiş habitusları düşünüldüğünde "jet lag" yaşadığı söylenebilir. Bir memurun amiri ile ilgili aktarmış olduğu anısı ve olayı anlatırken oldukça memnun bir tutum takınması oldukça dikkat çekicidir.

*"İş takibi yapan emlakçılar vardı mesela gitmişler müdüre şikâyet etmişler. Memurlar bizim işimizi yapmıyorlar diye. Anlatırdı müdürümüz şöyle kalktım diyor, gelin bakıyım buraya dedim diyor, lan o memurlar sizin babanızın hizmetçisi mi… Tekmeyi bir sallamış boksördü bir de…(gülüyor)" (M2, Erkek, 69).*

İlk kuşaklarda amirlerin vatandaş karşısında memurun yanında tavır takındığı ifade edilirken, diğer iki kuşakta durum neredeyse tam tersidir. Mevcut durumda memur ikinci plana atılmakta vatandaş odaklı bir tavır sergilenmektedir. Bu durum çoğu kez siyasi korku ile ilişkilendirilmiştir. Burada dikkat çekici nokta şudur; memur ile amirin ilişkisini belirleyen en başat unsur, memurun bir vatandaşla sorun yaşaması durumunda amirin nasıl konumlandığı olarak görülmüştür. Öyle ki bu konumlanma gurur meselesi yapılmış, çalışma motivasyonu, değersizlik, ikinci plana atılma ve hatta vatandaş karşısında mağlubiyetle ilişkilendirilmiştir. Memurlar ya "bizi korurlar" şeklinde memnuniyet bildirici ya da "vatandaştan yana olurlar" şeklinde serzeniş içeren ifadelerle amirlerini değerlendirmektedir. Bu durum vatandaşla memurun iki mücadele birimi olduğu konusunda bize fikir vermektedir. Öte yandan birinci kuşak üstlerin memurdan yana tavır sergilemesi izahtan vareste görünmektedir. Nitekim bu duruşun, memuru koruma saiki ile mi yoksa vatandaşa karşı genel bir cesaret ile mi gerçekleştirildiği üzerine düşünmek gerekmektedir. Nitekim memurunu koruyan bir amirden kendisinin de memuruna, saygı çerçevesinde davranması beklenecektir. Bu

durum annelerin çocuklarını kendileri azarlayıp kimseye azarlatmamalarına benzetilebilir. Oysa durum memuru bir koruyuş değil vatandaşa karşı bir duruş gibi görünmektedir.

Diğer dikkat çekici bir nokta ilk kuşakların amirleri tarafından pek çok hakarete, tehdide ve keyfi yönetim biçimine maruz kaldığı halde yoğun bir şikâyet içinde olmamasıdır. Öyle ki ilk kuşak kendi dönemlerini daha disiplinli ve herkesin yerini bildiği bir tablo olarak resmetmektedir. Bunun temelinde, amirin kendisine emir vermesinin, yeri geldiğinde bağırıp çağırmasının, izin ve sair konularda sınırsız inisiyatif kullanmasının en doğal hakkı olduğunu düşünmesine ilişkin bir kanı olduğu düşünülmektedir. Son kuşak ise amirin inisiyatifi konusunda oldukça dar bir çerçeve çizmekle beraber üstleri hakkında daha şikâyetçidir. Bu durumda otoriter bir yönetim memnuniyetsizliği, esnek yönetim biçimleri de memnuniyeti getirmemektedir. Bu bir ironidir.

> *"İyiydi bizim amirlerle ilişkilerimiz. Memur amiri için bu benim arkadaşım yav nasılsa akşam oturup yemek yiyeceğiz, bunu yapmayayım gibi demezdi. İş ayrı arkadaşlık ayrıydı. Hiyerarşik sırada memur, şef, müdür muavini onun üstünde müdür vardı. Müdürün üstünde de tabi grup başkanları vardı. Şimdi soruyorum çalışan arkadaşlara. Siz çok iyi zamanda emekli olmuşunuz (bu emeklilerin teselli cümlesidir) diyorlar, şimdi şef ne, müdür ne müdürü bile takan yok. Şimdi zayıfladı o ilişkiler. Bizim dönemimizde müdürlerimiz bizi, ne deyim uyarmaya bile fırsat bırakmazdık, kendimize hiçbir şey söyletmezdik. Herkes işini yapardı. İki gün üst üste traşlı gelemezdiniz. 2006 da emekli olduğumda KPSS'den giren yeni yeni personeller oldu. Değişmeye başladı her şey. Masasına oturup dersini çalıştı uzman olacağım diye. İşleri de siz eski memursunuz siz yapın diye yıktı. Eski memur olmanın edebi, adabıyla bu iş kalmasın, o yapmazsa yapmasın ama bizim yüzümüz gözümüz kara çıkmasın diye o işleri de gördük" (M1, Erkek, 70).*

İkinci kuşak da mevcut durum için benzer şikâyetlere sahiptir. Siyasi bakımdan nüfuzlu vatandaşlar, memurları siyasi güçlerini kullanmakla tehdit etmektedir. Bu tür durumlarda amirler şikâyetin yukarı gitmemesi ve şahıslarına olumsuz bir imaj yüklenmemesi için durumu kapatma yoluna gitmektedirler. Vatandaş, memur, amir üçgeninde amirlerin kaygılı, memurların değersiz, vatandaşların ise güçlü olduğu bir tablo resmedilmektedir. Diğer yandan nüfuzlu vatandaş ile amirin kurduğu ilişkinin, dolaylı bir otorite ilişkisi olduğunu vurgulamakta yarar bulunmaktadır. Bu vatandaşlar

kimi durumlarda arkalarında tuttukları siyasi irade sebebi ile tersi bir dikey ilişkide üst konumunda yer alabilmektedir.

> *"Bazen bizi (siyasiler anlamında) bir yere ulaşırım seni şikâyet edeceğim diye tehdit ediyorlar. Müdürlerimizin de muhtemelen böyle kaygısı vardır, kesinlikle. Müdürler de ne kadar çok şikâyet olursa o kadar sıkıntı diyor, burada çözelim yukarıya taşımayalım diye düşünüyor" (M9, Kadın, 41).*

Üçüncü kuşak da benzer düşüncelere sahiptir. Memurlar vatandaşlar tarafından aşağılandıkları halde üstleri tarafından korunmamaktadır. Böylece denge bozulmuş, ibre vatandaştan yana kaymıştır. Bugün kamu kurumlarında amirler bakımından inisiyatif oranı geçmişe oranla görece azalmıştır. Nitekim astlara ilişkin izin, yolluk, görevlendirme, görev dağılımı, mobbing gibi pek çok mesele mevzuatsal çizgilerle çözüme kavuşturulmuştur. Böylece amirlerle memurlar arasında şikâyet edilebilecek hususlara ilişkin seçenek de daralmıştır. Bu bağlamda yeni neslin de amirleri ile ekseriyetle vatandaş şikâyeti ile karşı karşıya geldikleri görülmektedir.

> *"Bugün de vatandaşın lehine bir dönüşüm oldu ancak bazen açıkça vatandaşın da ayarının kaçtığını düşünüyorum. Bazıları da var ki vatandaşlardan aşağılıyor, sabrımızı taşırıyorlar. Ama bu durumlarda arkamızda durulması gerekiyor, idare genelde vatandaştan yana tavır alıyor" (M13, Erkek, 30).*

> *"Bu tür durumlarda amirlerin tavrı çoğunlukla olayları yatıştırmak için memuru uyararak, vatandaşı sakinleştirme gayreti şeklinde olur" (M15, Erkek, 30).*

İkinci kuşak katılımcının aktarımına göre amirle memur arasında etkileşimi değiştiren unsurlardan biri de cinsiyettir. Bu görüşün belirmesi de mevzuatsal iyileştirmelerle ilgilidir. Nitekim birinci kuşakta benzer şikâyetlere rastlanmaması doğum, analık ve süt izni gibi konularda henüz düzenlemelerin yapılmamasına bağlanabilir. İlgili düzenlemelerle kadın memurların izin hakları bariz bir biçimde arttırılmış, bu da kadınların birimlerde tercih edilmemesini beraberinde getirmiştir. Üstler astlarının erkek olmasını tercih etmekte, mecbur kaldıkları durumlarda ise kadınlar arasından küçük çocuğu olmayan memurlarla çalışmayı arzu etmektedir. Hatta kadın ve bekâr bir memurun evlenme düşüncesi olup olmadığı da memurun seçiminde bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim doğum izninden yeni dönmüş memurların yarım gün çalışması, bir personelin kadroyu işgal ettiği hâlde

fiiliyatta olmaması anlamına gelmektedir. Öte yandan küçük çocuğu olan kadınların bebek bakımı, gece uykusu gibi nedenlerle veriminin düşeceği düşünülmektedir. Bu durum (Koçoğlu, 2007); presenteeism olarak adlandırılmaktadır. Presenteesim çalışanların fiili olarak iş yaşamında bulunmalarına rağmen bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları nedeni ile gerekli performansı sergileyememeleridir. Çalışanlar gerek iş kaygısı gerekse kariyer hedeflerine ulaşamama endişesi ile işyerinde bulunamayacak durumda olmalarına karşın işe gitmekte ve örgütün verimini düşürmektedir.

> *"Şefler, müdürler mesela personel seçeceğinde kadın mı, küçük çocuğu var mı falan diye soruyorlar. Ya da doğum kısmını bitirmiş, belli bir yaşa çocukları büyütmüş olsun isteniyor (gülüyor). Ben buraya geçeceğimde de mesela bekâr mısın, evlilik durumun var mı falan diye sorularla karşılaştım. Çünkü idare de kendi adına haklı, bana uzun süre personel lazım diyor. Bayan başladı buraya mesela. Ücretsiz izinden yeni dönmüş, ufak bir bebeği daha varmış, 6 ay diyor yarım gün çalışacağım sonra yine ücretsiz izne ayrılacağım diyor. Müdür bazında bakarsan, kişi bazında evet bir isim var ama iş bazında yok. Kadro dolu eleman yok. İki taraf da haklı bu durumda, anne çocuğunu bırakmak istemiyor müdür de kendince haklı" (M9, Kadın, 41).*

İkinci kuşağa göre ast üst ilişkilerinde dikkat çeken durumlardan bir diğeri amirin vatandaşa karşı tutumunun, memurda zorlayıcı etkiye sahip olmasıdır. Nitekim amir vatandaş odaklı bir tavır takındığında, memur da kimi zaman sirayetle kimi zaman da zaruren amiri ile benzer bir tutum geliştirmektedir. Tersine bir durum, memurun vatandaşa karşı daha sert ve rahat davranmasına neden olabilmektedir. Kamu kurumlarında üst birimlere yapılan her atamada, kurumun tutum ve davranışlarının değiştiği vakidir. Nitekim üstlerin hizmet etme biçimleri ve bürokrasiye ilişkin düşünce kalıpları memurlar arasında benimsenir, kimi zaman da benimsenmek durumunda kalınır. Kamu kurumlarında her yönetici döneminin belli bir tavrı imlemesi, vatandaş tarafından her bir yönetici döneminin "falanca, zamanında…" diye başlayan sözlerle değerlendirilmesi benzer bir duruma örnektir. Bu bağlamda memurlar amirlerinin tutumuna göre bir üslup takınmaktadır. Bu konuya teori kısmında neo-klasik yönetim yaklaşımı altında yer verilmişti. Nitekim yaklaşımın temsilcilerinden olan Hawthorne, Iowa ve Harwood (akt. Mouzelis, 2001: 110); önderlik biçimleri, çalışan morali ve verimlilik arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için yaptıkları çalışmalarda, astların tutumunun, büyük ölçüde üstlerin benimsedikleri yönetme ve önderlik biçimlerinden etkilendiğini ifade etmişlerdir.

*"Ben özel sektörde muhasebeciydim, Maliye'ye gidip gelirdim. Bankonun öbür tarafındaydım şimdi bu tarafındayım. 2005 yılları gibi. Bugün git yarın geldi o zaman sizi çok kale almazlardı. Şuanda mükellef odaklı. Senin amirin mükellef odaklı bakıyorsa sen de o gözle bakıyorsun. Ama amirin öyle değilse, mükellefi falan umursamazsa yine memur da öyle olur. Bu başkanından tutun müdüre, müdür yardımcısına kadar bir silsile" (M9, Kadın, 41).*

Üçüncü kuşağa göre amirler ile memurları arasında çatışma yaratacak bir diğer durum siyasi görüş farklılıklarıdır. Amirler kendi servislerinde kendileri ile benzer düşüncelere sahip kimselerle çalışmak istemektedir. Öyle ki müdür böylesine bir siyasi ayrımda memurun çalışma ortamındaki huzurunu bozabilir. "Müdürün iki dudağı arasında olmak" şeklinde deyimleşen kanıya göre müdürler memurları hakkında her türlü tasarruf hakkına sahiptir. Weber (2012a: 61); memurların terfi sisteminin kıdem esasına dayalı gibi görünse de nihai ilerlemelerinin üstlerinin yargısına bağlı olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda rasyonel yönetim biçimleri içinde de ilkel kodların varlığına rastlamak mümkündür.

Öte yandan üçüncü kuşakta memurlar arasında siyasi farklılıkların bir sorun teşkil etmeyeceği, ilişkileri etkilemeyeceği sıklıkla aktarılmıştır. Ancak amirler, vatandaşın siyasi olarak gücünü kestiremedikleri için risk almak istememektedir. Bu bağlamda deyim yerindeyse ellerinin altındaki memuru harcamak daha kolay olmaktadır. Memuru vatandaşın önünde azarlamak vatandaş için bir iç serinletme mekanizması olarak görev yapmaktadır. Bu, vatandaş için bir galibiyettir.

*"Tepede siyasi görüşlerin farklı olmasında sıkıntı yaşanabilir ama bizim gibi tabanda olanlarda bir sıkıntı yaşanmaz. Yukarıda adam müdür kendine yakın olanları kendi servisine çekebilir. Farklı olan bir insanı servisinden uzaklaştırır. Biz müdürün iki dudağı arasındayız, isterse hayatımızı zindan eder, isterse işimizi yaparız karışmaz. Her şey müdürün elinde. Sendikalaşmanın farklı olması, siyasi görüşümüzün ayrı olduğu bir sürü arkadaşım var benim, aşağıda etkili olmaz bu. Yukarı çıktıkça çıkıyor bu sorunlar. Bizim bir çıkar çatışmamız yok ki… Amirlerle, mesela bir vatandaş şikâyet ettiğinde vatandaştan yana tavır alır genelde. Sonrasında bizim yanımızda oluyor gibi oluyor ama genel mantık vatandaş haklıdır. Korkuyorlar yani. Siyasi ortamla ilgili bir korku var. Vatandaş buradan gittiği zaman nereye gideceğini, nerden ne çıkacağını kestiremiyor kimse. Böyle olunca müdürler de uğraşacağıma, elimin altındaki adam laf işitsin, önemli değil, ben onun sonra gazını alırım, vatandaşı bir göndereyim olay çözülsün. Sonuçta laf duyan bir memur, gazı alınan bir vatandaş ve rahatlamış bir müdür" (M14, Erkek, 30).*

"Laf duyan memur", "gazı alınan vatandaş" ve "rahatlamış müdür" şeklinde ifade bulan bu söylem bürokratik üçgenin yeni durumunu özetler niteliktedir. Öyle ki memurun şiddet gördüğü tartışmalar da yaşanmakta ancak bu durumda dahi amirlerin tavrı değişmemektedir. Memurlar hekime karşı şiddet politikasında olduğu gibi, memura karşı şiddet söyleminin de üretilmesini beklemektedirler.

> *"İdareciler de bir şey olduğunda vatandaşla, personelin arkasında durması gerekiyor. Yapılamayacak şeylerde bile niye yapmadın diyor vatandaşın önünde. Fiziksel boyuta gelen vatandaş saldırıları var. O zaman idareci gelse, polis mi kardeşim çağırın, alın ifadesini devlet memuruna hakaret, darp dese bu bir şekilde toplum arasında dile getirilecek. Hekime şiddette olduğu gibi mesela. Kardeşim bunu yapmayayım diyecek en azından bir kesim" (M15, Erkek, 30).*

Hekimlik mesleğini ele alan bir saha araştırması verileri ise, hekime şiddet konusu ile ilgili hekimlerin de benzer düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir. Nitekim hekimler de hükûmetlerin halktan yana tavır takınmasının hekimin itibarını azalttığını ve şiddeti artırdığını düşünmektedir. Öyle ki hekimler de vatandaşın, bir savcıya ya da bir vergi memuruna şiddet gösteremeyeceğini, oysa kendileri için durumun böyle olmadığı yönünde şikâyet etmektedir. Bu durum hayli ironiktir; hekim vergi memurunu, vergi memuru ise hekimi hükûmetler önünde daha imtiyazlı görmektedir. Çalışmanın sahaya ilişkin anekdotlarından biri şu şekildedir (Atalay, 2017: 127):

> *"Özellikle son 5 yılda hekime karşı şiddet çok arttı, hep halk tarafında durulduğu için halk bu duruma güveniyor, çok rahat bir şekilde sana yumruk atıyor, sonuçta hiçbir ceza almayacağını biliyor. Ama örneğin bir hâkime, savcıya ya da vergi dairesindeki memura böyle davranamıyor, çünkü başına geleceklerden korkuyor. Hekimlerin de şiddetten korunması için caydırıcı yasal düzenlemelerin yapılması gerekiyor"*

Güvenlik görevlileri ile ilgili bir benzetme bürokratik üçgenin üçüncü kuşakta gelmiş olduğu noktayı farklı bir bağlamdan görmemize yardımcı olacaktır. Nitekim güvenlik görevlilerinin görevi daha önceleri binayı ve memurları vatandaşa karşı korumak iken, vatandaşı memurun garezinden korumak olarak tersine bir değişim göstermiştir. Bu durum vatandaşın gözündeki memur algısını da değiştirmektedir. Üçüncü kuşak bu duruma yoğun biçimde tepki göstermektedir. Amir memurunu vatandaşın önünde azarlamamalı, onu vatandaş karşısında küçültmemelidir. Birinci kuşağın amirleri tarafından maruz kaldığı hakaret, tehdit ve şiddeti, üçüncü kuşağın

keskin fikirleri bağlamında düşündüğümüzde kuşaklar arası farklılıklar oldukça açıktır.

> *"Yöneticiler her zaman örtbas, ama memurlar her zaman memurun arkasında olur. Haklı ya da haksız memur memuru kayırır. Yönetim kısmı basına çıkmasın, ismim çıkmasın, merkeze gitmesin. Sürekli merkezden bir korku var. Olan bize oluyor. Burada güvenlik var mesela hep bunu örnek veririm, görev tanımı ne, binayı dış tehditlerden korumak. Ama uygulamada nasıl, vatandaşı memurun hışmından korumak gibi sanki. Güvenlik görevlisinin imajı, görevi değişti vatandaş şımarıklığından dolayı" (M14, Erkek, 30).*

> *"Bir amirin bir memuru toplum içinde bağırma, aşağılama hakkı asla yok, ben kabul etmiyorum. Ben bir amir olsam, memurum vatandaşla kavga ediyorsa, haksızsa bile bunu milletin ortasında yapmam. Vatandaş bir şeye bağırıyor mesela, müdür çıkıp geliyor o da bağırıyor memura. Memurunu korumuyor, vatandaşın gözünde bu sefer küçülmesine sebep oluyor" (M13, Erkek, 30).*

Birinci kuşakta amirlerle memurların ilişkileri bugünden bakıldığında oldukça sıra dışıdır. Bir amir memuruna karşı hakaretamiz konuşabilmekte, istifa etmesi yönünde tehdit edebilmektedir. Yine de astların üstlerine karşı yoğun bir eleştirisinin olmaması hayli ironiktir. Aksine bu dönem disiplin ve düzenle ilişkilendirilmiştir. Buna karşın amirlerin, vatandaşla bir sorun yaşanması durumunda memurdan yana oldukça net bir tavır takındığı aktarılmaktadır. Bu duruşun, memur yanında olmaktan mı yoksa vatandaşın karşısında durmaktan mı kaynaklandığı konusunda düşünmek gerekmektedir. Nitekim vatandaş karşısında memurdan yana tavır takınan bir amirin, memuruna karşı her durumda saygın davranması beklenecektir. Birinci kuşak katılımcılar bugünkü amir memur ilişkilerini yadsımakta, memurları gevşek bulmaktadır. Öte yandan amirlerin vatandaştan yana tavır takınması, birinci kuşağın bugüne yönelik eleştirileri arasındadır. İkinci ve üçüncü kuşakta ise bu şikâyet yoğunlaşmaktadır. Memurla amirin ilişkisini etkileyen en başat unsurun, vatandaşın yanında, ya da karşısında konumlanmasına bağlı olduğunu söylemek çok iddialı bir yaklaşım olmayacaktır.

### 4.1.3. Memurun Borçlu Vatandaş Kabulü ve Mevzuat Mesafesi

Memurların kendilerini, birbirlerini ve amirlerini değerlendirmelerine ilişkin bu verilerden sonra memurların vatandaşla olan ilişkilerine nasıl baktıklarına yönelmek faydalı olacaktır. Bu tema altında katılımcıların vatandaşla ilişkilerini

etkileyen unsurların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Özellikle birinci kuşaktaki Maliye memurlarının kendilerini diğer kurumlardaki memurlardan farklı gördükleri daha evvel aktarılmıştı. Bunun nedeni, kurumun katı mevzuatsal sınırlılıklarla çevrilmiş doğası yanında, tahsil birimi olması dolayısı ile alacak verecek ilişkileri üzerine bina edilmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan kurumun cezai müeyyide işletme yetkisine sahip olması memurların polis, zabıta veya jandarma gibi kolluk kuvvetleri mesabesinde algılanmasına neden olmuştur. Bu tema altında vurgulamak istediğimiz esas bağlam şudur; Maliye birimlerinde gerçekleşen iş ve işlemler kimi diğer kurumlara nispetle katı olmakla beraber, memurların inisiyatif kullanma ihtimali oldukça sınırlıdır. Öyle ki görüşmelerde kimi memurların vatandaşla ilişkilerine yönelik soruları anlamlandıramadığı "bizim ne ilişkimiz olabilir ki, cezasını yemiş biz de tahsil ediyoruz" tarzında cevaplar verdiği olmuştur. Örneğin katılımcı olmak isteyip istemediği kendisine sorulan bir Maliye memuru, araştırma konusunun kendisine aktarılması üzerine " vatandaşla ne ilişkimiz olacak ki bizim, biz yazıcıyız o ödeyici, başka da ilişkimiz olmaz bizim vatandaşla" şeklinde cevap vererek, görüşme konusuna dair başka bilgi üretemeyeceğini ifade etmiş ve çalışmaya katılmamıştır. Bu durum bize iki şeyi anlatır; birincisi mevzuatın keskin gücü memurun vatandaşla ilişkisi üzerine düşünmesini dahi gerektirmemiş ve ikili etkileşimin temelinde bu katılık yer etmiştir. Bir diğeri ise memur, karşısındaki vatandaşı baştan eksik ve kusurlu görmektedir. Maliye memurları için vatandaş ekseriyetle "borçlu vatandaş" olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda memur bakımından iki yönlü bir üstünlük doğmaktadır. İlki yöneten ile yönetilen ayrımına dayanırken, ikinci üstünlük alacaklı borçlu ilişkisindeki alacaklı üstünlüğüne dayanır.

Daha makro düşündüğümüzde bu durum, vatandaşların mahiyetlerinin memurların ilişki kurma biçimini etkilediğini de ortaya koymaktadır. Örneğin Millî Eğitim özelinde ele alırsak, memur vatandaş ilişkisi borçlu değil neredeyse alacaklı bir vatandaş imgesi üzerine kuruludur. Nitekim en değerli varlığını öğretmene emanet eden bir vatandaşın beklentileri yüksek olabilmekte ve ondan alacaklı olduğunu düşünebilmektedir. Şu hâlde kurumlar iki türlü görünmektedir; kusurlu vatandaş çevresine sahip olan kurumlar, hizmet alıcı vatandaş çevresine sahip kurumlar. Örneğin Adalet Bakanlığı, Emniyet Teşkilatı ya da Maliye Bakanlığı gibi kurumlar

ekseriyetle kusurlu vatandaşlarla muhatap olmaktadır. Dönmezer (2011: 573); polis ile vatandaş ilişkilerini ele aldığı çalışmasında benzer bir noktaya vurgu yapmaktadır. Polisler topluma yönelik yerleşmiş bazı tutumlara sahiptir. Nitekim polis ve zabıtadaki bu neviden tutumlar bir tür etki tepki sürecinin sonucunda oluşmaktadır. Tersine, vatandaşın da polise karşı yerleşmiş tutumu benzer bir süreçte doğar. Polisin halka karşı tutumu, daimi temas halinde bulunduğu kesimin müşahhas niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim bu kesim kötü işlerle uğraşan, kanunları çiğnemeye çalışan, rüşvet vermeye hazır, sömürücü ve kötü niyetli bir kesimdir. Polis böylece muhatap olduğu çevrenin mahiyetine göre tutum ve görüşlerini biçimlendirir. Nitekim bireylerin sahip oldukları dünya hakkındaki fikirleri, ilişki içinde oldukları grupların özelliklerine göre şekillenmektedir.[110] Birinci kuşak katılımcının ifadeleri de benzer kodları içermektedir:

> *"Vatandaşla ilişkilerimiz bizim diğer kurumlardaki gibi değil. Örneğin siz KYK'da gündelik pek çok şeyle karşılaşabilirsiniz. İnisiyatif alma şansınız da doğabilir. Ama bizim kurum öyle değil. Bir ceza yazılmışsa yazılmıştır yani. Bu cezanın silinmesi artık mümkün değil, ha hükûmetler bir politika izler af çıkarır o bambaşka. Ancak memurun o ceza için yapabileceği tek şey indirim, ya da taksitlendirmeye yardımcı olabilir ki bu da zaten yine kanunda açık. Bizim için mevzuat her şeydir. Vatandaşa diyoruz yani bizlik hiçbir şey yok, ödeseydin kardeşim vaktiyle, sorumluluklarını yerine getirseydin. Kusurlu olan sensin yani, ben devletin bir memuruyum. O yüzden mevzuatı çok iyi bilmek durumundasın. Karşında neden para ödüyorum diyen bir vatandaş var, onu ikna etmenin tek yolu mevzuat. Memurun eli güçlüdür bizim kurumda ama mevzuatı bilmeyen de paspas olur. Çünkü senin karşında çoğu zaman senden daha iyi kanun okuyup gelmiş vatandaşlar çıkar, ee adam cebinden para çıkmasın diye her şeyi didik didik eder. Hani derler ya cezaevindeki mahkûm avukattan iyi bilir ceza kanununu (gülüyor) diye onun gibi…" (M,5, Kadın, 58).*

Verginin sosyolojik bir araştırmasını Maliye'de iş gören vatandaşlar üzerinden ele alan bir çalışmaya ilişkin veriler de benzer niteliktedir. Buna göre Maliyedeki

[110] Goffman (2015: 16-18); total kurumlar olarak tanımladığı kurumları beş kategoride incelemektedir. Bunlar zararsız/muhtaç ve zararlı/ tehlikeli kimselere bakım ve koruma yanında ıslah etme amacı ile kurulmuş kurumlar ile kışla ve okul gibi ontolojik nedenlerini meşru amaçlara bağlayan kurumlardır. Total kurumların ayırt edici özelliği, modern toplumlarda bireyin bir plana dâhil olmadan farklı yer, kişi ve otoriteler altında eylediği, eğlendiği, uyuduğu ya da çalıştığı durumların total kurumlarda silikleşmesi hatta ortadan kalkmasıdır. Daha açık bir ifade ile bu sınır ve ayrım total kurumlarda ortadan kalkmaktadır.

memur vatandaşı birey olarak değil, alacak verecek ya da muhasebe kalemi olarak görmektedir:

> *"Samimi bulmuyorum vergi dairelerini, yani şeytan görsün yüzünü. Mecbur olmasam gitmem. Oturup tipleri de özel mi seçiyorlar ne, suratsız tipler… Seni orada birey olarak görmüyorlar, alacak verecek olarak, bir muhasebe kalemi olarak görüyorlar. Bu tarzda ki kanaatte agresifleştiriyor beni. Bu nedenle kavga edip çıkıyorum*" (Mumyakmaz, 2014:150).

Mükellefler vergi karşısında, itaat edilmesi gereken bir yükümlülük olarak kamu otoritesi önünde eğilirler. Daha açık bir ifade ile mükellefler cezalandırılmaktan korktukları için değil kanunlara saygılarından dolayı itaat etmektedirler (Galbraith, 2004; 30). Bu bağlamda verginin meşruiyetinin, memurun meşruiyeti ile mütekabiliyet gösterdiğini ifade etmemiz gerekir. Memur alacaklının memuru olarak haklı olan taraftır ve sırtı bu meşruiyete yaslanmıştır.

> *"Biz vatandaş sinirlense de normal karşılıyoruz, birincisi canı yanıyor öyle davranması normal, bir de bizim yapacağımız bir şey yok her şey mevzuata dayalı. Görmezden geleyim yazmayayım deme şansımız yok ki. Devlete vatandaşlık görevini getirmiş olsaydı zaten o an bizim karşımızda olmazdı. Kusurlu olan taraf o, (kendinden emin bir ifade ile) bir sıfır başlıyor" (M4, Erkek, 59).*

Araştırmacı 2020 yılı Haziran ayında aralıklarla Maliye içerisinde bir veznede gözlem yapma imkânı bulmuştur. Veznenin seçilmesinin nedeni vatandaşın sıklıkla geldiği ve etkileşimin yoğun olduğu bir birim olmasıdır. Bu gözlemler esnasında vatandaşların ekseriyetle veznedara sitem ettiğine, kimi zaman kaba sözler söylediklerine şahit olmuştur. Memurlar ise tüm bu olup biten karşısında bir otomat gibi davranmaktadır. Tepki gösteren vatandaşlar genellikle ceza yiyen vatandaşlar olup cezaya olan tepkilerini ortaya koymaktadırlar. Örneğin trafik cezası yatırmaya gelen bir vatandaş, cezayı ödediği esnada veznedara cezanın öyküsünü anlatmaktadır. Buna göre yazılan ceza haksızdır, çünkü evinden yeni çıkmış, daha köşeyi bile dönmemiştir. Haksız yere yemiş olduğu cezaya duyduğu öfkeyi memura hararetli biçimde aktarmakta olan vatandaş, bir yandan da parayı veznedara uzatmaktadır. Maliye ile ilgisi olsun olmasın pek çok vatandaşın ödeme noktasında benzer bir dile sahip olduğu gözlenmiştir. Esasen vatandaş kimi zaman da görevini yerine getirmemiş olmanın verdiği eksiklikle, aslında hiçbir ödemesini aksatmadığının izahına girişmektedir. Veznedar kendisine anlatılan ceza hikâyelerini, savunma içeriklerini,

sitemleri ve bazen de "soyguncusunuz" şeklindeki hakareti gözünün yarısına taktığı gözlükle, ekrandan ayrılmadan dinlerken –ki burada dinleme eylemi bulunduğu söylenemez- akrostiş hareketlerle enter, enter ve tekrar enter'a basmakta, kasayı açmakta, para üstünü saymakta ve "Halim Abi"den çay istemektedir. Vatandaşın çok yükseldiği durumlarda kimi zaman belli belirsiz "*Bizlik bir şey yok kardeşim, mevzuat böyle…*" şeklinde kalıplaşmış cümleyi az sinirli, çok sakin hâli ile vatandaşa iletmekte ve yan veznedeki memura dönerek "*Öğlen tavuk varmış!*" diyebilmektedir. Esasen bu sönük ve kısık cümle memurun en yüksek sesli silahıdır: "*Benlik bir şey yok, mevzuat böyle…*" Vatandaş saymakta, veznedar kendisine A4 kâğıdı uzatılmış kadar sıradan davranmaktadır.[111] Bunun nedeni oldukça açıktır. Memurun vatandaşın kızgınlığını kişiselleştirmesine neden olacak hiçbir durum yoktur. Bürokrasi kanunlar aracılığı ile müeyyidesini uygulamış, veznedara yalnızca makbuzda yazılı parayı saymak, ikindin dörtte kasayı denkleştirmek ve beşe kadar parayı bankaya yatırmak düşmüştür. Ne kanunu çıkaran iradeye dâhildir, ne sahada cezayı yazan memurdan haberdar ve ne de kasasına alıp, akşama değin özenle sayıp sakladığı paranın sahibidir. Weber'in yasal ussal bürokrat tipi, karar verici değil, verili kararları uygulayıcıdır. Bireysel inisiyatifi ve yaratıcılığı kısıtlı, yine Weber'in çelik kafesine tıkılmış memur mevzuatla bağlıdır. Bu bağlamda Maliyede mevzuatın memur vatandaş ilişkisinde bir sıfırlık bir galibiyet sağladığını söylemeliyiz. Birinci kuşak katılımcılar, mevzuata toslayan her bir vatandaşın öfke duymasının doğal olduğunu ve kusurlu olan tarafın vatandaş olduğunu ilişkilerine bir dayanak olarak konumlandırmıştır. Bu durum konformist bir bürokratik ahlakı meydana getirmektedir. Mevzuata sırtını dayayan memur konformisttir.[112]

Vergi memurlarının vatandaşlarca değerlendirilmesi özelinde gerçekleştirilmiş bir saha araştırmasının sonuçları da benzer verileri işaret etmektedir: "*Çalışan memurların egosu, enaniyeti çok yüksek. Dedim oldu, sen uğraş mantığı ile hareket*

[111] Gemmill ve Oakley (1992: 113-114); bireylerin örgüt içinde mekanik modda yaşadığını ifade etmektedir. Araçsal ilişkiler kuran, mekanik tepkiler geliştiren ve otomat bir yaşam tarzında yaşayan bu bireyler hem iş hayatında hem de gündelik yaşamlarında itaatkar, uysal ve kaderci bir profil çizmektedir. Kendine ait sorumlulukları ve kendini birey yapan değerleri yadsıması sonucunda, hem çalışma ortamına hem de yaşadığı topluma yabancılaşır.

[112] Bürokratik yapılar içinde bireyin özgürlüğü ve maruz kaldığı anlam kargaşası alanda başat konular arasında gelmektedir. Weber, Mills, Merton, Whyte, Habermas, Fromm, Foucault ve Zijderveld modern kurumların kısıtlayıcı özellikleri ile bireyin özgürlükleri arasındaki çelişkilere yönelik çalışmalarda ilk akla gelen isimlerdir.

*ediyorlar. Devlet kendi alacağı konusunda çok agresif. Çünkü bu özellikle 6183 sayılı AATUHK'da öyle yetkiler verilmiş ki, adamın ömrüne incir ağacı dikerler. Aynı anda bir memurun parmağının ucuna ki… Bugün vergi dairesinde e-haciz koyan adamlar dert anlamayacak şekilde, tamamen motomot kurşun asker modunda."* Aynı çalışmadaki diğer bir katılımcının deniz ve kayık benzetmesi tarafların kendi durumlarına yönelik algılarını anlatması bakımından oldukça iyi bir benzetmedir. Açık denizde vatandaş canını kurtarmaya çabalarken memur kayıktadır: *"Vatandaş olarak cehalet denizindeyiz. Zaten adam kayıkta. Sen yeterince açığa çekmişsin. Küreğin de yok. Giderek daha da açığa çekiyorsun adamı ki, can tehlikesinde hissetmesini sağlıyorsun ve muvazaalı devirlerle suça sevk ediyorsun. Dert toplamak değil, dolayısıyla devlet vatandaşıyla barışık değil"* (Mumyakmaz, 2004: 152).

Burada mesleki otonomi ve proleterleşme dikotomisine değinmek yerinde olur. Freidson mesleki otonomiyi proleterleşmeye anti tez olarak geliştirmiştir. Bu noktada ayırıcı özelliğin yapılan iş üzerindeki kontrol gücü olduğunu ifade eder. Nitekim proleterleşme emeğin satılmasına ve yapılan iş üzerinde hiçbir kontrol yetkisinin kalmamasına vurgu yaparken, mesleki otonomide tam bir söz hakkı, ekonomik, politik ve gözetimsel tekellerden arilik bulunur. Mesleki otonomide çalışanlar yaptıkları işin takdir yetkisini, sorumluluğunu ve karar hakkını almıştır (Freidson, 1994: 132). Burada memurun proleterleşmesinden söz etmiyoruz. Proleterleşmeden bahsedebilmek için geçmişte bağımsız bir çalışma modelinin varlığından söz etmek gerekmektedir. Bu bakımdan memur proleterleşmemiş, proleter doğmuştur. Ancak memurların proleterleşme eğilimlerini tartışmamız pek tabi mümkündür. Bu bağlamda sıklıkla mevzuatla göbek bağına vurgu yaptığı düşünüldüğünde memur, proleter gibi düşünmekte, proleter gibi davranmaktadır. Öte yandan memuriyette otonomi konusu oldukça derin bir sorunsaldır. Freidson aynı çalışmasında (1994: 165); mesleklerin tam olarak otonomi sahibi olamayacaklarını ancak yaptıkları işte özgürce takdir yetkisine sahip olmaları gerektiğini ifade eder. Burada vurgulanması gereken asıl husus memurun otonomisini yitirmiş olmaktan şikâyetçi olmamasıdır. Nitekim bu yitirim onun en güçlü silahını oluştururken konformist ahlakı pekiştirir.

İkinci kuşağa göre de vatandaş hem suçlu hem güçlüdür. Hem devlete olan görevlerini yerine getirmemiş borçlu konumuna düşmüş, hem de acısını memurdan

çıkarmaktadır. Katılımcının tabiri ile kamu kurumları birer bakkal dükkânı olmayıp, memurlar kanunlarda ne deniyorsa onu yapmakla mükelleftir. Merton bürokratik kişilik olarak adlandırdığı kişilik tipinin, örgütler tarafından işlevsel olabilmek için inşa edildiğini ifade etmektedir. Örgütle kişilik arasında bir bağımlılık bulunup, her örgütün kendine özgü bir kişilik yapısı bulunmaktadır. Kural ve yönetmeliklere katı bir biçimde uyan bürokratik kişilik zamanla kurallara uymayı erek haline getirir. Bu noktada bireyin kendine ait beni ve egosu kurumsal olanla yer değiştirmektedir. Bu bağlamda aşırı uyumluluk ekseninde gelişmiş patolojik bir portre karşımıza çıkmaktadır. Merton'a göre anomi, uyumluluk yahut başkaldırma şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bürokraside "kural kuraldır" şeklinde somutlaşmış ilke sorgulanmadığı gibi, kişileri kuralın dayandığı mantığı kavramaktan uzaklaştırır. Esasen bürokrasinin arzusu da bu yöndedir. Nitekim o, kuralların doğası üzerine düşünenleri değil, kurala itaat eden kişilik tiplerini sever. Merton'un kişilik teması, kendini gerçekleştiren kehanet ile uğraşan Thomas'ın "Eğer insan statüleri gerçek görürse sonuçları da gerçek olur." şeklindeki klasik sapma ile göstermiştir (Poloma, 2011: 55-57).

> *"Yıllar içinde vatandaş kendisine verilen hakları sorumluluk almadan baskı unsuru olarak kullanmaya başladı memura. Onlardan taleplerimizi onlara zorluk çıkarmak için istiyoruz sanıyorlar. Burada babamızın bakkal dükkânını işletmiyoruz. Belli yönetmelik kanunlara göre ne deniyorsa onu istiyoruz" (M7, Kadın, 48).*

> *"Kural kuraldır yani, kaldı ki biz de koymuyoruz kuralları. Ama kuralları uygulayalım diye para veriyor bize devlet. Vatandaş bize kuralı çiğneyiver diyor, bu mümkün mü? Vatandaş hakkını savunuyor ama, hakkını savunması için önce borcunu yerine getirmesi gerek. Bağırsa da çağırsa da, bizim dışına çıkamayacağımız bir kanun var yani…" (M9, Kadın, 41).*

Bir vatandaşın her hangi bir birime gelerek rızası ile bir ödeme yapmasının tek yolu kanunlar olsa gerektir. Memurun vatandaşı, ödeme esnasında sakinleştirebilmesinin de tek bir yolu bulunmaktadır. Bu yol kişisel özelliklerden ziyade mevzuatsal birikim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda mevzuata hâkim olmak memur için hayatidir. Örneğin Millî Eğitim de görev yapan bir öğretmenin vatandaşla etkileşiminde kişilik özellikleri mevzuatsal bilgiden daha önemli iken, Maliye birimlerinde mevzuat, kişilik özelliklerinden daha önemli bir unsur olarak görülmektedir. Nitekim para ödemek zorunda olan bir mükellefin

mülkiyetinde olan bir şeyi devretmesine meşruluk sağlayacak olan tek şeyin mevzuatsal bir ikna olduğu söylenebilir. İkinci kuşak diğer katılımcıya göre mevzuat sığınılacak en güvenli limandır.

> *"Bir ceza varsa bizim inisiyatif alma şansımız yok. Cezayı kesen başkası girişi yapan buradaki arkadaşımız. Benlik bir şey yok sistemde ne görünüyorsa o. Biz mevzuata bağlıyız, vatandaş yoksa başka türlü ikna olur mu, buraya gelip para öder mi. Kişisel anlamdaki ikna kabiliyetimiz bir yere kadar ama kanuni ikna gücümüz her şeyimiz. Memura laf söyleme şeyi de azalıyor vatandaşın, bir nevi o da biliyor aslında bunun bizden kaynaklı olmadığını. Mevzuata sığınmak, en çıkar yolu bu!" (M7, Kadın, 48).*

Bu konunun değerlendirilmesi aşamasında dahi katılımcıların kesinlik ve kendinden eminlik emarelerinin üsluplarına yansıdığı gözlenmiştir. Maliye'de bilen ikna etmekte, bilen vatandaşla iyi ilişkiler kurmaktadır. Bilmeyen ise zaten gergin olan vatandaşı daha da öfkelendirmektedir. Vatandaşın Maliye memurlarına olan yaklaşımı ödemeyi memura ödediğine ilişkin kanısı ile ilgilidir. Bu bağlamda alacaklının şahsı memurda somutlaşmaktadır. Hobbes (2007: 80-81); bu durumu özel kişilere bağlanmak olarak tanımlamaktadır. Bireyin derindeki nedenleri bilmemesi onu ilk göze çarpan araçsal nedenlere bağlanmaya sevk eder. Bu nedenle devlete ödeme yapmak durumunda olanlar öfkelerini mültezimlerden, tahsildarlardan ve diğer Maliye memurlarından çıkarırlar. Böylelikle geri dönüşü olmayan bağlanma altına girmiş, ceza korkusu ve affedilme utancıyla göze çarpan otoriteyle kavgaya girişmişlerdir. İkinci kuşak katılımcılar benzer düşünceleri aktarmaktadır:

> *"Tabii bizim kurumda bilgi çok önemli. Bilirsen ikna edersin. Bilmen lazım mevzuatı, işi işleyişi. Mevzuat çok da fazla değişir. Para istediğimiz için biraz gergin olur bizim vatandaşımız. Biz çok mevzuata dayalı bir kurumuz. Bu vatandaş karşısında hep bizi güçlendirmiştir. Vatandaş bağırır çağırır, biz yine kanun dışında hiçbir şey yapamayız" (M6, Kadın, 51).*

> *"Mevzuata hâkim bir arkadaş vatandaşla bir şekilde iyi iletişim kurar. Vatandaşı doğru tatmin edici cevap alamamak çok sinirlendiriyor. Doğru yönlendirmek gerekiyor" (M8, Erkek, 46).*

Maliye birimleri formel ilişkiler üzerine kurulu bir kurumdur. Öte yandan diğer kurumlarda vatandaş ile memurlar arasında daha enformel, süfli ve bireysel inisiyatife dayalı durumların çokluğu vurgulanmaktadır. Nitekim bir öğretmenle vatandaş arasında çocuğun sırtına ter bezi koymama nedeni ile gerginlik yaşandığı

düşünüldüğünde, formel olan ile enformel olanın yarattığı algı ve beklentilerin ne denli farklı olduğu anlaşılabilir.

> *"Bizim kamu kurumunda inisiyatif alma şansın yok. Ben bundan önce de üniversitede çalıştım. Sen orda inisiyatif kullanabilirsin, sorunu bir şekilde çözebilirsin. Ama bu Maliye'de çok keskin. Vatandaş bunun pek farkında mı bilmiyorum ama biz çok iyi farkındayız" (M9, Kadın, 41).*

Üçüncü kuşağın mevzuatın üstünlüğüne yönelik algısı süreğenlik göstermektedir. Öyle ki mevzuat memur için nefes olarak ifade edilmektedir. Kanuni dayanaklar ve bürokratik dayatmalar, memurların yaptıkları işin doğasına ilişkin etraflıca düşünmesi gerekliliği ortadan kaldırmıştır. Memur bürokratik örgüt tarafından kuşatılmış, yaptığı işe, hizmet ettiği vatandaşa kimi zaman da birlikte çalıştığı memura yabancılaşmıştır. Bu anlamda Maliye'de yoğun bir memur yabancılaşması yaşandığını söylememiz gerekir. Marx yabancılaşmayı evrimsel teoride kapitalist aşamanın zaruri bir çıktısı olarak görmektedir. Modern üretim süreçlerinde bireyler, makineler ya da kurumlar aracılığı ile kontrol edilmekte, insani öz ile bireysel ve sosyal boyut arasındaki mesafe açılmaktadır. Marx'ın yabancılaşma kavramı onun insan doğası yaklaşımı ile yakından ilgilidir. Kapitalizmin ürettiği tahakküm araçları, bireyi kendi bilincinden uzaklaştırarak iş odaklı bir yaşam tarzını beraberinde getirmektedir. Sosyolojik gelenek içinde yabancılaşma meselesi Marx'ın yanı sıra Durkheim, Weber ve Simmel gibi düşünürlerin de ilgisini çekmiştir. Yabancılaşma bireyin bürokrasi gibi kurumlar karşısında, ekonomik ve siyasi yapılar karşısında ya da kitle kültürü karşısında yaşadığı çaresizlik olarak ifade edilmektedir. Marx bireyin sermaye tarafından, Weber gibi düşünürler bürokrasi tarafından ve Frankfurt Okulu temsilcileri olan Horkheimer ve Adorno gibi sosyal bilimciler de kitle iletişim araçları tarafından kuşatıldığını ifade etmektedir. Marcuse, *Tek Boyutlu İnsan* (1964) isimli çalışmasında bireyin kolektif insani özlerinin endüstriyel ve teknolojik dünya tarafından hâkimiyet altına alındığını ifade eder. İnsanlar bu güçlerin esiri haline gelerek tek boyutlu insanlar haline gelmişlerdir. Tek boyutlu insan teknolojik rasyonalitenin tesiri altına girmiş, hayatın bütünselliğini kaçırarak yabancılaşmış ve güven duygusundan yoksun kalmıştır. Marksist yazın meslekler için yabancılaşmayı karşılayan bir kavram olarak proleterleşmeyi de sıklıkla kullanmaktadır. McKinlay ve

Arches 'a göre (1985:161); proleterleşme ile birlikte profesyonel meslekler de tıpkı işçiler gibi gerçekleştirdikleri iş üzerindeki otonomilerini kaybetmiştir.

> *"Mevzuat bizim vatandaş karşısında her şeyimiz, hayatımız, nefes alma şeklimiz. Maliye'de çalışan memurun vatandaşla ilişkisini düşünmesini gerektirecek çok bir şey yok ki, burada böyle. Niye düşünüyüm ki, elimde mevzuat açık, ha mevzuat açık ama yine kanun çerçevesinde bir miktar yol gösterebileceğin şeyler de yok değil. Mükellefin bilmediği hakları var. Yapılandırma kanunu mesela taksit gibi. Maddi kayba uğramayacak şekilde yardımcı olabileceğimiz şeyler var, yalnızca o kadar. İcra servisinde hayatının mahvolduğuna şahit olduğumuz insanlar oluyor. Kendi kendini mahfedenler de var. Ama yapacak hiçbir şey yok" (M16, Erkek, 29).*

Üçüncü kuşakta da kusurlu vatandaş algısı devam etmektedir. Vatandaş ne yapıyorsa kendine yapıyordur ve memurun bu duruma hiçbir dahli bulunmamaktadır. Memurun tek yapması gereken, kendine olan tepkileri absorbe edebilmesinin bir yolunu bulmasıdır ki, bu yol mevzuattan geçmektedir. Vatandaşa mevzuat dili ile konuşmak, ezoterik bir deyişle iletişim kurmak şarttır. Bu neviden bir iletişim memuru amaca ulaştırır ve mevcut durumu çözmesine yardımcı olur. Böylece bürokrasi araçsallığından sıyrılarak amaçsallığa doğru yol alır. Bu memur tipi Bauman'ın sözünü ettiği anonim memurlara benzemektedir. Bauman bürokraside anonim karakterlere vurgu yaparken kişiler yerine ikame edilen rollerin varlığından söz etmektedir. Bürokrasi doğası gereği gayrişahsi ilişki matrislerini inşa ederek yüzleri silmeyi ve bireysel özerkliği yok etmeyi hedeflemektedir. Kişisellikten uzak anonim karaktere bürünmüş üyeler, kişisel düşünceleri ile değil bir amaca ulaşma ya da bir sorunu çözme temelli rollere bürünmüşlerdir (Bauman, 1998: 152). Memurlara ilişkin tepkilerden korunmanın yolu da somut memur algısını yok etmektir. Memur topu taca atmakta, kabahati kanuna bulmakta ve varlığını soyutlaştırmaktadır. Böylece memurun bağlı olduğu kanunlara itaat ethosu ortaya çıkmaktadır. Hal böyle iken konformist memurun iknaya ilişkin isteksizliği pekişmektedir. Nitekim memurun cebinde şeriat ve onun kestiği parmak varken, birkaç ikna cümlesinin ardından cebindeki en büyük kartını vatandaşın önüne koymakta ve en güvenli limanına geri çekilmektedir.[113]

[113] Fromm, *İtaatsizlik Üzerine* adlı çalışmasında bireyin modern kurumlar karşısında artık kendi olma ihtimalinin kalmadığına vurgu yapar. Tarih boyunca itaat kutsanmış, itaatsizlik ise dışlanmış ve anormal kabul edilmiştir. Modern öncesi dönemde itaati din ve gelenek üretirken, modern dönemde bürokrasiler, rasyonel sistemler, makineler ve örgütler üretmektedir. Birey kurumla bütünleşebilmek için itaatkâr bir eğilime sahip olmalıdır. Bireyin bu itaat eyleminin ardında yatan neden ise, kendisini korunaklı ve

*"O konu hakkında kanunun şu maddesine göre diye konuşmak çok etkilidir mesela. Vatandaşı teskin eder. Bizim de yapacağımız bir şey yok bakın mecburuz gibi konuştuğumuz zaman aramız soğur kavgaya dönüşmez. Bir de şöyle bir şey var. Burada belli şeyleri belli şeylere göre yapabiliriz. Her şey çok keskin, sınırları belli bizde. Yapabileceğimiz bir şey yok olması gereken bu. Bu nedenle vatandaş daha kolay ikna olabiliyor bizim burada. Bu bizi daha güçlü yapıyor tabi vatandaş karşısında. Tabi itiraz olmuyor değil, ama hiçbir şeyi kafamıza göre yapma, inisiyatif alma şansımız yok. Burada yapılabilecek en büyük şey, diyelim bir dilekçe öne alınabilir, yapılan işlem hızlandırılabilir, taksitlendirilebilir, faiz indirimi yapılabilir ki bunlar da herkese yapılan şeyler. Ama borcun silinmesi yazılmaması vs. bunlar mümkün değil"(M12, Kadın, 30).*

Çeperi kanunca kuşatılmış anonim Maliye memurunun temeldeki amacı günü kazasız atlatmaktır. Burada memurun keskinliği konusunda vurgulanması gereken bir nokta daha ortaya çıkmaktadır. Alınacak bir inisiyatifin ya da ortalama bir hatanın doğrudan memura yansıması, memurun tavrını anlaşılır kılmaktadır. Bu tutuma muhasebat birimlerinde görev yapan pek çok memurda rastlamak mümkündür. Nitekim bu birimlerde ortalama bir hata durumunda dahi kamu zararı meydana geldiği bilinmektedir. Bu tür durumlarda hatayı yapan memura doğrudan zimmet çıkabileceği gibi konunun yargıya taşındığı pek çok hata örneği bulunmaktadır. Bu durum literatürde bürokratizm olarak tanımlanmıştır. Bürokrasi, (Abadan, 1959: 90-92); bürokratizm ile bir araç olmaktan çok amaç haline gelmiştir. Bürokratizmin biçimsel bir işlem hevesi, işleri ileri tarihe erteleme, çok sayıda kaydın yahut raporun talep edilmesi, eşyanın tabiatını anlamaktan çok alışılageldiğin devamının sürdürülmesi, kontrol mekanizmalarının lüzumsuz yere işletilmesi, kişilik özelliklerin kaybolması, tüm sürecin yazı ile yönetilmesi, aşırı rasyonelleşme ve değişime karşı dirençtir. Oysa kaydedilen tüm dosyalar, yazılar, imzalar ve arşivler beklenen günde verilecek cevaplar içindir. Nitekim bankonun bu tarafında olanlar için küçük ve önemsiz olan bir evrak diğer tarafında olanlar için son derece önemli olabilmektedir (Kaufman, 1977: 61).

*"Biz burada bir şeyi yanlış yaptığımız, eksik aldığımız zaman bunun karşılığı direk para. Sorumluluk sizde. İade esnasında bir yanlış yaparsanız bunun sorumluluğu size ait. Karşılığı da direk para. Eskiden ezbere yürütülen*

güvenceli kılmak istemesidir. Böylece kendisini fırtınalı bir denizden güvenli bir limana teslim etmiştir. Böylece kurumun bir parçası haline gelen birey sosyal dünyayı kolektif aidiyet penceresinden görmeye başlar (1987: 12-15)

*şeyler, kanun mevzuata dayandığı için sistemsel götürüyoruz. Mevzuata dayandırmazsak ömür boyu yargılanırız. Bizde işler çok keskin. Olmuyorsa olmuyordur, esneme şansı yok. Vatandaş da bunu biliyor" (M12, Kadın, 30).*

Maliye birimlerinde görev yapan üç kuşak memur da borçlu vatandaş karşısında mevzuata dayalı serinkanlılığın tesiri altındadır. Yine tüm kuşaklar mevzuatın vatandaş karşısında bir sıfır gücü karşısında hemfikirdir. Öyle ki memurların vatandaşla ilişkileri konusunda çok fazla yormadığı söylenebilir. Nitekim Maliye'de kanuni kuşatma, cezanın kesinliği, verginin katilliği ve zimmet çıkabilme riski vatandaşla ilişkilere dair pek az felsefe yapmayı gerektirmiştir. Öte yandan vatandaşın ödeme yapabilmesinin tek yolu da mevzuatsal iknadır. Bu bağlamda Maliye memurlarının mevzuata hâkim olması vatandaşla ilişkileri bakımından hayatidir. Bu durum bir başka kurumda kişisel özellikler olarak önümüze çıkabilmektedir. Buradaki değişkenlik kurum ilişkilerinin formel ya da enformel olma ayrımından kaynaklanmaktadır. Formel ilişkiler kurulan vatandaşlar yasalarla ikna edilmeli ve şeriatın kestiği parmak acımamalıdır. Böylece vatandaşın boynu kıldan ince, memur ise "emir kulu" olarak konumlanmış ve memur vatandaş etkileşiminde mükemmel denklem kurulmuş olur. Trafik polislerinin ceza yazarken kendilerine söylenen ya da itiraz eden vatandaşları aldırmadan işlerine devam eden tutumları da benzer mahiyettedir. Bu bağlamda Maliye memurlarında da bir trafik polisinin serinkanlılığının bulunduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan haklı olmanın verdiği üstünlük ile memurlarda vatandaşlara karşı çok yoğun bir öfke olmadığını da ifade etmemiz gerekir. Maliye memurları Whyte'ın deyişi ile (1972); kurum/örgüt insanına (organization man) diğer memurlardan daha yakındır. Örgüt insanı kurumlar için bir isim, numara ya da marka mesabesindedir. İnsani ve sosyal yönleri zayıflarken çok daha rasyonel eğilimler göstermektedirler. Bu durumda hiçleşmiş ya da şeyleşmiş emir kulu memurlar Loo-Reijen'ın ifadesi ile (2003: 144); kendi yarattığı aygıtın aksesuarı hâline gelmiştir.

### 4.1.4. Memurun Gözünden Memuriyetin Dönüşümü: Bond Çantalı Memur Korkusundan Bir Evin Bir Çocuğu Vatandaş Modeline

Memurun kendisini vatandaş karşısında konumlandırması üzerine elimizde böyle bir veri seti varken, diğer tarafta vatandaş bakımından memura dair algının da

setin tamamlayıcı cüzü olarak elde edilmesi oldukça önemlidir. Bu başlık altında memurlara vatandaş gözünde memuriyetin dünden bugüne nasıl algılandığına yönelik sorular sorulmuştur. Nitekim mesleki benlik algısı yalnızca memurun kendine atfettiği bir inşa olmayıp hizmet alıcı olarak vatandaşın ona atfettiği anlam ile de yakından ilgilidir. Bu bağlamda memurun kendine bakışı ile vatandaşın gözünden kendisini algılayışı olarak denklemleştirebileceğimiz bir tabloda toplumsal gerçeğin şeritlerine daha fazla yaklaşma imkânımız bulunmaktadır. Esasen bu noktada çift taraflı bir inşadan söz etmekteyiz. Nitekim vatandaşlara ilişkin verilerin çözümlendiği bölümünde görüleceği üzere, vatandaşlar da kendilerini memurların kendilerine olan tutum ve yaklaşımlarına göre değerlendirmektedir. Dünden bugüne memur vatandaş ilişkilerinin seyri oldukça köklü dönüşümlere sahne olmuştur. Birinci kuşakta memurlar sahnede etkin, baskın ve otoriter bir eğilim göstermekte iken bu tutum vatandaşlar tarafından kanıksanmıştır. Öte yandan ikinci, özellikle üçüncü kuşakta bürokratik alanda vatandaşın bir paydaş olarak sahneye buyur edildiği, ona dair herhangi somut bir algılamanın kabul edildiği, olumlama ya da reddetme eylemlerinin doğrudan etkileşime dâhil edildiği dramaturjik bir performans ortaya çıkmaktadır.

Birinci kuşak memurların vatandaş karşısında açıkça bir otorite modeli olduğu ve devletin tam bir temsiliyeti göze çarpmaktadır. Bu dönemde vatandaşa karşı hizmet etme bakımından oldukça gönülsüz bir model resmedilmiştir. Sahadan alınan etkileyici ve betimleyici verilerden biri "bir hükûmetti memurlar" söylemidir. O günlerde memurlar kendilerini hükûmetin tam bir karşılığı olarak görmekte, bunun verdiği güçle sınırsız bir keyfiyet ve otorite tesis etmektedir. Bu bağlamda memurlar üvey anneye vatandaşlar ise üvey evlada benzetilmiştir.

> *"Bizim dönemimizde memur robot gibi, tamam, bırak, git (robot gibi konuşuyor). Bayan anlatır ben bir daha gelemem. Dinlemez memur, tamam, sen bırak git. Bir hükûmetti memurlar. Bizim müdür derdi karşı kahveye oturur takip ederdim sizi, kimin okey kimin 66 oynadığını bilirdim derdi" (M2, Erkek, 69).*

> *"Memur karşısında vatandaş olduğunun dahi farkında değildi o zamanlar, bürokrasi tek taraflıydı. Memur der vatandaş yapardı, vatandaş soru sorabilecek, itiraz edebilecek yahut hakkını arayabilecek durumda değildi. Bizim aramızdan da şey olanlar vardı, hazırda azarlamaya bekler gibi. Memurlar üvey anne gibi, vatandaşlar üvey evlat gibi, vatandaş da bir eziklik vardı şimdi düşününce anlam veremiyor bazen insan. Biri çıkıp neden*

*yeter demiyordu. Bir alışkanlık silsilesi var tabi kolay değil bu, mesela memurlar arasında da kendi hal ve hareketini sorgulayan çıkmıyordu. Ben bu adam gelmiş, ee taa nerden mecbur da yani buraya gelecek demi, şimdi ben evde babamı, aşağıdaki komşumu, evde oğlumu azarlıyor muyum da vatandaşa böylesine davranıyorum. Aslında memur da vatandaş da geçmişte ne öğrendiyse onu yapıyordu. Bürokrasi alışkanlıkların devamı gibi zaten, bakın yıllar geçti bu alışkanlıklar silindi" (M3, Kadın, 67).*

Çift taraflı bu sorgusuzluk hâli Bourdieucu bir perspektifle doksik düzenle yakından ilişkilidir. Nitekim doksik düzen, hâkim olanlar ile tabi olanlar arasındaki sembolik iktidar ve şiddet aracılığıyla yeniden üretilmektedir. Doxa, üzerinde uzlaşma sağlanmış, sorgulanması hatıra getirilmeyen mutlak gerçeklikler ve söylemeye bile gerek olmayandır (Eagleton 1994: 223). Bourdieu yapısal inşacı sosyolojik anlayışını alan, habitus, sermaye, illusio ve doxa gibi kavramlar üzerinden açıklar.[114] Bürokratik alan içinde memur ile vatandaş etkileşimlerinin, eyleme ve düşünme biçimlerinin geçmişten bugüne anlaşılmasında bu kavramlar oldukça elverişlidir. Bu bağlamda yapısal belirleyiciler ile bireysel yaratıcılık arasında bir orta yol bulmaya çalışan Bourdieu, habitus kavramını pratik mantığın kaynağı olarak görmüş ve habitusun yapının birey tarafından içselleştirilmesi neticesinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bir toplumsal yapı ya da çevre habitusu, habitus ise nesnel yapıları yeniden üretir. Bu anlamda katılımcının aktardığına göre doksik bürokratik alanda memur ile vatandaş pratik mantık, sezgi ve bedensel yatkınlıklarına göre eylemektedirler. [115]

Katılımcının, memur ile vatandaş arasındaki ilişkilerin sorgulanmadığına yönelik görüşleri ise yine Bourdieucu perspektifle sermayeseldir. Memur ile vatandaşın ellerinde bulundurduğu kozlar onların sermayeleri ile ilgilidir. Bourdieu sosyolojisinde sermaye kavramı güç dengelerinin baskı olmaksızın da sürdürülebileceğine yönelik anlayışa atıfta bulunmaktadır. Bu bağlamda sosyal uzam sermaye türleri tarafından belirlenmiş bir alandır. Bireyler sosyal uzamlarındaki

[114] Bourdieucu bakışla oyunun oynandığı sayısız mikro kozmos, yani alan çatışmayı açıklamak için elverişli araçlardır. Sosyal bir uzam sayısız alandan meydana gelmektedir. Her alan kendi kuralları, amaçları ve farklı organizasyon şartları olan bir oyundur. Oyuncuları alanda oynanan oyunda tutabilmek için belirli çıkarlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu çıkarlar illusiodur. Oyuncunun doxayı, yani kabul ettikleri kuralları sorgulamadan oyunu oynamaya değer bulmasının ve oyunda kalmasının tek yolu oyuncunun çıkarları, yani illusiodur (2006: 405).

[115] Habitus bilinçlilik gerektirmeyen bir bilmeyi, planlanmamış bir niyetliliği, yönelmişliği, bireyin açıkça ifade etmesine gerek olmaksızın geleceğe yönelmeyi sağlayan ve evrende düzenlilikler üzerinde pratik hâkimiyeti meydana getiren bir ilkedir. Habitus yapı içindeki yatkınlıklar bütünüdür. Öte yandan alan ile habitus arasında ontolojik bir suç ortaklığı vardır (Bourdieu, 1995: 151-152).

mücadelelerinde üstünlüklerini, sermayeleri ile sağlarlar.[116] Memurun elinde bulundurduğu sermaye simgesel bir sermayedir. Birinci kuşakta ise vatandaş sermaye sahibi olmak bir yana, ekonomik sermaye kaygısı yaşayan taraf gibi görünmektedir.

Türkiye'de hâlihazırda az sayıdaki meslek çalışmalarının proleterleşme ve prekaryalaşma odaklı ilerlemiş olması küresel ekonomi, piyasalaşma ve entegrasyon gibi süreçler bakımından makul görülse de Weber'in kapanma ve Bourdieu'nun alan teorisinin ihmal edilmesi ile maluldür. Mesleki kimliğin dışlayıcı inşası üzerinde başat etkiye sahip olan kültürel ve simgesel sermayenin, alanın içindeki ve dışındaki faillerce nasıl biçimlendirildiği ve mesleki tekel üzerine mücadelenin ne yönde gerçekleştiğinin araştırılması gerekmektedir. Weberci ve Bourdieucu çizgi ruhbanvari, simgesel ve ezoterik dünyaya sahip meslekleri çözümlemek için elverişli bir araçtır (Koytak, 2020: 19-20). Bourdieu bize tahakküm sorunsalını simgesel mücadele ile beraber düşünmemizi telkin etmektedir. Nitekim profesyonelliğe ilişkin yapılan vurgu, sermayelere ilişkin iktidar alanlarında, simgesel sermaye olarak somutlaşabilme imkânına sahiptir. Öte yandan doksik bürokratik düzeni, tahakküm eden taraf ile tahakküm edilen tarafça sorgusuzluğun üretimi bağlamında ele almak mümkündür. Yukarıda katılımcının şu ifadelerini bu noktada yeniden aktarırsak totolojik bir veri sunmuş olmayız:

> *"Vatandaşta bir eziklik vardı şimdi düşününce anlam veremiyor bazen insan. Biri çıkıp neden yeter demiyordu. Bir alışkanlık silsilesi var tabi kolay değil bu, mesela memurlar arasında da kendi hal ve hareketini sorgulayan çıkmıyordu. Ben bu adam gelmiş, ee taa nerden mecbur da yani buraya gelecek demi, şimdi ben evde babamı aşağıdaki komşumu, evde oğlumu azarlıyor muyum da vatandaşa böylesine davranıyorum…" (M3, Kadın, 67).*

Bürokratik alan içindeki birinci kuşak memurlar, tahakküm edilen tarafın kanıksadığı doksik bir düzenin baskın figürü olarak karşımıza çıkmaktadır. Yanında sevdikleri ve rencide olabileceği kişiler varken, vatandaşa ait işyerine ağzında sigara

[116] Bourdieu dört tür sermaye türünden söz etmektedir. Bunlar; ekonomik sermaye yani maddi kaynaklar, kültürel sermaye yani özellikle eğitim aracılığı ile elde edilmiş kodlar, diğer bir deyişle sahip olunan diplomalar ve neyin ne kadar bilindiği ile ilgilidir. Sosyal sermaye ise bireyin sosyalizasyonunu geçirdiği çevrenin kimlerden oluştuğu, diğer bir deyişle ilişkiler ağıdır. Her bir sermaye mevcut koşullara bağlı olarak farklı önem derecelerine sahiptir. İşte bu bağlamda simgesel (sembolik) sermaye diğer sermaye tiplerinden bağımsız, ancak onlarca desteklenen, diğer sermaye tiplerinin pratik yansımalarıdır. Sembolik sermaye, gösterge değeri olan soyut bir sermaye türüdür (Bourdieu ve Wacqaunt, 2003: 82-83).

ile dayı gibi (!) bir üslupla girebilen ve hükmetmeye dair tüm emareleri içinde toplayan emir kipi ile "Ver bakalım evrakları!" diyebilen bir memura, sahi bir vatandaş çıkıp da neden isyan etmiyordu? Sosyolojik muhayyileyi tehlikeye sokabilecek unsurlardan biri de çok nedenli olguları tek nedenle açıklamaya yönelik malullüktür. Bu tezin amacının tam da bu noktadaki vektörel nedenleri bulmak olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, bir yanda ekonomik sermaye kaybına yönelik korku ve kültürel sermaye noksanlığı, diğer yanda sembolik sermayenin tahakküm gücü, Osmanlı'dan miras kalan bürokratik habitus ve uyuşturucu doksik düzen, esasen kerameti kendinden menkul memurların ve habitusuna sıkışıp kalmış vatandaşların tutumunu açıklayabilecek nedenlerden yalnızca bir kaçıdır.

> *"Vatandaşa konuşma nüansı çok önemlidir, mesela içeri girdin denetime, önce bir selam vereceksin, çok önemli bunlar, nasılsın abi iyi misin işler nasıl. Bir hal hatır sor. Yanında eşi mi var sevgilisi mi var nişanlısı mı var. Direk içeri girip de dayı gibi, ağzında sigara (taklit ediyor)"evrakları ver bakalım" dersen tesbihle elinizde olmaz işte. Memur ağzında sakız, elinde sigara, çay… Bir gün vatandaş geldi, bizim bir memur kadın, ağzında sakız vardı, vatandaşın biri "bilmem ne eşşekleri gibi geviş getireceğine işimi yap dedi. Ama vatandaş bize öyle çok sayıp sövemezdi. İşi bizim elimizdeydi. Devamlı işi düşen hele, esas duruşta dururdu… Vatandaş bir gün geldi yav illa elimize silahı alalım dağa mı çıkalım yeter Maliye sizin yaptığınız gibi… Bizim rahmetli bir defterdarımız vardı şöyle derdi, Maliyeciyle toz, hani şu masanın üstündeki toz var ya işte o. Tozla Maliyecinin girmediği yer olmaz derdi. Biz her yere girmek durumundaydık, her yerden haberdar olmak durumundaydık" (M2, Erkek, 69).*

Memura karşı duyulan bu kaygının nedeni en basit tanımı ile ceza yeme korkusudur. Vatandaşın Maliyecinin eline bir gün düşeceği zannı ile daima iyi geçinme, sözünün üstüne söz söylememe, saygıda kusur etmeme eğiliminde olduğu aktarılmıştır. Özellikle 1985 yılında KDV (Katma Değer Vergisi) Yasası'nın çıkarılması Maliye memurlarına duyulan tedirginlik için bir başlangıç, bir kırılma noktası olarak ifade edilmektedir. Nitekim bu tarihten sonra devletin kanunun denetimi noktasında ısrarcı olması, memurları kilit bir konuma getirmiştir. Bu sembolik bir şiddet modelidir. Bourdieu'ya göre (1991: 23, 166-170); gündelik hayatın dokusu içinde sembolik olanın belirlenimine yönelik bir iktidar ve şiddet mantığı ortaya çıkmaktadır. Sembolik iktidar gerçekliği yapılandırmaya yönelik bir iktidardır ve sosyal alanı bir inanç üzerine inşa etmeye yönelik pratik olarak neredeyse sihirli bir güçtür. Sihirli gücün tesir etme kabiliyeti gücün ve bu gücü kullananların meşruiyetine

tabi olanlarca inanılmasına bağlıdır. Memurla vatandaş arasındaki bu meşruiyet temelini, hukuki gibi görünse de ekseriyetle keyfî bir dayanaktan almakta bu da sahaya ceza yeme korkusu olarak yansımaktadır. Birinci kuşak memurlarda "Bond çantalı" memur imgesi oldukça sıra dışı bir örnektir. Vatandaşlardan toplanan verilerde de aktarılan bu imgeye göre memur, esnafın işyerine elinde "Bond çanta" ile giren, selamsız, tehditkâr ve korku salan bir modeli imlemektedir. Bond çanta vatandaş gözünde sembolik şiddetin müşahhas görünümüdür.

> *"Maliye denetimlerine gittiğimiz zaman, 1985 yılında KDV çıktı. Tabii yaygınlaştırılması için denetim şart. İşyerlerine denetime gittiğimiz zamanlar ustalar çıraklarını, kalfalarını aman oğlum kaybolun derlerdi. Dükkânda kimseyi bulamazdınız. Biz onları işçi olarak tespit edersek BAĞ-KUR'a da kaydetmesi lazım" (M1, Erkek, 70).*

> *"KDV Yasası iledir aslında bizim tanınmamız. Denetimlerin artırılması ile sürekli denetime çıkardı memurlar. Ceza yiyeceğim korkusu ile vatandaş, bilmiyordu bir de yordamı. İyi geçinirdi Maliyeci ile. Şu da var, bu korkuyu kullanan memurlar da oldu. Keyfe keder ceza yazabiliyordu kimileri" (M3, Kadın, 67).*

> *"Biz "Bond çanta"yla denetleyeceğimiz yere girdiğimiz zaman doktoru, avukatı, esnafı hepsi korkardı. Maliyecilerden nefret edilirdi, herkes korkardı. "Bond çanta" bir korku sembolüydü!" (M2, Erkek, 69).*

İlk kuşağın aktardığına göre kendilerinden evvel atlı tahsildar olarak ihdas edilen ve kırsal bölgelere giderek vergi tahsilatı yapan vergi memurları bulunmaktadır. Atlı tahsildarlar gittikleri köyde aynı hürmetle karşılaşmakta, köy halkı tarafından yedirilip içirilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın ulaşabildiği ilk kuşaktan evvelki kuşak için de vatandaş memur bağlamında benzer etkileşimin vaki olduğunu anlayabilmekteyiz. Atlı tahsildarlar bir köye girdiklerinde, yedirip içirme ihtimali yüksek olan, kendilerine kuzu ya da tavuk kesecek, şehirde yiyemeyecekleri ürünleri ikram edebileceklerin ya da köyün ağası gibi zengin kimselerin evlerine konuk olmaktadırlar.

> *"Mesela atlı tahsildar diye bir kadro vardı. Yem parası falan ödenirdi. Obruk tarafında bir köye gitmişler. Hemen oo hoş geldiniz, hoş geldiniz, köylü de biliyor zaten nerden ne çıkacağını. Yemeği de severlerdi. Duman tüten bir eve gitmişler, iyice karınlarını doyurmuşlar, biraz da çok mu yemişler ne. O köyde bir de doktor namı ile bir arkadaşları varmış. Hadi bir de onu ziyaret edelim, onun yanına gitmişler. Sohbet muhabbetten sonra sen bize bir bak doktorsun ya. E işte biz çok yedik bugün. Ne kadar yediniz işte şu kadar. Doktor demiş naptınız siz ya, kendinize kastınız mı var, hiçbir*

*insan açlıktan ölmez, ama siz böyle yerseniz kendi sonunuzu hazırlarsınız. Bakarlardı bu atlı tahsildarlar kimin evine gidelim, muhtarın, işte köyün ağasının. Bakardı o tavuk keserdi, kuzu, yumurta. İl yerinde yiyeceklerinin haricindeki şeyler" (M1, Erkek, 70).*

Türk milletinin bürokrasi ve memurlara olan yaklaşımı devlete verdiği mistik değerden ve kültürel geçmişinden kaynaklanmaktadır (Çanaklı, 2011: 550). Bu bağlamda birinci kuşakta benzer kodları görmek mümkündür. Atlı tahsildarlara o günlerde hürmet edilmesinin nedeni, devletin temsili karşısında vatandaşın hürmeti olarak tasvir edilmektedir. Bu hürmetin diğer bir nedeni yine Maliye memurlarına has tahsilat ve ceza kaygısından ileri gelmektedir. Öte yandan bu kaygı devlete bulaşmak istememek olarak deyim bulmuştur. Nitekim devlete bulaşmak arkasından kestirilemez müeyyideleri getirecektir. Yine Maliyeci'ye bulaşmak da devlete bulaşmak anlamına gelmektedir. [117]

*"Vatandaş maraba o zaman (gülüyor mahcubiyetle). Şener Şen'in filmi var bilir misiniz? Elinde iki bond çantayla iki adam bir lokantaya giriyor. Herkes onları Maliyeci sanıyor yediriyor içiriyor, hürmet ediyor. Sonra memur olmadıkları anlaşılıyordu. Tam böyleydi işte. Karşıdaki devleti temsil ediyor (konuşmayı yükselterek ve övünçle). Atlı tahsildarlara hürmet etmek, devlete hürmet etmek gibi görünürdü. Devlete bağlılığını ifade etmek gibiydi. Onlar tahsilat yapardı tabi orda bir de o var. Bizde vergi çeşidi çok. Efendime söyleyeyim şimdi buğday almıştır onun bedelini öder, cezaevine girmiştir yeme içme parası öder, arsa arazi kiralamıştır devletten onun bedelini öder, aracı vardır plaka vergisi öder, mahkemeye düşmüştür harcını öder, nüfus parası vardır vs. vs. bunları tahsile gider… Vatandaş devlete bulaşmak istemiyordu. Maliyeciye de işte ondan. Bir arkadaşımız vardı her gün akşamüstü karısı onu almaya gelir başında bekler. Karısından çekinirdi biz öyle kanaate varırdık. O bir gün şöyle anlattı kendi ağzından bir hikâyesi var. Ehliyet kursuna gitmiş, ders bittikten sonra hoca sormuş, hanımından korkmayan var mı diye. Bizim arkadaş el kaldırmış ben demiş korkmam. Yahu bizim tanıdığımız Ahmet Bey öyle değil ne cesaret elini kaldırdı falan. Ya bunun sırrı ne söyle Allah aşkına. " Hanım ne derse yaparım ben demiş yaa (katılarak gülüyor) korkacak ne var ki. Bu hikâye hesap vatandaş da aynı şekilde memur ne derse yapardı işte" (M1, Erkek, 70).*

Birinci kuşak memurlara göre vatandaş bir gelir kapısıdır. Buna göre vatandaşlara iyi muamele ederek ve KDV Yasasının yerleşmesini sağlayarak bu geliri süreklileştirmek gerekmektedir. Bu tezin önceki bölümlerinde vatandaşın kiralama ve

[117] Kolluk kuvvetlerinin vatandaşla ilişikleri, muhatap oldukları kesimlerin mahiyetinden kaynaklanmaktadır. Nitekim bu kesim ekseriyetle suç işleyen halktan teşekkül eder. Ceza birimi olması sebebiyle örneğin trafik polisinin imajının olumlu nitelikte bulunmadığını belirtmek gerekmektedir (Dönmezer, 2011: 577).

satın alma işleri bakımından memuru bir gelir kapısı, bir geçim kaynağı olarak görmekte olduğu ifade edilmişti. Anlaşılan o ki vergisini ödeyerek devlet Maliyesine katılacak her vatandaş da memur tarafından bir gelir kapısı olarak görülmektedir. Bu düşünce, kadim bir vatandaş üretimi olan " benim verdiğim vergi ile maaş alıyorsunuz" söylemi ile birlikte düşünüldüğünde bağlamı anlaşılır olmaktadır.

> *"Ben şöyle derdim, kardeşim bu vatandaş sağılır inek hepsi devletin geliri, bunun için bu adamlara iyi davranalım alalım paralarını" (M2, Erkek, 69).*

Memur ne derse onu yapmak durumunda olan vatandaş deyim yerindeyse devlete bulaşmamak için memuru hoş tutma yoluna gitmiştir. İlk kuşak memur vatandaş ilişkilerinde sıklıkla rüşvet ilişkileri vurgulanmaktadır. Kamuda rüşvet alışkanlığının meşrulaştırılması siyasi bir söyleme dayandırılmaktadır. Nitekim Turgut Özal'ın sarf ettiği "Benim memurum işini bilir!" şeklindeki beyanı memuru rüşvete teşvik etmiştir. Böylece rüşvetin memur algısında meşrulaştığı vatandaş algısında ise sıradanlaştığı aktarılmaktadır. Memurlar dönemin siyasi liderinin bu sözünü "Bir yolunu bulun!" olarak algılamış, vatandaş ise başka bir yol bulamamıştır.

> *"O gün Turgut Özal vardı. İşçiye yüksek zam verildi o zamanlar. Memurların maaşı iyileştirilmedi, ek ödeme verilmedi. Özal benim memurum işini bilir dedi. Bu söz memuru rüşvete yöneltti. Ona istediği gibi davranma hakkı verdi, rüşvete teşvik etti. Kendiniz para kazanmanın yolunu bulun demek istedi. Maliyede çalışanlar da bunun yolunu çok kolay bulabilirdi. Vatandaş geliyordu, çok rahat memur, kardeşim burası çok yoğun dosyan bekleyecek, üç gün sonra gel, beş gün sonra gel. Vatandaş, kardeşim alıcı Avrupa'dan geldi bugün geri dönecek. Mecbur o gün işi yapılsın diye rüşvet veriliyordu. Almayanlar bir simitle bir çayla öğlen yemeği yiyordu alanlar bambaşka…" (M2, Erkek, 69).*

Öyle ki vatandaş bu baskı altında kimi zaman malını ederinin çok altında kimi zaman da bilabedel satmak zorunda kalmıştır. Katılımcı aktardığı bir anısında rüşvet aldığı yönünde şikâyet edilen bir memuru soruşturmak için esnaflara gittiğini ve memurun arabasına gaz doldurttuğunu, etli ekmek yaptırarak bedelini ödemediğini ve baklavacıdan baklava alarak tepsiyi alıp çıktığını öğrendiğini aktarmaktadır. Bu anı esnafın memur karşısında ne denli zor durumda olduğunu ve memurların esnafla olan korku ilişkilerini oldukça net biçimde ortaya koyarken, kimi memurların gündelik alışverişlerini rüşvet yolu ile giderdiklerini gözler önüne sermektedir. Bu uygulama, vatandaşlar tarafından da ifade bulmuştur. Vatandaşlar, eskiden memurun evinde neyi

eksik ise o esnafa denetime gittiğini ve şahsi ihtiyaçlarını karşıladığını vurgulamıştır. Bu verilere daha sonraki ilgili bölümlerde yer verilecektir.

> *"Denetimde şefim. Bir memurumu şikâyet etmiş vatandaş. Takibe aldık, araştırdık. Esnafa gittik araştırdık, bir petrole gittik. Abi geldi bana al şu arabanın anahtarını arabama 20 liralık gaz koy gel dedi. Oradan başka esnafa, etli ekmekçiye soruyorum. Yav geldi burada yedi içti, evine de paket yaptırdı parasını vermedi. Gidiyoruz baklavacıya. Soruyoruz nasıl bir tavrı oldu bu memurun sana. Bana bir tepsi baklava sipariş verdi hazırlattım. Aldı çıktığı gibi gitti parasını vermedi. Diyordum haa.. Esnaf ne diyor aman bana ceza keser şimdi. Korktuğu için ses edemiyor yapıyor, parasını isteyemiyor. Bulaşmayım şu Maliyeci memura diyor…" (M2, Erkek, 69).*

Katılımcının halen görevine devam eden oğlu için sarf ettiği şu sözler oldukça dikkat çekicidir. Nitekim baba, kendisini denetim birimine almasını isteyen oğlunun rüşvete karşı zayıf olduğunu düşündüğü için bu talebini kabul etmemektedir.

> *"Benim oğlum da Maliye'de memur. Geldi baba yav siz denetimde 500 Lira mesai alıyormuşsunuz, beni de yaz dedi. Ben yazmam seni dedim. Seneler geçse seni almam. Sen kavga edersin, ukalasın, rüşveti seversin, parayı seversin. Vatandaş cebine 2 milyar Lira soksa her dediğini yaparsın, bu yüzden ben seni denetime sokmam" (M2, Erkek, 69).*

Birinci kuşakta esnaf dışında da sade vatandaşların memurlara bir hürmet içinde olduğu belirtilmektedir. Nitekim orman memuru, imam, öğretmen ve Maliye memurlarından herkesin çekindiği, yaşlıların dahi kendilerini gördüklerinde ayağa kalkarak yer verdiği ifade edilmektedir. Bunun nedeninin memurun devleti temsil etmesine olan inanç ve devlet karşısında esas duruşa geçme istenci olduğu söylenebilir. Nitekim memurla hiçbir ilintisi kalmamış yaşlı bir vatandaşın, böylesine bir hürmet göstermesinin başka türlü izahı olmasa gerektir.

> *"Memur olduktan sonra köyümün çevremin hep tavrı değişti. Mesela öğretmen vardı köyde, orman memuru vardı, imam işte, biz vardık bunlar köy kahvesine girdiğinde herkes, yaşlı biri bile ayağa kalkardı, buyurun der beyefendi buyurun, yer verirdi" (M4, Erkek, 59).*

İlk kuşak 1990'ların sonlarına doğru vatandaşla memur arasındaki bu ilişkinin tam tersine bir dönüşüme uğradığını, bir miktar öfke ile belirtmektedir. Bu bağlamda birinci kuşaktaki vatandaşla memur arasındaki korku sarmalı yadırganmadığı gibi hayıflanacak günler olarak anılmaktadır. Alkan'ın (1993: 20); 1993 yılında gerçekleştirdiği şu tespitin projeksiyonel olduğunu bugün görmekteyiz: *"Bürokrasi küçülecek, yetkileri törpülenecek, devlet ve onun şahsında bürokrasi millete hizmet*

*eden bir birim haline gelecek. Tahminimce bundan 20 yıl sonra bürokratlar, bugünkü seleflerinin dokunulmazlıklarını ve sahip oldukları imtiyazları Türk İdare Tarihi kitaplarından yutkunarak okuyacaklar."*

> *"İlk başladığım dönemde (1976) memurlar vatandaşa kelle kesen tipti. Son dönemde vatandaş bilinçlendi. Ne istediğini bilir, elektronik çağ, pek fazla yüz göz olma şansı yok artık. Şimdi vatandaş tabi daha eli güçlü" (M2, Erkek, 69).*
>
> *"Özallı dönemlerdi. Darbeden çıkmış vatandaş. Devlet karşısında cehalet fazlaydı. Şimdi senin paranı ben verdim diye bağıra çağıra geliyorlar" (M4, Erkek, 59).*
>
> *"Çok iyi davranırdı bize halk, Saygı duyardı. Kapının önünde oturan bir esnaf mesela ayağa kalkardı bizi görünce "buyurun ağalar, çay kahve ikram edelim" derlerdi, iltifatta bulunurlardı. Ama son zamanlar (2006) daireye gelip masaya yumruğunu vuran, senin maaşını ben ödüyorum, ya saygı nerde sevgi nerde, ya yaa (üzülerek) sonradan değişti, tabii ya tabii tabii. Bu özellikle 1995-2000'li yıllardan sonra değişmeye başladı" (M1, Erkek, 70).*
>
> *"Biz üstündük o zamanlar, bizim dediğimiz olurdu, sözümüz geçerdi vatandaşın gözünde. 2005'den sonra bazı değişimler oldu, vatandaşın haklarından dolayı işte artık o da benim de hakkım var diyor. Ağırlığı vardı memurun, oradan sonra onlar öne geçti. Vatandaş bizi şikâyet ettiği zaman bizi koruyacak artık kimse yok!" (M5, Kadın, 58).*

Birinci kuşakta vatandaşla memur arasında bir tahakküm ilişkisi bulunduğu oldukça belirgindir. Ancak 2000'li yıllardan sonra vatandaşın rövanşını aldığı bir tablo önümüze çıkmaktadır. Soru soramayan, çekingen, ürkek ve tahakküme boyun eğen vatandaş, bu yıllardan sonra soran, sorgulayan, tehdit eden, şikâyet eden ve talepkâr bir modele dönüşmüştür. Bu durumun neoliberal dönüşümlerle ortaya çıkan yeni kamu yönetimi yaklaşımı ve vatandaş odaklı yönetim tarzları ile ilgisi olduğu yukarıda ayrıntılı biçimde ele alınmıştı. Ancak hınç, kimi zaman da bir öç alma saikine yönelmiş bu yeni vatandaş modelini açıklamak için köle ahlakına değinmek istiyoruz. Nietzsche (2001: 186-261) tarafından kavramsallaştırılan hınç (ressentiment) efendi ve köle ahlakına sahip iki insan tipine vurgu yapılmak sureti ile açıklanmaktadır. Pek çok ahlak mevcudu olsa da Nietzsche'ye göre tüm ahlak biçimleri iki tipolojiye indirgenebilmektedir. Öte yandan yönetilen ve zayıf olan insanlar güç istenci ile kendileri gibi zayıf olan diğer insanlarla bir araya gelerek toplumu, diğer bir deyişle sürüleri oluşturmaktadırlar. Köle ahlakının temelini sürü insanının zayıflığı oluşturur.

Sürü insanının ahlakı ise hınçtır. Hıncın yaratıcı pozisyona geçişi ve değer üretmesi ile köle başkaldırısı başlamıştır. Bu noktada eylem öç alma saiki ile gerçekleşir. Köle ayaklanmaları ilk olarak Yahudilerde başlamaktadır. Nitekim Yahudiler hıncın ruhbaniyetçi halkıdır. Ayrıca Tanrı ve İsa da hıncın kaynaklarındandır. Dünya tarihinin en büyük kincileri rahiplerdir. Nitekim reform denilen hınç hareketi, Kilisenin yeniden kurulması ile sonuçlanmıştır. Hınç Fransız Devrimi ile o zamankinden daha can alıcı bir zafere ulaşmıştır. Nietzsche'nin şu ifadeleri hınç saiki ile eyleyen kölenin tanımını netleştirir: *"Bunların ruhu şaşı bakar; tini, gizli delikleri, arka yolları sever, saklanmış her şey onun dünyası, onun güvencesi, onun merhemi gibi gelir ona, iyi bilir susmayı, unutmamayı, beklemeyi, geçici olarak kendini küçültmeyi ve alçaltmayı"* (Nietzsche'den akt. Ergün, 2017: 1743-1744).[118] Sürü itaat etmeye, boyun eğmeye uyumlu eğitimden geçirilerek denetim ve kontrol altında tutulur. Kendisinden isteneni koşulsuz olarak yerine getiren sürü psikolojisi, insanlığın tuhaf bir mirası olarak ailede, okulda, işyerinde, kamuda ve toplumsal alanın her formunda elverişli bir form haline gelmiştir (Nietzsche, 2001: 46). Hınç geçmişin ezilmişliğine, baskılanmışlığına, sindirilmişliğine bir başkaldırıdır. Diğer bir deyişle ezilen ezer. Zengin- yoksul, kaynana-gelin, öğretmen-öğrenci, baba-oğul, amir-memur ya da memur-vatandaş arasında köle ahlakının yansımalarını bulmak mümkündür.[119] Birinci kuşağın vatandaşı, dairelerde ufak bir söz söylediği, şikâyette bulunduğu yahut sesini yükselttiği durumlarda, memurların içeri alarak dövdüklerine yönelik anıları, efendi köle ahlakının besleyici manivelaları olarak önümüze çıkmaktadır. Bu bağlamda elinde bond çantası, ağzında sigarası, sakızı ile otoriter memur, bir evin bir çocuğu vatandaşı bizzat kendisi inşa etmiştir. Ancak bu inşanın ekmeğine vatandaşın eğitim seviyesi de bal sürmüştür.

---

[118] Hınç üzerine kavramsal bir çerçeve çizen diğer bir felsefi düşünür Max Scheler'dir. Hınç adı ile bir kitabı da olan Scheley (1912) için ise kavram Nietzsche'den farklı olarak toplumsal değil psikolojiktir. Scheler'e göre hınç (ressentiment) belirli duygu durumlarının ve etkilenimlerinin sistematik olarak bastırılması ile ortaya çıkan ve buna uygun değer yargılarını süreklileştiren bir eğilimdir. Söz konusu duygular intikam, değersizleştirici kin, nefret, haset, kara çalma dürtüsü ve kötü niyetliliktir (Scheler'den akt, Ergün, 2017: 1744).

[119] Ebeveyn-çocuk, karı-koca, öğretmen-öğrenci, memur-amir gibi farklı iletişim özneleri arasında efendi köle ilişkisine vurgu yapan bir saha araştırması için bkz.: Deniz, Şerife (2020). *Efendi Köle Diyalektiği Bağlamında Kişilerarası İletişim*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

*"2016'da emekli oldum. Mükellefimiz bilinçlendi. Eskisi kadar cahil değil. Artık böyle değil vatandaş. Şimdi her şey bilgisayarda. O dönem bilgisayar olmadığı için de çok hata olurdu bir daha ödeme yaptırılırdı. Vatandaşlar artık CİMER'i biliyor, Bimer'i biliyor. Eskiden CİMERi bırak vatandaş şu içeri girip bağırdığı zaman, memurlar kolundan içeri çeker, kapıyı kapatır, derdin ne sen lan senin bağırıp çağırıyorsun diye iyi bir döverlerdi" (M2, Erkek, 69).*

*"1985 yılında KDV kanunun çıkmasıyla denetimler o kadar sıklaştırıldı ki, neredeyse her kapının önüne bir Maliyeci dikilecek şekilde. Bir sokağa girdiği zaman didik didik taranırdı en ufak şeyde, cezai müeyyide uygulanırdı. Esnaf pek bilmezdi neyi nasıl yapacağını da. Adam sanayide demirci mesela, ben diyor kaynak yapmaktan anlarım ama muhasebe işlerinden anlamam. Bu KDV'nin çıkışıyla, yerleşmesi nedeniyle oradan bir korku kaldı Maliye'de" (M1, Erkek, 70).*

Bu noktada yukarıda bahsi geçen vatandaş lehine dönüşümün vektörel nedenlerinden bir diğerine rastlamaktayız. Demircinin kaynak yapma konusundaki bilişi karşısında, mevzuat bakımından eksik olması onu memura mecbur kılmışsa da, tampon mesleklerin etkinleştirilmesi ile bu mecburiyet zayıflamıştır. Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin sahneye çıkması ile demirci ustasının memur karşısında bu nispette korkmasına gerek kalmamıştır. Bu bağlamda memur vatandaş etkileşiminde iki temel kırılma noktası tespit ettiğimizi söylememiz gerekmektedir. Bunlardan birincisi bahsi geçen tampon mesleklerin ortaya çıkışı diğeri ise otokontrol sistemlerinin geliştirilmesidir. Otokontrol sistemlerinin ortaya çıkışı, en basit anlatımı ile 1984 yılında KDV Yasası ile sahaya çıkan Maliye memurunun bürosuna geri dönmesi anlamına gelmektedir.

Toplumsala ilişkin bir rol, hastanın muhtaç, hekimin ise bilgi, ehliyet ve yardım sunma gücüne sahipliği ile tanımlanması ile anlamlıdır. Diğer bir deyişle tıp, hastalıkla sağlık arasında dengeleyici bir mekanizma olarak görev yapar. Bu durum Parsons'un meslekleri suç ve sapkınlık noktasında tampon işlevi gören, sosyal kontrol mekanizmaları olarak tanımlaması ile yakından ilgilidir (1964: 381-385). Tıp hastanın zararlı taleplerini ya da semptomlarını göğüsleyip ona doğru yolu gösteren doktrini temsil etmektedir. Yine avukatlık kamu otoritesi, yasalar ve yerleşik normlar ile bireyler arasında benzer bir aracı role sahiptir. Avukatlar da müvekkillerinin norma aykırı eylemleri noktasında onları uyararak yasayı temsil etmiş olurlar (akt. Koytak, 2020: 6). Bu manada avukatlar hem yasanın uyulurluğunu artırmakta hem de

müvekkillerinin hak kaybına uğramasının önüne geçmektedir. Yazılı hukuk kurallarının tamamını bilmeyen bir müvekkil, ya da kaynak yapmayı bildiği halde muhasebeleştirme işlerinden anlamayan kaynakçının benzer bir emniyet supabına ihtiyacı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda vatandaşlar nezdinde bu görevi mali müşavir ve serbest muhasebeciler görmüştür. 1898 yılında çıkarılan 3568 Sayılı Kanuna göre her serbest meslek sahibi iş yerinin, mali işlerini yürütmek üzere bir muhasebeci tutması gerekmektedir.

Şu hâlde memurun vatandaş üzerinde bilgiye dayalı tahakkümü azalmış ve muhasebeciler bir tampon kurum olarak görev yapmaya başlamıştır. Bu yeni dönem memur vatandaş etkileşimi için kırılmanın da başladığı dönemdir. Memur artık vatandaşla devlet arasındaki tek köprü, tek bilgi kaynağı ve tek yetkili olma özelliğini kaybetmiştir. Nitekim yüz yüze etkileşimi azaltan bu durum, hem memur kaygısını asgariye indirmiş hem de bir profesyonelce desteklenen vatandaşa güç vermiştir. Muhasebeci sisteminin gelişmesi rüşvet, hürmet ve ziyafet kültürünü de zayıflatmıştır. Nitekim bu kültür, mevzuata ilişkin yetersizliğin getirdiği cezai müeyyide korkusu ile yakından ilişkili idi. Birinci kuşağa yöneltilen " Bugün de memurun vatandaş üzerinde oluşturduğu bu kaygı devam ediyor mu?" sorusunun cevabı oldukça net bir "Hayır" olarak tebarüz etmektedir. Bir profesyoneli yanına alan vatandaş artık iki kişidir. Dahası muhasebeciler vatandaşın kusurlu olduğu durumda dahi, deyim yerindeyse onlara ceza yememeyi öğretmişlerdir. Nitekim vatandaş bir katılımcının aktardığı gibi en iyi muhasebeci mükellefine en az vergi ödeten muhasebecidir. Böylece memurun vatandaş karşısındaki iki silahı olan bilgi ve cezanın etki nispeti azaltmıştır.

> *"KDV'nin yerleşmesi döneminde bir korku kalmış olabilir Maliyecilerden ama şimdi herkesin muhasebecisi var, mali müşaviri var. Hiç kimse, amiyane tabirle kimse takmıyor artık. Mali müşavir ve muhasebeciler bir aracı oldu. Onlar yönlendiriyor bilgilendiriyor şöyle yap böyle yap, bir şey yapamazlar, fatura fiş isterlerse burada değil muhasebecide, bekleyin getirteyim de diyor. Muhasebecinin yeri uzakta. Maliyeci zaten bekleyecek durumu yok. Yani onlara işin ceza yememe kısmını öğretmiş oldu" (M1, Erkek, 70).*

> *"Değiştirmez mi, çok şeyi değiştirdi. Bir kere vatandaşı görmüyoruz bile artık. 1990'lı yıllardan sonra kanun çıktı. Şöyle söyleyeyim bir muhasebecinin ortalama 100 mükellefi olsa, odaya kayıtlı 2500 muhasebeci vardır ortalama, siz hesap edin. Yüz vatandaş geleceğine bir muhasebeci geliyor artık… Önceden memur ne kadar söylerse ne kadar bilgi vermek*

*isterse o kadarına razıydı vatandaş. Bir de şu var, sen çok iyi bir işletmeci olabilirsin, sucuk üreten bir firma vardı mesela bizim zamanımızda, güzel de sucuk yapardı (gülüyor) ama beyanname konusunda, yani muhasebe tutmakla sucuk yapmak çok farklı şeyler. Çok cezalar ödedi yok yere. Büyük işletmeler kendi bünyelerinde muhasebeci çalıştırırlardı ezelden beri ama küçük esnaf, bunlar çoğu zaman da cehaletlerinden ceza yerlerdi. Ya da cehaletlerinden rüşvet vermek zorunda kalırlardı. Şimdi artık muhasebeciler var, hani derler ya amiyane tabirle işin çakallığı diye, mevzuatı bırakın işin çakallığını bile öğrettiler vatandaşa. Bizle de göbek bağı kesildi vatandaşın, her şeyi muhasebeciye atıyor" (M3, Kadın, 67).*

Öte yandan verginin kayıtlandırılmasına yönelik otokontrol sistemlerinin geliştirilmesi ile Maliyecilerin doğrudan denetleme ve ceza yazma durumu azalmıştır. Maliye memurları artık sahaya eskisi kadar çıkmadıklarını, zaten her şeyin kendiliğinden denetim halinde olduğunu ifade etmektedir. Örneğin kredi kartı kullanımın artması, para döngüsünün azalması, hem kasa hem pos cihazı olarak kullanılan yazar kasaların kullanımının zorunlu tutulması, vergi iadesi için fiş toplama zorunluluğunun kaldırılması gibi kendiliğinden denetim mekanizmaları, memurun sahada görünürlüğünü azaltmıştır. Böylece vergi kaçırma ihtimali azaltılırken, Maliye memurlarının denetim işlevi de asgariye indirilmiştir. Makinelerce denetlenen, muhasebeci ve mali müşavirlere sırtını dayayan vatandaş için terazinin öteki tarafına geçtiği bir dönem başlamıştır. Memurun muhatabı artık vatandaş değil muhasebecidir. Üstelik muhasebeciler mevzuat bakımından kimi durumlarda memurdan daha donanımlı olabilmektedir.

*"Bir de otokontrol sistemi artık çoğaldı, Maliyeciye de gerek kalmadı artık. Eskiden vergi iadesi vardı fiş toplanırdı, ortadan kalktı. Herkes fiş istesin diye herkes teşvik edilirdi. Hem KDV doğuyor o zaman hem yıllık gelir vergisi matrahı yükseliyor, o yüzden üzerinde duruyorlardı. Ama şimdi herkesin elinde mutlaka bir kredi kartı var, para çok az dönüyor. Kredi kartı ile alışveriş yaparsan vergi kaçırman mümkün değil, mutlaka fiş kesmen lazım. Şimdi şimdi akıllı makineler çıktı, kartla alışveriş yaptın mı tek seferde hem fişini kesiyor hem posttan çekiyor. Ama nakit ödemiş olsaydın esnafa, bereket versin deyip cebine koyacaktı. İşte bunlar çıkınca pek de şeye gerek kalmadı, denetimler azaldı. Maliyeciyle esnaf çok karşı karşıya kalmadı, Maliyecinin ceza yazacağı durumlar azaldı. Esnaf da yanına muhasebeciyi, mali müşaviri aldı. Onlar da ona bir bilgi kaynağı oldu, onları yönlendirdi, bilgilendirdi. Esas görevi de bu zaten. Öyle olunca da Maliyeciden korkacak bir durum artık yok. İdare bir şey soracağında artık mükelleften çok muhasebecisiyle muhatap oluyor" (M1, Erkek, 70).*

Bu bağlamda muhasebeciler, otokontrol sistemleri ve ileride tartışılacak olan artan teknoloji kullanımı vatandaşla memurun etkileşimini neredeyse sıfıra indirmiştir. Bu üç damar vatandaş memur etkileşiminde temel dinamikler olarak çalışmanın ana fikri bakımından oldukça önemlidir. Nitekim ikinci ve üçüncü kuşağın çözümlemesinde oldukça keskin biçimde görüleceği üzere, buraya kadar anlatılanlar birer anı, birer hikâye olarak kalmış, diğer bir ifade ile bir devir kapanmıştır. Elbette bu durum dönemin tüm unsurlarının süreksizleştiği anlamına gelmez. Örneğin kamu kurumlarında rüşvetin varlığını halen koruduğuna yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır.[120] Yine de rüşvet almanın en iyi ihtimalle sıradanlığının azaldığını, kolaylığı ve gizliliği adına zor bir eylem haline geldiğini ifade edebiliriz. Bu azalma üzerinde teknolojik gelişmelerle kaydedilme korkusu, vatandaşın bilinçlenmiş olması ve şikâyet mekanizmalarının işlerliğinin artmasının etkili olduğunu söylememiz gerekir. Akıllı telefonların kullanım yaygınlığı, sosyal medyanın yayma gücü ile rüşvet olayları çok kolay kayıt altına alınabilmekte ve geniş bir kitle haberdar edilebilmektedir.

İkinci kuşağa gelindiğinde memur, vatandaş imgesinin oldukça baskın bir karaktere büründüğünden şikâyetçidir. Buna göre eskiden devlete karşı sorumluluk duyan vatandaş artık devletin kendisine karşı borçlu, memurun ise hizmet etmekle mükellef olduğunu düşünmektedir. Öte yandan bu kuşakta siyasi söylemler ve hükûmet politikaları hem memur hem de vatandaş tutumları üzerinde oldukça etkilidir. Mesleklere ilişkin yapılan itibari çalışmalara bakıldığında, itibar skalasını etkileyen unsurların gelir, eğitim, otorite, toplumsal iş bölümünde üstlendiği rol ya da karşılaşılma oranı olarak ifade bulduğu görülmektedir. Siyasi unsur ise itibar çalışmalarında bir ölçüm aracı olarak yer almamıştır. Nitekim Türk siyasi tarihinde DP döneminde vatandaşın şikâyete yönlendirildiği, bürokrasinin bir mücadele alanı olarak tanımlandığı tezin teori kısmında ifade edilmişti. Öte yandan ikinci kuşağın görev yaptığı ağırlıklı yılların Ak Parti dönemi olduğu düşünüldüğünde, bürokrasinin benzer

[120] Rüşvet ile ilgili çalışmalar ekseriyetle Hukuk ve Kamu Yönetimi alanlarında gerçekleştirilmektedir. Hukuk bölümlerinde yasal düzenlemelere ilişkin tanım ve dayanaklar, Kamu Yönetiminde ise belirli kamu birimlerindeki rüşvet görünümleri üzerinde durulmaktadır. Sosyolojide ise rüşvetin toplumsal çözümleri üzerinde duran kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Konu ile ilgili sosyolojik teorileri kullanan bir saha araştırması için bakınız; Cengiz, M. (2009). *Kamu Bürokrasisinde Yolsuzluğun Yapılaşması,* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

bir tablodan geçtiği söylenebilir. Bu bağlamda vatandaş siyasi söylemin etkisi ile güçlenmiş, borçları olduğu kadar hakları da kendisine hatırlatılmıştır. Siyasi irade vatandaşa, bir miktar yeni kamu işletmeciliği yaklaşımı ile ancak bir miktar da merkez çevre teorisinden hatırlayacağımız bir çevre bilinci ile reyini kendisinden yana kullandığını ihsas ettirmektedir. Bu bağlamda çalışmanın memur ve vatandaşa ilişkin saha verileri, siyasi iktidarın bürokrasi karşısında takındığı tavır ve mesleklerle ilgili ürettiği söylemin, mesleğe ilişkin itibari düşünceyi derinden etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda mesleki itibar skalalarına eklenebilecek yeni bir etken daha bulunmaktadır: Siyasi söylem mesleğin itibarı düşünü hakkında doğrudan etkilidir.[121] Diğer bir deyişle siyasiler vatandaşların itirazlarını yükseltme ya da bastırma gücüne sahiptirler.

> *"İlk başladığımda (1990) vatandaşlar çok saygılıydı. Memurdan çekinirlerdi. Şimdi o yok yani. Bunun sebebi bence idarenin, işte şeyin yani yöneticilerin (siyasi) daha fazla onlara tolerans tanıması" (M6, Kadın, 51).*

Öte yandan bu itiraz bireyin doğasına has özelliklerle de ilgilidir. Modern kurumların birey üzerinde kurmuş olduğu tahakküme değinen Zijderveld (1985: 15-17); analizinin sonucunda bireyin tahakküme hayır deyip diyemeyeceğini sorgulamaktadır. Yazara göre insan doğasında uyumla birlikte protesto da bulunmaktadır. Bu bağlamda modern kurumlar içinde bireysellik, özgürlük ve bilinçliliğinin yitip gitmesine karşın birey, içinde başkaldırı, sorgulama ve protestoyu içeren bir öze sahiptir. Vatandaşların, birinci kuşakta sıklıkla değinilen memur istibdadına karşı, ikinci kuşakta sorgulama aşamasını da geçerek hesap sorma aşamasına geçtiğini söylemek mümkündür. Vatandaş artık bir evin bir çocuğudur. Bu bağlamda memurla vatandaşların ilişkileri bir türlü dengeye oturamamış görünmektedir. Baskın memur ezik vatandaş, ezik memur baskın vatandaş olarak resmedilen bu tablonun her ikisi de hak ve ödevler noktasında maluldür. Ne var ki hem sağlıklı bir hizmet anlayışı, hem de bilinçli bir vatandaş modeli her iki tarafın da hak ve ödevlerinin bilincinde olmaları sayesinde tesis edilebilir. Oysa ödevleri

[121] Atalay'ın gerçekleştirdiği hekimlik mesleğine ilişkin saha araştırma verileri de benzer sonuçları ortaya koymuştur. Nitekim çalışmaya katılan çoğu hekim, mesleklerinin siyasiler aracılığı ile erozyona uğratıldığı yönünde serzenişte bulunmaktadır (2017).

hatırlatıldığında hırçın davranışlar sergileyen bir vatandaş modeline bakılırsa ikinci kuşağa göre kantarın topuzu kaçmıştır.

> *"Eskiden vatandaş devlete karşı sorumlu olduğunu düşünürdü, şimdi devletin ona karşı sorumlu olduğunu düşünüyor. Memurun da onun hizmetkârı olduğunu. Maaşını da o veriyor, birebir çalışanı gibi hizmet bekliyor. Hizmetkâr bir bürokrasi modeline geçildi. Siyasal söylem de etkili bu durumda. Vatandaşın yetkililere çok kolay ulaşıyor, yukarılara kolay ulaşıyor olması da etkili. Vatandaş hep haklı, bize de bunu empoze etmeye çalışıyorlar, memurun baskı altına alındığını düşünüyorum. Vatandaş haklıdır evet ama haklı olduğunda haklıdır. Burada bir denge bozukluğu oldu açıkçası. Vatandaşın da borç ve sorumluluklarını çekmesi gerekli. Her şey benim hakkım, haklarının çok farkında ama borçları hatırlatıldığında ya da istendiğinde agresifleşiyor. Bir evin tek çocuğu gibi vatandaş…" (M7, Kadın, 48).*

> *"Memur çok baskındı vatandaş korkaktı, şimdi tam tersi bir noktaya gelindi. Vatandaşın şikâyet etmesini de artırdı. Her şeyi şikâyet ediyor vatandaş, cılkını çıkardılar yani…" (M6, Kadın, 51).*

> *"Eskiden vergi memurlarının bir ağırlığı varmış. Maliyeci dediğinde eskiler şöyle bir korkuyordu. Şimdi o yok artık, kalmadı!" (M10, Erkek, 40).*

Azarlama yetkisinin otoriteler arası yer değiştirmesi oldukça enteresan bir nitelik taşımaktadır. Memurun azarlayabilme hakkını kaybetmesi ile vatandaş azarlama hakkını elde etmiştir. Bu bağlamda otoritenin görünme biçimlerinden biri "azarlama hakkıdır".

> *"Vatandaşlar göreve başladığımda (1998) çekingendiler, şimdi gayet rahatlar hatta üsteleme noktasına geldiler. Memurlar azarlayabilirdi o bitti, şuanda şimdi vatandaş azarlayacak noktaya geldi. Mükellef odaklı çalışma başladığından kaynaklandı. Devletle bireyin ilişkisi de değişti. Vatandaşlar artık yalnızca haklarının peşinde, borçlarının farkında dahi değiller" (M8, Erkek, 46).*

Bürokratik geleneğimiz içinde üzerine konuşmamız gereken konulardan biri de haklar ve borçlar konusudur. Bu tezin yazarının mesleki deneyimlerine göre bu ilişki gün geçtikçe daha da sorunlu hâle gelmektedir. İlk kuşağa ilişkin verilere bakıldığında vatandaş modelinin devlete olan ödevleri mesabesinde bürokrasiye yaklaşmış olduğu görülmektedir. Ancak devlet ile vatandaş arasındaki ödevler ve haklar ilişkisinin günden güne vatandaş lehine işlediğini ve vatandaşın artık devletle ilişkisini hak temelli inşa ettiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Bu vatandaş arketipi ödevlerinin tarafına hatırlatılmasından dahi hoşnutsuzluk duyabilmektedir. 1993 tarihli *Türk Yurdu Dergisi Bürokrasi Özel Sayısı'*nda Alkan'ın şu ifadeleri (1993: 20);

o tarihler için de dikkat çekicidir: "*Türk insanının genetik yapısına kadar işleyen, vatandaşı kul sayan devlet anlayışı artık dönüşüme uğramıştır. Artık vatandaş, hak yok vazife var diye düşünmek yerine, vazife yok hak var diye düşünmektedir. Artık teknik anlamda devleti ve zımnen bürokrasiyi içine alan milliyetçilikler kitleleri eskisi kadar heyecanlandırmıyor."* Yazar haklar ile borçlar arasında değişen dengeyi milliyetçi duyguların körleşmesine bağlamaktadır. Haklılık payı olmakla beraber bu, başka bir çalışmanın konusudur. Ancak tespitlerin yapıldığı yılların üzerinden geçen 30 yılda belirtilen uçların giderek daha da keskinleştiğini ifade etmemiz gerekmektedir.

> *"Bir evrak istiyoruz, diyor ki sen devletsen, o masada oturuyorsan, T.C.'mi gireceksin her şeyimi göreceksin diyor. Artık her şeyi hak görüyor kendine" (M9, Kadın, 41).*

Vatandaşın öne çıkarılması ile memurun kutsanmışlığı sarsılmıştır. İkinci kuşak katılımcının kutsanmış memur deyimi kendisinden önceki kuşaklara ilişkin bir atıf olması bakımından önemli bir ayrıntıdır.

> *"Vatandaşın öne çıkarıldığı bir model gelişti ve memuriyetin de kutsanmış bir meslek olmadığı anlaşılmış oldu. Önceden, insanların yaklaşmaya soru sormaya çekindiği kutsanmış biriydi memur" (M8, Erkek, 46).*

Sahada hizmetkâr memur olarak tasvir edilen memur tipine göre memur vatandaşın amiri değil memuru olarak görev yapacaktır. Nitekim Cumhurbaşkanı Erdoğan 2018 yılında Beştepe'de kaymakamlara hitaben yaptığı bir konuşmada, memurun dairelerde yalnızca çerçevesi çizilmiş işleri yapmayacağını, yeri geldiğinde vatandaşın önceliğine göre görev tanımı dışında dahi olsa inisiyatif alması gerektiğini belirtmiştir. Erdoğan, efendi değil hizmetkâr bir memur modeli talep ettiğini "*yiğitlere ihtiyacımız var*" şeklinde ifade etmiştir. Bu bağlamda tabanda da bu söylem karşılığını bulmuş, siyaset memuru telkin etmiş ve vatandaşı uyandırmıştır.[122]

[122] Recep Tayyip Erdoğan'ın 10.01.2018 tarihli konuşmasından: "Dün bir televizyon programında Sağlık Bakanlığımızın bir mensubu, şoför ambulansı ile iki ayağı diz üstü olmayan yaşlı bir amcamızı diyalizden getiriyor, evin olduğu bölgede yol çalışması olduğu için çok zor, onu sırtına alıyor 600 metre mesafe evine getiriyor. Allah ondan razı olsun. İşte bizim böyle yiğitlere ihtiyacımız var. Efendilik yapmayacak hizmetkârlık yapacak." https://www.hurriyet.com.tr/gundem/son-dakika-cumhurbaskani-erdogandan-yuz-binlerce-kamu-calisanini-ilgilendiren-ucret-aciklamasi-40705670. (Erişim tarihi: 23.11.2020)

*"Şimdi çok rahat vatandaş. Önceden memur bir işe hayır dedi mi tamam der giderdi. Şimdi ama hakkını arıyor itiraz ediyor. Siyasetin devletin dönüşümü bunda etkili oldu. Hizmetkâr bir model yaratıldı. Memurun kendisine hizmet etmesi gerektiğini düşünüyor, bunda da siyasi etkenler etkili. Erdoğan mesela memur hizmetkâr olacak dedi, vatandaş da bunu alıp cebine koydu" (M10, Erkek, 40).*

Üçüncü kuşak ise, tevarüs eden bir miras ve içine doğulan bürokratik kültürün yanı sıra kendi dönemine tekabül etmiş toplumsal ve yönetsel değişim kodlarının içinde mesleğini algılayan bir kuşaktır. Şu halde yeni memurlar, çocukluk dönemindeki memur imgesi, dairelerdeki yaşlı memurlara ilişkin algılar ve vatandaşların aktardığı öyküler üzerinden kuşak ayrımını keskinleştirmekte, memuriyete ilişkin kimliklerini inşa etmektedir. Öte yandan özgürlük konusunda oldukça talepkâr olan bu kuşak, birinci kuşağa ilişkin memur tahakkümünü şiddetle eleştirmektedir. Katılımcı ortaokul yıllarındaki memur deneyimlerinden bahsederken, bazı memurların vatandaşa maddi duruma ait emarelere ve kılık kıyafetine göre muamele ettiği hafızasından söz etmiştir. Bugün dahi bu davranış kalıplarına sahip memurlara rastlamak mümkündür. Ancak memurlar aynı olsa da artık vatandaş o eski vatandaş değildir. Kırsalda yaşayan ve birinci kuşağın cehalet mesabesinde tanımladığı vatandaş profili dahi, haklarının ve şikâyet birimlerinin farkındadır.

*"Ortaokula giderken, dedemi maaşını çekmek için götürürdüm mesela. Orda veznedar, aldığı 2 buçuk 3 lira para, karşısındakinin sıfatına göre, maddi durumuna göre davranırdı. Ben memurun böyle ahkâm kesmesine, vatandaşın rencide edilmesine çok ayar olurum. Eskiden memurlar benim çocukluğumda hepsi bu model. Bugün bile hala aynı kafa memurlar var. Vatandaşa aşağılıkmış gibi davranıyor. Bugün vatandaş artık farklı, çünkü sosyal medya teknoloji çok etkiledi. Köydeki teyze bile CİMER'i biliyor, korkmuyor. Artık memuru öyle üstün görmüyor. Önceki çalışanlardan ve mükelleflerden duyuyoruz. Burada eski kuşak memurlar gelir, uzunca kahvaltılarını yaparlarmış, sonra vatandaşın işini yapıyorlarmış. Sert davranıyorlarmış, kavgalar vesaireler oluyormuş. Ama bugün tamamen vatandaş odaklı çalışıyoruz, kişisel işlerimizi bırakıp onlara dönüyoruz" (M13, Erkek, 30).*

Bu geleneğin kurumlardan halen silindiğini söyleyemeyiz. Nitekim pek çok memurun sabah kahvaltısına gösterdiği teveccüh sürmektedir. Öte yandan vatandaşlar da halen şikâyet materyalleri içinde, kurumda kahvaltı eden memurlara ilişkin verileri kullanmaktadır. Örneğin kurumlara gelen CİMER şikâyetleri içinde bu durumun özellikle cümle aralarında geçirildiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Vatandaşlar bir

başka konu ile ilgili şikâyette bulundukları durumlarda dahi "zaten sabah gelip bir saat kahvaltı yapıyorlar" gibi ibareleri ekleyebilmektedir. Bu eklenti, şikâyetin etki nispetini artırmaya yöneliktir. Şu halde memurla simit arasında organik bir bağ olduğu dahi söylenebilir. Nitekim sabah elinde teksir kâğıda sarılı simidi, çay tabağı ile bardağını tek eli ile kavrayarak yudumladığı çayı ve içmediğinde gözünün açılmadığını söylediği kahvesi ile memurlar, sık sık filmlere ve romanlara da konu olmuştur. Hatta kahvaltı ve simit bahsinin meclis görüşmelerine dahi yansıdığı durumlar vakidir. Serfice Mebusu Başo Efendi'nin 13 Haziran 1910 tarihli Meclis-i Mebusan konuşmasında: "*Biz kâğıtların içinden çıkamıyoruz. Bir kaleme gidersiniz yığınlarca kâğıt birikmiş. Kâtibin önünde peynir ekmek, size cevap veremez, acizdir. Bunların içinden nasıl çıkacağız.*" (Meclis-i Mebusan Zabıt Ceridesi, akt: Tural, 2009:13) kinayesine bakılırsa aradan geçen 110 yıllık süre zarfında memurun kahvaltı ile kurduğu gönül bağı devam etmektedir.

Genç kuşağa göre, dairelerde birinci kuşağa ilişkin kalıntıların ve anlatıların tamamen sona ermesi için bürokrasinin zamana ihtiyacı vardır. Buna göre ilk kuşak emekli olup bürokratik tablodan silindiğinde bürokrasi için hedeflenen genç ve dinamik hizmet modeli yerleşmiş olacaktır. Kuşaklar arası çatışma düşünüldüğünde, genç memurun oldukça iyi niyetli olduğu söylenebilir. Muhtemelen yirmi yıl sonra gelen kuşakta bir evvelki için benzer düşünceleri üretecektir. Hâl böyle iken yaşlılık diye bir gerçeklik var olduğu sürece, bürokrasi bir grup için hiçbir zaman dinamikleşemeyecek bir yapıdır.

> *"Buraya gelen vatandaşların çoğu şunu diyorlar, ya ne kadar güzel olmuş gençleşiyor Maliye. Burada orta grup çok fazla yok, bir dönem hiç alım yapılmamış. Yani ya en yaşlı memurlar var ya da bizim kuşak, yeni atamalar var. 45 yaş üstü var bir de 30 yaş altı var. 10 yıl sonra bu hızla gittiğimiz zaman emekli olacak çoğu ve tamamen gençleşmiş olacak. İşte o zaman her şey daha iyi olacak. Vatandaştan çok olumlu dönüş alıyoruz biz bu konuda. Eskileri anlatıyorlar, kimse cevap vermezdi yüzümüze bile bakmazdı diyorlar" (M15, Erkek, 30).*

Rousseau, toplumların devletle bireyin doğrudan iletişim kurabileceği kadar nüfusla sınırlı olması gerektiğini ifade eder. Bir devlet ancak bireysel olarak iletişim kurabileceği kadar kişiyi yönetmelidir (Johannessen, 2013: 16). Tarihsel değişim Rousseau'nun talebini muhtemel sınırlardan çıkarmış ve devletle bireyin arası

milyonlarla ifade eden rakamlarla açılmıştır. Birinci kuşakta vatandaşın devletle olan tek bağı memurdur. Devlet denen soyut kuruma erişmenin yolu olarak memur, tek aracı olmanın verdiği üstünlüğünü uzun yıllar kullanmıştır. Üçüncü kuşağa gelindiğinde ise memur tek aracı olma rolünü kaybetmekte, vatandaş devlete pek çok yoldan ulaşabilmektedir. Devlete ulaşmak bir yana, vatandaşların sahada, devletin günlük hayattaki muhbiri gibi konuşlandığı da vakidir. Video kaydetmek için fırsat kollayan, memurun açığını arayan yeni vatandaş modeli, memurun haksız peksiz çobanı gibidir. Sıklıkla şikâyet birimlerini kullanmak, memuru tehdit etmek, ses kaydı ya da video kaydı alarak memuru taciz etmek gibi eylemlerine bakıldığında, vatandaşın kendisine vazife çıkardığı anlaşılmaktadır. Daha basit bir tanımla ilk kuşakta devletten vatandaşa haber veren tek kişi memurken, bugün memurdan devlete haber veren en etkili kişi vatandaştır. Şu tanım vatandaş memur etkileşiminde hâlihazırın tanımlanması için oldukça elverişli görünmektedir;

> *"Vatandaş artık devletin, kendini memurun gözetleyici elemanı olarak tayin etmiş gibi davranıyor. Bu tür görüntü, ses ve sosyal medya paylaşımları sayesinde memurdan devlete haber veriyor, devletin muhbiri olmuş vatandaş. CİMER çıktı, mertlik bozuldu!" (M14, Erkek, 30).*

Birinci kuşak için "maraba" ikinci kuşak için "haklarının bilen, bilinçli" olarak tasvir edilen vatandaş, üçüncü kuşak bakımından "şımarıktır". Bu değişim, vatandaşın algılanması bakımından oldukça somut bir kırılmayı içinde barındırmaktadır. Üçüncü kuşağa göre evvelki kuşaklara kızgın olan vatandaş öfkesini kendisinden çıkarmaktadır. Genç katılımcılar eski dönemlerde aktarılan otoriter memur modelini net biçimde eleştirmekle beraber mevcut ilişkilerin de dengede olmadığından söz etmiştir. Daha açık bir ifade ile bugün, vatandaşların tutumları maksadını aşmıştır. Katılımcılar vatandaşın öfkesini hem geçmişteki ezilmişliklerine hem de vergi ödeme konusundaki isteksizliklerine bağlamıştır.

> *"Vatandaş gelir kabadayı gibi buranın sahibi onlarmış gibi, kâğıdı fırlatır çeker gider. Ama günlük ticarette bunu yapamaz. Vergi veriyor ya, verginin karşılıksız olmadığını bilmiyor, verginin karşılığı varmış gibi davranıyor. Vatandaşa hizmet eskiden daha iyi görünüyor. Evet devlet vatandaş için var fakat burada vatandaşa tanınan imtiyazda bir karmaşa var" (M13, Erkek, 30).*

> *"Tamam eski dönemleri de onaylamıyorum ben ama bugün de ayar kaçtı gibime geliyor. Vatandaş sanki hıncını bizden çıkarıyor. Eski memurlar*

*vatandaşı çok hırpalamışlar, ne soru sorabilmişler ne haklarını arayabilmişler. Pısırık bir vatandaş, bu da doğru değil tabi. Ama şimdi de memurların ne ardı var ne arkası. Bugün de vatandaş memuru eziyor" (M17, Kadın, 28).*

*"Yatıyorsunuz diyorlar pandemide. Çok kavga çıktı o dönem. Bizim engel koyduğumuzu düşündüler, çoğu iş online zorunluluğu olmuştu. Vatandaş şımarıklığı işte memuru baskılıyor memuru suçluyor. Burada cebinden para alıyoruz vatandaşın. İşte burundan solur hırslı gelir, vergisiyle maaş alıyoruz ya (kinaye ile)…" (M14, Erkek, 30).*

Vatandaş gözünde memurun dönüşümü ve memurun kendi mesleki kimliğine bakışı üç kuşak özelinde oldukça keskin virajlardan geçerek bugüne gelmiştir. Birinci kuşakta vatandaşların hesap sorabilmek bir yana soru dahi sormaktan çekindiği ve memurun baskın bir otorite figürü olduğu aktarılmaktadır. Bu kuşakta vatandaşın mevzuat konusundaki yetersizliği onun memurla ilişkisinde en belirgin unsur olmuştur. Bu bağlamda sıklıkla rüşvete başvurulduğu aktarılmaktadır. Birinci kuşakta memur mecburiyeti öylesi bir boyuta ulaşmıştır ki vatandaşlar Maliye memurlarının işyerlerinden satın aldığı ürünlerin ücretini dahi talep edememiştir. Bu dönem vatandaşlar maraba olarak görülmektedir. Öte yandan bu kuşağa mensup memurlar, başını bildiklerini bir hikâyenin sonunu hazmetmekte zorlanmaktadır. Katılımcılar 2000'li yıllardan sonra vatandaş-memur ibresinin tersine dönmeye başladığını, bugüne gelindiğinde ise hesap sorucu ve tehditkâr bir vatandaş modelinin ortaya çıktığını ifade etmektedir. Üçüncü kuşak kendilerinin bürokrasiye dâhil oluşu ile vatandaşların memnun olduğunu ifade etmekte ve önceki kuşakları şiddetle eleştirmekteyse de kendileri de bu yeni vatandaş tipinden rahatsızdır. Bu bağlamda önceki dönemlerde vatandaşlar ezilirken artık memurlar ezilmektedir. Nitekim birinci kuşakta memurun elindeki bond çantadan dahi korkan vatandaş, bugün bir evin bir çocuğu vatandaşa dönüşmüştür. Vatandaşın bu denli köklü değişim geçirmesi sermayesel kodların değişmesi, neoliberal dönüşümler, tampon mesleklerin ortaya çıkışı, otokontrol sistemlerinin geliştirilmesi yanı sıra efendi köle ahlakı ile yakından ilgilidir.

### 4.1.5. Değişimin Emeraleri: Münakaşa Kültürü

Vatandaş memura karşı duymuş olduğu kaygı, bilinç ve üstünlük aşamalarından geçip bugün bambaşka bir noktaya gelmiştir. Bu bağlamda dairelerde vatandaşlarla memurlar arasında çıkan kavgalar, memur vatandaş etkileşiminin

anlaşılabilmesi için elverişli bir araç olarak görülmüştür. Katılımcılara bugün olası bir tartışmanın nasıl yaşandığı ve tarafların birbirine nasıl davrandığı sorulmuştur. Nitekim bu konuda üç kuşak arasında gözle görülür bir değişim meydana gelmiştir. Birinci kuşak devlet dairelerinde kavga çıkarmak bir yana en ufak şekilde sesini yükseltecek dahi olsa memurlar tarafından şiddet görmektedir. Vatandaş işlerini halledebilmek için tazimde bulunmakta hatta deyim yerindeyse memurun suyuna gitmektedir. Bugünkü vatandaş ise memurla kavga edebilmek için neredeyse bahane arayışındadır.

> *"Vatandaşlar artık CİMER'i biliyor Bimer'i biliyor. Eskiden CİMER'i bırak vatandaş şu içeri girip bağırdığı zaman memurlar kolundan içeri çeker kapıyı kapatır, derdin ne sen lan senin bağırıp çağırıyorsun diye iyi bir döverlerdi" (M2, Erkek, 69).*

> *"Bizim zamanımızda kavga falan çıkaramaz ki vatandaş, aaa nasıl çıkaracak. (övgü ve hayret ifadeleri ile) Aman şunlara bulaşmayım, alttan alayım işimi gördüreyim de bir şuradan çıkayım derdi. Memur ne sayarsa saysın doğru efendim, peki ağam deyip, deyim yerindeyse çalıya dolanırdı (gülüyor). Şimdi ooo, bahane arıyor nereden ne bulsam da şu memurla bir kavga etsem diye!" (M3, Kadın, 67).*

İkinci kuşak da benzer düşüncelere sahiptir. Bugün devlet kurumlarında oldukça sıra dışı bir kültür ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Vatandaşlar arasında servislerde kavga çıkararak işlerin hızlandırıldığına yönelik bir kanı oluşmuştur. Burada problem olarak aktarılan bir diğer durum ise kavga çıkaran vatandaşa karşı idarecilerin sessiz kalmasıdır. İdareciler için, arkasında kimin olduğunu bilmedikleri bir vatandaş tarafından şikâyete konu olmak, ya da sosyal medyaya düşmek arzu edilmeyen bir durumdur. Üstlerin, siyasete ve medyaya olan bu göbek bağı memuru ezmiş, vatandaşı ise cesaretlendirmiştir.

> *"Aşağıda çalıştığım dönemde bir vatandaş şöyle diyor mesela, dur bak şimdi ben bir kavga çıkartacağım, bak bizim işimiz halledilecek diyor yanındakine. Gerçekten kavga çıktı, müdür yardımcısı odasına aldı onları olay büyümesin, tantana çıkmasın diye hemen işinizi halledelim diyor. Adam çıkarken gördün mü bak diyor nasıl hallettim. Tabi saygılı insanlar da var ama şurada içtiğimiz bir bardak çayın lafını eden tantanasını çıkaran insanlar da var" (M9, Kadın, 41).*

Üçüncü kuşak katılımcıya göre dayak diyen vatandaş bugün dayak atan vatandaşa dönüşmüştür. Öte yandan memurlar şiddet gördüğü vakit kurum hiçbir işlem yapmamakta, memurun arkasında durmamaktadır. Bu tür durumlarda memurlar

da şikâyetçi olmamaktadır. Nitekim olayın soruşturması aşamasında diğer vatandaşlardan şahit gerektiği ve bunun kolay olmadığı ifade edilmiştir. Kavga çıkaran vatandaşlar karşısında üst birimler oldukça kaygılıdır. Sesini yükselten, tepki gösteren bir vatandaş olduğu durumlarda müdürler hemen olaya müdahil olmakta, vatandaşı odalarına götürerek sakinleştirme yoluna gitmektedir. Bu bağlamda vatandaş enformel bir iş gördürme yolu olarak, "*kavga çıkarmayı"* keşfetmiştir.

> *"Biz uysak burada her gün kavga olur. Eskiden öyleymiş kavgalı dövüşlü bir kurummuş burası. Ha aşağıda veznede yine oluyor. Ödemeyle ilgili bir sorun oluyor. Vatandaş alacaksın diyor, vezne alamam diyor. Adam veznenin üstünden uçup memurun üstüne atladı. Yumruk attı ve vatandaş hiçbir ceza almadı. Herkes korkuyor, şikâyetçi de olmuyor bir sürü prosedürü var. Mesela bu tür olaylarda dışardan vatandaş şahit gerekiyor (nasıl bulacaksın ki manasında). Bizim burada en ufak bir ses olsun, müdürler çıkar aman aman ses yapma, gel odama otur çay iç, sen otururken ne istiyorsan gel işlemini yapsınlar. Burada öyle bir alışkanlık var. Bağıranın işi hemen çözülür. Bağırırsam işim çözülür diye bir algı oluştu burada. Şurada zılgıtı çıkar, bağır meydanda hemen müdür gelir, vatandaş bunu biliyor yavaş yavaş. İşinin hallolacağını biliyor" (M14, Erkek, 30).*

Üçüncü kuşak katılımcıya göre, eskiden kurumun bodrum katında sorun çıkaran vatandaşları cezalandırmak için kullanılan bir nezarethane bulunduğu da hayli ilginç bilgiler arasındadır. Yeni kuşaklar eski memurları devletin kötü ve sert yüzü olarak algılamaktalarsa da yeni vatandaş modelinden de memnun değildirler. İfrat ile tefrit eleştirisinin murat ettiği orta yolu bulma talebi, memurlar arasında sıklıkla dile getirilmektedir. Son kuşak, memurların vatandaş tarafından yaralandığı durumlara tanıklık ettiklerini, ancak idarenin yahut güvenlik birimlerinin hiçbir işlem yapmadığını, konunun kapatıldığını belirtmektedir. "Memurun düğmesini koparmak altı aydan başlar" diye bir söylem vardır. Memurun dokunulmaz olduğunu, görev başındaki memura ihtiyatlı davranılması gerektiğini ifade eder. Yine "Toros araba götürür gider!" deyimi de memura fiziki ya da sembolik şiddette bulunan ya da yasadışı iş gören vatandaşların, şaibeli biçimde kamuya ait araçlarla evlerinden alınacaklarına atıfta bulunmaktadır. Katılımcının aktarımına göre memurun düğmesinin de kendisinin de değeri kalmamıştır. Peki, ne oldu da dayak yiyen vatandaş dayak atan vatandaşa dönmüştür? Katılımcıya göre bunun nedeni, sosyal medyada memura yönelik öfke dili oluşturulması ve siyasi konjonktürün memuru bu

şekilde konumlandırmasıdır. Ayrıca verginin zora dayalı doğası da bu öfkenin sebepleri arasında sayılmıştır.

> *"Babam emekli olduktan sonra esnaflık yaptı. Ben de giderdim vergi dairesine. Bankonun arkasına ulaşmak imkânsızdı. Eski (memur) abiler anlatıyorlar, sorun çıkaran vatandaşı topluca döverlermiş, hatta vergi dairesinin altında gözetim yeri varmış parmaklıklı, başında güvenlik dururmuş. Orda bekletirlermiş iki saat cezası bile varmış. Memur bir dokunulmaz, devletin kötü yüzü. Hani eskiler der ya Toros araba gelir götürür gider. Devletin yumruğu, devlet memuru da öyle. Derlerdi ya yakandan tuttun mu altı aydan başlar, düğmesini koparırsan bilmem kaç yıldan başlar. Ama bakın şuanda biz burada dayak yesek dönüp bakan olmaz. Veznede aşağıda bir arkadaş var, yedi-sekiz kavgaya şahit oldum orda. Bunların iki üçünde de yaralandı. Vatandaş elindeki şişeyi, ya da sert ne bulduysa kafasına fırlattı, hem memuru yaraladı hem kamu malına zarar verdi. Hiçbir şey olmadı. Siyasi konjonktür, video çekme, sosyal medya, toplumsal şey yani memura karşı toplumdaki genel öfke bunların sebebi. Yata yata çalışan memur… Bizim burada bir de vergi vermeyi haraç verme, zorla elinden alınan gibi düşünür vatandaş. Devletin haracı gibi düşünür, her zaman sorun çıkarır, memuru sevmez, devlet dairesini de sevmez. Şu anki iktidar da vatandaşı önceliği için, vatandaş şikâyetlerini önceliyor memuru korumuyor. Vatandaşa haklarının sürekli hatırlatılmasını bizim toplum iyiye kullanmadı. Her itiraz eden karşılığını bizden istiyor, vatandaş çok şımarık. 1990'lardan 2000'lere dönüşüm işte tam bu" (M14, Erkek, 30).*

Türk toplumunda özellikle son dönemde köklü bir değişim gösterdiği ifade edilen vatandaş memur etkileşimlerinde vatandaşın hesap sorucu, tehditkâr, tepkisel ve kimi zaman da şiddet içeren bir üslup takındığı aktarılmaktadır. Köle ahlakını hatırlamakta fayda var: Köle ahlakına sahip kimseler gücün bir gün ellerine geçeceği inancı ile kutsal günü beklerken bir yandan da deyim yerindeyse bilenmeye devam etmektedir. Öte yandan memur mirasımız da pek parlak değildir. Vatandaşların birinci ve görece ikinci kuşakta memurlar tarafından oldukça baskın bir yönetim biçimine maruz kalmaları yanında, Osmanlı'dan tevarüs eden metruk bürokratik tevarüs, memur algısı üzerinde son derece etkilidir. Bu çalışma nicel bir çalışma olmuş olsa idi, memur ön yargısı hususunda mükemmel bir evren temsili karşımıza çıkmış olacaktı. Nitekim bu araştırmaya katılan memurların tamamının katıldığı bir nokta bulunmaktadır: "*Türk toplumunda memur ön yargısı vardır."*

### 4.1.6. Memurun Gözünden Türk Toplumunda Memur Ön Yargısı

Bu tema altında toplumsal düzeyde memurlara karşı bir ön yargı olup olmadığı memurların görüşleri bağlamında tartışılmıştır. Dikkat çekici olan çalışmaya katılan tüm memur katılımcıların "Toplumda bir memur ön yargısı var mıdır?" sorusuna "Evet " şeklinde cevap vermiş olmalarıdır. Vatandaş çözümlemesinde ileride tartışılacağı üzere tüm vatandaşların aynı kanıda olduğu söylenemez. Nitekim ön yargı, kendisine duyulan için kolay algılanabilen, ancak ön yargıda bulunan için kabulü zor bir durumdur. Bu bağlamda memurlara ilişkin kanılar bu başlık için daha anonim veriler sunmaktadır. Burada vatandaşların memurlara karşı ön yargılı olmadığını söylemek istemiyoruz. Asıl ifade etmek istediğimiz nokta vatandaşların bu ön yargıyı memurlar nispetinde kabul etmemiş olmasıdır. Ancak vatandaş katılımcılardan elde edilen verilerin içerikleri doğrultusunda pek çok ön yargı ifadesi, söylem, deyim ya da kanıya rastlandığı ve aynı temanın vatandaş bölümünde de ele alındığını vurgulamak gerekmektedir.

Maliye memurları özellikle KDV yasasının çıkarıldığı 1985 yılından sonra vatandaş nezdinde vergi bilincinin yerleşmesi için sahada aktif olarak rol almıştır. Verginin doğasına yönelik pek az şey bilindiği bu dönemlerde, vatandaşın edindiği kanılardan biri, ödenen vergilerle kamu personel giderlerinin de karşılandığıdır. İronik olan şudur: Vatandaş öğrendiği en temel bilgiyle en güçlü silahını oluşturacak bir söylem üretmiştir. Memurun kendi çabası kendi ayağına dolanmış ve mesleki düzeydeki ön yargı algılarından birini de meydana getirmiştir. "Benim vergimle maaş alıyorsun!" şeklinde toplumsal tabana yayılmış olan bu söylem, memurun da katı tutumları ile beraber ön yargıya dönüşmüştür. Öte yandan bu ifade vatandaşın en etkili başa kakma araçlarından biri olarak görünmektedir. Diğer yandan bu gelişme vatandaşın memura olan bakışının değişmesi bakımından da kilit bir aşamadır. Memur vatandaş sayesinde ekmek yemektedir ve bu nedenle de parasını ödediği memurdan en iyi hizmeti beklemek doğal hakkıdır. Öte yandan parası bilfiil ödenen memur yeterince çalışmamakta oturduğu yerden parasını almaktadır. Yatan memur imgesinin

maaşı ödenen memur imgesi ile illiyet bağı olduğu muhakkaktır. Birinci kuşak katılımcınım ifadeleri bu sürecin kısa bir özeti mahiyetindedir.[123]

> *"Bizim dönemimizde sokakta sor, vergi nedir kimse bilmezdi. Biz çok emek verdik vergi bilincinin yerleşmesinde, sokak sokak gezdik. Bıkmadan anlattık. Verginin ne olduğunu bizden öğrendi vatandaş. Öğrendi de ne oldu derseniz, vergiyle neler karşılanıyor, bunlardan biri de memur maaşı. Vatandaş haa dedi ben vereceğim bu alacak. Bizim öğrettiğimiz silahla ilk bizi vurdu. Evindeki bahçıvan gibi görmeye başladı bizi sonra. Maaşını ödüyorsam hizmetimi beklerim diyor şimdi. Her gün duyar bunu Maliye memuru, benim vergimle maaş alıyorsun. Ee tabii bu onu bir hizmetliye de dönüştürdü. Maaşını ödediğin adama nasıl davranırsın işçin gibi" (M5, Kadın, 58).*

İlk kuşak başladıkları dönemde vatandaşla ilişkilerinin kolay kurulduğunu, herkesin yerini bildiğini ifade etmektedir. Şimdi ise vatandaş vergisi ile maaşını ödediği memura tepeden bakma eğilimine girmiştir. Bu mevcut durumun müsebbibi ise siyasi otorite olarak görülmektedir. Siyasi otorite, ürettiği politikalarla vatandaşa bu bilinci aşılamış ve hizmetkâr bir bürokrasi modeli üretmiştir. Öte yandan vatandaş henüz hizmetkâr bürokrasi modelini hazmetmeye hazır değildir. Çünkü vatandaşlar bu politikayı hizmetin nüvesi olarak görmekten çok, memurlar üzerinden kişiselleştirme aracı olarak kullanmıştır. Eskiden memurun yanına çekinerek giren vatandaş, artık üst birimlere de rahatlıkla gidebilmekte, hesap sorabilmektedir. Katılımcının ifadesi ile memurlar devletin tuttuğu ameleler haline gelmiştir. Öte yandan katılımcı, vatandaşın memurdan "hoş geldiniz" demesini beklediğini olağan üstü bir talep olarak görmüştür. Biz bu beklentiyi yadırganacak bir durum olarak görmüyoruz. Nitekim vatandaşlar bu hitapla karşılanmalı, ancak tarafların her biri birbirine saygı çerçevesinde davranmalıdır.

> *"Bizim zamanımızda vatandaşla ilişkiler çok kolaydı. Geldiği yeri bilirdi vatandaş. Şimdi vatandaş tepeden bakıyor memura, senin maaşını ben veriyorum noktasına gelmiş. Vatandaş yeni politikalarla memuru kendi hizmetkârı olarak görüyor. Bu da siyasi sistemin ürünü. Bize rica ederdi*

[123] Maliye Sosyolojisi'nin kurucusunun *Mukaddime* adlı eseri ile İbn-i Haldun olduğu kabul edilmektedir. Toplumların medenileşmesi aşamasında liberal ve keynesyen politikalara vurgu yapan Haldun, uygulanmakta olan iktisadi ve mali politikaların sosyolojik bir analizini yapmıştır. Haldun'dan sonra 20. yüzyıla değin ihmal edilen Maliye Sosyolojisi, Goldscheid ve Schumpeter'le beraber yeniden gündeme gelmiştir. Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Mumyakmaz, Alper. (2014). *Türkiye'de Vergi Davranışlarını Etkileyen Sosyal Kültürel ve Ekonomik Faktörler: Ankara İstanbul ve Diyarbakır Örneği,* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Ankara.

*vatandaşlar, suyuna giderdi. Şimdi beni dinleyeceksin lan diyor. Bir yere kültürle para (aynı anda) girerse mutluluk olur. Para girer kültür girmezse görgüsüzlük, sonradan görmüşlük olur. Bizim vatandaşa bu hizmetkâr modeli aşılanacak durumda değil. Bir batıda olsa böyle olmaz. Seni ücretli personeli gibi görüyor vatandaş. Eskiden bırakın memuru bir müdür yardımcısının, müdürün odasına iki büklüm girerdi, çoğu zaman giremezdi. Şimdi çat kapı giriyor hesabını soruyor. Özgüven patlaması oldu ama altı boş bir özgüven. Bu kadar kolay ulaşılması da bir itibar kaybına sebep oldu. Vatandaş artık amiri, memuru, müdürü küçümsüyor, devletin tuttuğu ameleler bunlar gözüyle bakıyor. Kapıdan girince hoş geldin dememizi falan bekliyor… Burada bir gün bıktı artık bir arkadaş dedi sen kimsin de benim maaşımı veriyorsun diye kavga çıktı" (M4, Erkek, 59).*

*"Vatandaşın bir ön yargısı var memura. Tabii buraya para ödemeye geliyor. Benim verdiğim vergilerle oturuyorsun, maaşını benim sayemde alıyorsun diye düşünüyor. Bir gün bir vatandaş yine böyle dedi bana. Önümde de ekranı açık bayadır vergi ödememiş. Bize de ocakta baya az bir zam yapılmıştı. Bak dedim vergilerini ödememişsin bizim maaşları alamıyoruz" (M5, Kadın, 58)*

İkinci kuşak da benzer düşüncelere sahiptir. Öyle ki maaşı ödenen memur konusu memurlar arasında alay konusu olurken, ilerde vatandaş çözümlemelerinde görüleceği üzere vatandaşın düşünce dünyasında halen ciddiyetini ve etkinliğini korumaktadır. Nitekim bu soruyu çoğu memur mizahi bir dille, bazen de alaycı ve içten kahkahalar eşliğinde cevaplamıştır. Memurlar arasında fikir birliği hâkimdir, nitekim konu açıldığında birimdeki memurlar birbirlerine alaycı bir gülümseme atarak ve herkesçe üzerinde uzlaşılan bir üslupla cevap vermişlerdir.

*"Benim paramla maaş alıyorsunuz, en çok duyduğumuz cümle… (kahkaha ile gülüyor)" (M6, Kadın, 51).*

*"Maliye memurları tahsilat yaptığı için, insanların cebinden para çıkmasına sebep olduğumuz için genelde pek sevilmeyiz. Bize karşı bir antipati var" (M7, Kadın, 48).*

*"Bize en fazla söylenen şey belli zaten (gülüyor) benim maaşımla geçiniyorsun. Bir gün bizim burada bir arkadaş böyle diyen bir vatandaşa, senin ödediğin vergi şu kadar, işte ülkede ortalama şu kadar memur var, bana senin parandan düşen o onda bilmem kaç kuruş, al şu kuruşunu da kes bir sesini demişti. Ben üniversitede de çalıştım hiç duymadım böyle bir söz. Bu özellikle Maliye memurlarına söylenen bir şey" (M9, Kadın, 41).*

Memur, muhatabının vergisini hesaplamış ve kendi payına düşeni iade ederek susmasını istemiştir. Bu ifadelere bakıldığında, konunun bir iddialaşma ya da hesaplaşmaya dönüştüğü görülmektedir. Bu yargının hususen Maliye memurlarına karşı olduğu düşünülmektedir. Katılımcı daha evvel başka bir kurumda çalıştığını ve

bu yönde cümleler duymadığını ifade etmiştir. Bu durumun nedeni Maliye'nin tahsil birimi olması ile yakından ilgilidir. İkinci kuşak diğer katılımcıya göre vatandaş gözünde memurlar yatmaktadır. "Yatan memur" imgesi de sıklıkla aktarılan diğer bir ön yargı ifadesi olup, yine maaşı ödenen memur düşüncesi ile yakından ilgilidir. Diğer bir ifade ise "istesen yaparsın" olarak deyim bulmuştur. Bu bağlamda vatandaş memuru keyfî davranmakla eleştirmektedir. Memur her ay düzenli bir maaş aldığı için vatandaşın işini yapmakta kendisine bir katkı görmemektedir. Vatandaşların istenen belgelere de itimadı yoktur. Bu belgeler memurun kendi inisiyatifi ile ve vatandaşın işlerini zorlaştırmak için istenmektedir.

> *"Soyguncusunuz diyor mesela bize, hepsi oturuyor, hepsi yatıyor diyorlar" (M9, Kadın, 41).*

> *"Vatandaşla memur arasındaki bu ön yargı bitmez, bu mevzu bitmez. Benim vergimle maaş alıyorsunuz bu mevzu bitmez. İnsan yaşadığı sürece devam edecek (gülüyor). Sistem çalışmıyordur sen tıkıyorsundur. İstesen yaparsındır. İşinize gelene yaparsın bana yapmazsın" (M8, Erkek, 46).*

> *"Vatandaşın gözünde oluşmuş bir yargı var. Bu algıyı değiştirmek çok zor. Yapmak istersen yapardın diyor, bilerek gezdirdik sanıyor, mutat evrakları kendimizin kafasından istediği gibi. Vatandaşın gözünde memur burada bir koltuk bulmuş, yapsa da maaşını alacak, yapmasa da alacak, yardım etmek istemiyor. İki gün önce aynen böyle bir şey oldu benim maaşımla maaş alıyorsun zehir zıkkım olsun dedi. Yarın bir daha gelemem, köyden geldim, ben bir daha izin alamam, hep benzer cümleler…" (M7, Kadın, 48).*

Diğer ikinci kuşak katılımcı ise vatandaşın memura karşı ön yargısını emek yoğun işler ile büro işleri ayrımına bağlamaktadır. Özellikle sanayi kesiminde çalışan işçiler memurun yaptığı işi küçümsemekte, kol gücü ile yapılmadığı için kendi işlerinden kolay görmektedir. Bu durumun bir komplekse neden olduğu düşünülmektedir. Bu kompleks, ayakta çalışan ile oturarak çalışan arasında ortaya çıkmış bir çekişmenin ürünüdür. Katılımcı kendisinin beyin gücü ile çalıştığını ancak ailesinin dahi beyin gücü ile yapılan işleri yorucu bulmadığını belirtmektedir. Platon (2013: 47); kol gücü ve el işçiliğine dayanan meslekleri insanın doğal eylemleri olarak görmektedir. İnsanlar toprağı işlediklerinde bir sanat öğrenmiş olmazlar, bunlar Tanrı vergisidir ve doğal şeylerdir. Ev düzenlemesi, inşaat işleri, kalıpçılık ya da dokumacılık bunların hepsi yarar olmasına rağmen, erdem açısından bir değer taşımamaktadır Katılımcı ise vatandaşlar bakımından tam tersi bir düşünce olduğunu

ifade etmektedir. Bu bağlamda kol gücü gerektiren işler kutsanırken beyin gücü gerektiren işler küçümsenmektedir.

> *"Özel sektörde sanayide çalışan insanlarda memura karşı bir kompleks var. Biz emek vererek çalışıyoruz, siz masa başında çalışıyorsunuz diye düşünüyor. Benim ailem bile diyor sen ne yoruldun ki masada oturuyorsun diyorlar. Beyin gücünün bir ederi yok!" (M9, Kadın, 41).*

Üçüncü kuşakta da benzer algılar devam etmektedir. "Sabah sekiz akşam beş" şeklinde ifade bulan ön yargıyı da işçi-memur ayrımına dayandırmak mümkündür. Memurların çalışma saatlerinin ve maaş periyodunun düzenli olması ve iklimin olumsuzluklarından korunaklı ortamlarda çalışması işçi kesiminde rahatsızlık yaratmaktadır. Üçüncü kuşak diğer katılımcıya göre ise memur ön yargısının nedeni birey ile devletin ilişkilerinin değişimine bağlanmıştır. Birey devlet içindir düşüncesinin, devlet birey içindir şeklinde değişmesi, vatandaşların memurlara olan bakışını değiştirmiştir. Mardin (1995b: 24); 1980 Darbesi'nin sosyolojik anlamda topluma en büyük kalıtının "devlet baba" anlayışını yerleştirmek olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe göre devlet dilerse şefkatli bir baba, dilerse de despotik bir yaklaşımla tüm hak ve hürriyetleri kısıtlayabilendir. Bu bağlamda devlet baba imgesinin üçüncü kuşakla birlikte zayıfladığını ifade etmek mümkündür.

Öte yandan üçüncü kuşak için de bu tutum Maliye memurlarına has bir tutumdur. Burada vurgulanması gereken diğer bir husus, memurların bu yargılara karşın bir öfke dili kullanmamış olmasıdır. Nitekim katılımcıların ekserisi soruyu müstehzi bir dille, dahası gülerek cevaplamıştır. Bunun nedenini, toplum tarafından üretilen, memurun rahatlığına ilişkin ifadelerin haklı bulunmasına bağlamak mümkündür. Gerçekten de bir asfalt işçisi, ya da kaynak ustasının çalışma şartları ve özlük haklarının korunaksızlığı düşünüldüğünde memurların oldukça rahat bir iklimde çalıştığını söylemek mümkündür.

> *"Zaten oturuyoruz, yatıyoruz, hiçbir iş yapmıyoruz, her ayın on beşi maaşımızı alıyoruz böyle düşünüyorlar. Yazın geldi mesela bir vatandaş, ohh klimanın altında serin serin çalış bakalım, sabah sekiz akşam beş otur gibi cümleler söyledi. Buradaysan yapacaksın kardeşim, yapmak zorundasın, niye orda oturuyorsun madem diyen çok oluyor" (M15, Erkek, 30).*

> *"Eskiden birey devlet içindir anlayışı vardı, şimdi devlet birey için. Bana hizmet etmek zorundasın diyor. Vatandaş ön plana çıkarıldı. Eşek gibi yapacaksınızdan tutun da benim vergilerimle burada çalışıyorsunuz, işte*

*sayar söver, (gülüyor) buranın standart lafıdır bu zaten. Vatandaş memur için istese yapar diye düşünüyor. Maliye'ye vatandaş hep sinirli gelir. Karşılıksız bir para veriyor ya bir bankaya gider gibi gitmiyorlar" (M13, Erkek, 30).*

*"Bizim verdiğimiz parayla maaş alıyorsunuz, zaten yatıyorsunuz, siz bunu kasten yapmıyorsunuz, isteseydiniz yapardınız. Şöyle bir algı oluşmuş devlette iş ertelenir, istenirse yapılır. Toplumun bir kesimi için memuriyet yatma yeridir" (M17, Kadın, 28).*

Üçüncü kuşağa göre Maliye birimlerine ekseriyetle borçlu vatandaşların uğraması, trafik cezalarından mahkeme harçlarına kadar esasen çok çeşitli kurumu ilgilendiren vergi ödemelerinin Maliye aracılığı ile tahsil edilmesi, alacaklı ile borçlunun karşı karşıya kaldığı bir durumu resmetmektedir. Vatandaşın memurun oturarak çalışmasına, sabah kahvaltısına, çay içmesine, yanındaki ile sohbet etmesine ya da telefon görüşmesine öfkelenmesi temelde, biraz sonra ödeyeceği verginin muhatabı olan şahsın, lakayt davranışlar gösterdiğine yönelik inancıdır. Memur hizmetlisi olarak gördüğü memura, ayağı ile gelerek para öderken, memur oturarak çayını içmekte, sohbetini etmekte ve kayda değer bir şey yapmamaktadır. Şu halde vatandaşın cebinden para çıkarken memurun umurunda değildir.

*"Vatandaşın memura ön yargısı vardır. Geliyor bazen, şu çayı içiyoruz ya ona bile karışıyor. Şuna bak boş boş oturuyorlar diyor. Ya sen ne biliyorsun benim boş oturduğumu. Dışarda da öyle, alıyorsun diyor 5 milyarı, yatıyorsun diyor. Asıl kızgınlığı vergiye, çatacak yer arıyor" (M15, Erkek, 30).*

FETÖ soruşturmalarının da memura ilişkin tahayyülü derinden sarstığı görülmektedir. Son dönemde memur imgelemimize dâhil olan diğer bir deyişin "FETÖ'cü memur" olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. FETÖ'cü memur, Fethullahçı Terör Örgütü'ne mensup, zamanında cemaat bağını kullanarak yasa dışı yollarla bürokrasiye katılmış memuru işaret etmektedir. FETÖ'cü memur, cemaatin dershanelerinde yetişmiş, çalınmış sorularla sınava girmiş, örgütün uygun gördüğü kadroya yerleştirilmiş ve hatta yine örgütün talebi doğrultusunda evlendirilmiştir. FETÖ'cü memurun son vukuatı ise 15 Temmuz darbe girişimine destek vermesidir. 15 Temmuz Kalkışması'ndan sonra bu memurlar kamudan ayıklanması gereken memurlar olarak, bir mücadele merkezi olarak görülmüştür. Devletin FETÖ ile mücadelesi gerçek müsebbipleri tespit etmeye yöneliktir. Ancak katılımcının ifadesine göre FETÖ'cü memur deyişi vatandaşın memura yönelttiği haksız bir silah da

olabilmektedir. Cezaya sinirlenen vatandaş, alacaklı olarak somutlaştırdığı memura deyim yerindeyse saracak yer aramakta ve FETÖ'cü olmakla suçlamaktadır. Öte yandan bu pasajda üretilen "Hakkımı helal etmiyorum!" şeklindeki beyana bakıldığında, bu söylemin de vergi-maaş denklemine atıfla kurulduğu söylemek mümkündür.

> *"Biri geldi bir işi var yardımcı olmaya çalışıyoruz, ama karışık bir iş. Başladı saymaya efendim sizi FETÖ'den niye almamışlar, alsalarmış keşke. Başka bir gün işte faşistler diyor bize. Hakkımı helal etmiyorum var bir de, ya etsen ne etmesen ne. Önce başlıyor bu cezayı bize niye yazdınız. Yahu biz yazmadık trafik yazmış. Duruyor duruyor sen bana niye iyi davranmıyorsuna çeviriyor. Cezaya bir şey bulamadı ya saracak bir şey arıyor, bizde somutlaştırıyor işte" (M15, Erkek, 30).*

Oldukça güncel bir veri olarak pandemi döneminde kamu kurumları için getirilen esnek çalışma, evden çalışma şeklindeki uygulamaların memur ön yargısını pekiştirmesi ve pandemik bir memur öfkesi yaratmış olması hayli dikkat çekicidir. Kurumların pek çok işlemi sosyal mesafe ve evde kal kuralları gereğince çevrimiçi işlemlere dönüştürmesi ve manuel işlemlerin kısıtlanması da memurun kendi keyfiyeti için aldığı bir karar olarak görülmektedir. Öte yandan vatandaşların kendilerine aktarılan kararları, Cumhurbaşkanı'ndan duymadıkları için itibar etmediğine yönelik aktarılan veri de kayda değerdir. Öte yandan ikinci kuşak katılımcının aktardığına göre bu öfkenin şikâyetlere yansıması ile siyaset önlem almış ve memurların esnek çalışması kısıtlanmıştır. Bu durum da vatandaşın doğrudan bürokrasiye müdahale edebilmesi anlamına gelmektedir.

> *"Veznede çalışıyorum dönem dönem. Pandemi döneminde vatandaşların zaten siz yatmaya yer arıyordunuz, işte şimdi buldunuz gibi şeyleri var yani bir ön yargı var. Pandemi döneminde genelge yayınlandı, online yapılabilecek işler veznede alınmayacak diye. Bunu deyince bizim yatmak, çalışmamak için dediğimizi düşünüyorlar. Bir de ben Cumhurbaşkanı'ndan duymadım böyle bir şey diyorlar. Onun direk çıkıp söylemesini bekliyorlar" (M17, Kadın, 28).*

> *"Pandemiyle ilgili bu kadar bilgisayar var, niye üç kişisiniz diye söyleniyorlar. Şikâyet ettiler zaten esnek çalışmayla ilgili, yeni düzenleme yapıldı, dört gün çalışacaksınız dendi" (M9, Kadın, 41).*

#### 4.1.6.1.Teknoloji Kullanımının Memur Ön Yargısına Katkısı

Vatandaş memur ilişkilerini etkileyen unsurlardan biri de teknoloji kullanımının yaygınlaşması, özellikle akıllı telefonlar aracılığı ile anlık kaydedilebilen ses ve görüntülerin sosyal medyada paylaşılmasıdır. Öte yandan bu neviden paylaşımlar vatandaşın elini güçlendirirken, memur ön yargısını artırmaya hizmet etmekte ve memurlarda tedirginliğe sebep olmaktadır. Devlet dairelerinde kavga çıkarmanın bir iş gördürme ve baskı kurma aracı olduğu daha evvel belirtilmişti. Benzer şekilde teknolojinin kullanımı da bir baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal medya bugün sosyal yaşam pratiklerinden, siyasi iklime, eğlenceden ekonomiye kadar pek çok alanı yeniden organize etme gücüne sahiptir. Sosyal medya üzerinden toplumsal hareketlerin organize edildiği, kurumların ya da bireylerin alaşağı edildiği düşünüldüğünde, ontolojik varlığına ilişkin tartışmaların gün geçtikçe zayıfladığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda hemen hiçbir bireyin, örgütün, toplumun ya da siyasi otoritenin sosyal medyanın etkisinden ari olması mümkün görünmemektedir.

Jean Baudrillard (2015: 69); konvansiyonel medya araçları üzerine yaptığı analizleri simülasyonlar üzerine inşa etmiştir. Baudrillard medyanın tarihi yeniden yazdığını ve gerçekliği kavrama ya da değiştirme şansımızın bulunmadığını ifade etmektedir. Sanal toplumlar içinde yaşayan bireyin kendisine dayatılan gerçekleri göz ardı etmesi mümkün değildir. Baudrillard' a göre simülasyon bir makine ya da sistem tarafından modeller aracılığı ile gerçekliğin yeniden inşa edilmesidir. Bu inşa, gerçekliğin, gerçekten daha gerçekmiş gibi görünmesine neden olur. Gerçekliği manipüle etmeye yarayan modeller olarak simulakrlar, sosyal alanda hiper gerçeklik olarak egemen olurlar. Baudrillard'a göre kopya dahi bir gerçeğe gönderme yaparken simülasyonun gönderme yaptığı bir gerçeklik bulunmaz. Göstergeler gerçekliği imgelemeleri bakımından kimi evrelerden geçerek gerçekliğin bizzat yerini almaktadır. Bu bağlamda simülasyon gerçekle sahte olan ya da gerçekle düşsel olan arasındaki farkı silmeye çalışmaktadır. Badruillard'a göre simülasyon mış gibi yapma konusunda öyle iddialıdır ki Tanrı bile simüle edilmiştir (2014: 16-23). Teknoloji ise simülasyonun en büyük faillerindendir. Nitekim imge yok oluş sürecini teknoloji ile tamamlamıştır. İnsan, teknoloji için başlangıçta gelişme adına iyi niyetler beslemiş

olsa da bugün gelinen noktada hem insanlar arası ilişkileri hem de insanın gerçekle olan bağını tahrip etmektedir. Baudrillard (2016: 243-244); bu durumu Marx'ın yabancılaşma durumuna benzeterek çağdaş yabancılaşma kavramını geliştirmiştir. Bu bağlamda teknoloji bireyi gerçekliğinden koparmaktadır Gerçekliğin ortadan kalkması ile kitlelerin yerini, anlamın zedelendiği ve göstergelere tapan sessiz yığınlar almıştır (Baudrillard, 2016: 17). Buadrillard'ın henüz bir kısmına yetişebildiği sosyal medya, birinci kuşağa göre paylaşımlar aracılığı ile gerçekliği sanal uzamda yeniden üretme işlevi görmektedir. Bu durum memurlar ile vatandaşlar bakımından da kimi etkilere sahiptir. Vatandaşlar, teknolojik araçların gelişmesi ile sosyal medyada memur üzerinden bir gerçeklik inşası gerçekleştirmektedir. Üretilen bu gerçeklik toplumsal dünyada algıları yönetmekte, simülasyonlar aracılığı ile bir memur imgesi yaratılmaktadır.

> *"Bir gün sabah bir resim çekilip atılmıştı. Bir profesör resim çekmiş burada yazmış, birisi tırnağıyla oynuyor, birisi kalemle oynuyor, biri kafasını önüne eğmiş öyle bir şeylere bakıyor diye böyle elinde video arkada konuşuyor"(M5, Kadın, 58).*

İkinci kuşak da benzer düşüncelere sahiptir. Vatandaş video çekmeyi bir tehdit unsuru olarak memura karşı kullanmaktadır. Sistemin hata verdiğine inanmayan vatandaşlar, görüntüde boş olarak duran memurları kameraya almakta ve sosyal medyada yatan memur algısı oluşturmaktadır. "Sistem yok" cümlesi vatandaşlar için savuşturucu bir cümle mesabesinde okunmakta, memur için ise en büyük sancının kaynağını teşkil etmektedir. Hemen her Maliye memuru sistemin sık arıza verdiğini ve sistemin olmadığı zamanda Maliye'de yaprak kımıldamayacağını belirtmişlerdir. Ancak özellikle sistemin olmadığı bu anlar, vatandaşla memur arasında kavgaya neden olan, görüntü ve ses kaydı alınmasına olanak sağlayan anlar olarak aktarılmaktadır. Diğer bir deyişle bu anlar simülasyonun üretilmesi için eşsiz anlardır.

> *"Bir gün sistem kilitlendi. Bizde sistem gitti mi yapacak hiçbir şey yok. Böyle bekliyoruz. Sonra vatandaşlar kameraya çekmeye başladılar. Güvenliğe haber verdik biz. Videoya alamazsınız dedim, bu benim özelim, siz bunu sosyal medyaya gidip atacaksınız dedim. Paylaşacağım tabii burada oturuyorsunuz, işinizi yapmıyorsunuz dedi" (M9, Kadın, 41).*

Bu bakımdan kamusal alan özel alan ayrımlarına dair bir karmaşa olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim memur kendisinin görüntülerinin çekilmesini özel

alana bir müdahale olarak görmektedir. Oysa kamusal alan kolektif, herkesin rahat bir biçimde görebildiği ve girebildiği yerler olarak ifade edilmektedir. Özel alan ise mahreme ait kişisel ve müdahil olunması izne tabi olan bölgedir. Hansen (akt, Özbek 2004: 144-146); Antik Yunan'dan itibaren birleşik bir görünüm arz eden kamusal ve özel alan yapısının zamanla sınırlarının çizildiğinden ve sonuçta kamusal alanın dar bir alana sıkıştığından bahseder. Bu durum küreselleşmenin yanı sıra iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile yakından ilgilidir. Nitekim iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile kamusallık biçimleri çeşitlenmiş ve kamusal alanın işlevi ile kapsamı sorgulanmaya başlamıştır. Kamusal alan nezdindeki bu mekânsal değişimle yeni iletişim teknolojilerinin yarattığı alanlardan biri olan sosyal medyayı yorumlamak mümkündür.

Medyanın, devletin ve toplumun elinde önemli bir güce dönüşmesi kamusal alanın da dönüşümüne işaret etmektedir (Habermas, 2012: 97). Öte yandan paylaşılan gönderiler, atılan tweetler ile kamuya ve siyasilere kolaylıkla ulaşılmasını sağlayan sosyal medya, Habermas'ın tanımladığı kamusal alana ilişkin politik nitelikler ile uyum gösterir. Sennett (2010: 6) ise, toplumdaki ahlaki çözülmenin nedenini kamusal alan ile özel alan arasındaki dengenin yitimine bağlamaktadır. Öte yandan artık kamusal alanlarca sınırlanmayan bir özel alan oluşturulması kamuya ait yaşamı aşındırmaktadır. Bir kamusal alan olarak sosyal medyanın mahremiyete dair tüm sergilenmeler ile hem kamusal hem de özel alanı aşındırdığı ifade edilebilir. Kamusal alan, mücadelelerin savaş dışı yollarla karara bağlandığı yerlerdir (Negt-Kluge, 1993: 7).

Gerçek yaşamdaki tüm sosyal yapılara ve egemenlik ilişkilerine sanal ortamlarda da rastlamak mümkündür. Kitle iletişim araçlarının izleyicisi olan birey, sosyal medya ile doğrudan üreten bir etkinlik kazanmıştır. Birey siyasi görüşlerinden, dini görüşlerine, sevinçlerinden hüzünlerine, nefretten eleştiriye kadar pek çok hissiyatını sanal bir gerçeklik yolu ile sosyal medyada üretmektedir. Sanal olanda toplumsal bir rol üstlenen birey, bu rolünü kimi zaman çok daha cesur biçimde ortaya koyma sığasına sahiptir. Goffman'ın ifade ettiği gibi birey toplumsal etkileşimini karşılıklı roller aracılığı ile gerçekleştiriyorsa sosyal medyada bu etkileşim sanal roller aracılığı ile üretilmektedir. Nitekim alıcı kitlenin tepkileri doğrultusunda

gerçekleştirilen paylaşımlar kaldırılmakta, değiştirilmekte ya da şiddeti artabilmektedir. Bir kişi ya da kuruma ilişkin tepki, eleştiri ya da ön yargı oluşturulması da benzer bir etkileşimin ürünüdür. Dolayısı ile sosyal medya, kamuoyu oluşturmak en elverişli araçlar arasındadır. Algılar, devrimler, tepkiler ya da eleştiriler artık sosyal medyada yaratılan kamuoyu sayesinde gerçekleştirilmektedir. Sosyal medya aracılığı ile kitlelerin sokağa döküldüğü, liderlerin koltuklarından edildiği düşünülürse, vatandaşların memur imgesine yönelik simüle hareketleri oldukça kolay bir üretimdir.

Üçüncü kuşakta bu neviden şikâyetlerin yoğunluğu artmaktadır. CİMER'e ve sosyal medyaya aktarılan görüntüler, memur itibarını zedelemekte ve toplumsal düzeydeki önem derecesini azaltmaktadır. Vatandaşların bu yeni alışkanlığı Güzel'e göre dijital bir habitustur (2016). Kamu kurumlarında sistemlerinin arıza verdiği durumlarda sırada bekleyen vatandaşlar, ceplerinden çıkardıkları akıllı telefonları ile muhabirlik yaparak video kaydetmeyi neredeyse alışkanlık hâline getirmişlerdir.

> *"Şuanda şu da var, vatandaşın gözünde memur çok yerin dibine girdi şuan. Alt kat var veraset servisi mesela, adam iki dakika sıra beklediği zaman hemen şikâyet. Yapacak bir şey yok ama bekliycen yani. Ama ne yapıyor, hemen eline telefonu alıyor, açıyor kamerayı. Video çekmeyi alışkanlık haline getirmişler. Gereksiz bir gaz var, çok fazla var. Adamın belki eksik evrakı var onu hiç söylemiyor, hemen videoya başlıyor burada işte işimi yapmıyorlar. Sosyal medyaya atıyor, CİMER'e atıyor. Memurun eski ehemmiyeti de kalmadı böylece" (M15, Erkek, 30).*

> *"Veznede mükellefler sıradayken resim çekip Facebooka atmışlar bir seferinde. Veznede üç banko boş mesela ama memur yok çalışan o birimde. Bu resimler bizim halka düşman olduğumuz gibi bir şey veriyor, öyle bir şey empoze ediyor. Vatandaşın gözünde memur yatan bir şeydir. Sosyal medyayı kullanarak bu görüşe destek buluyorlar" (M17, Kadın, 28).*

Öte yandan sosyal medyayı tümden olumsuzlamak doğru bir yaklaşım olmaz. Örneğin sosyal medyada ve basın yayın kuruluşlarında kimi zaman bilgisayar üzerinden oyun oynayan memurların görüntüleri paylaşılmaktadır. Johannessen (2013: 16); sosyal medyanın etkileri üzerine olumlu ve olumsuz iki türlü görüş olduğunu ifade etmektedir. Sosyal medya kişileri içine çektiği eğlence dünyasında oyalayarak kamusal olaylara karşı tepkisizleştirmekle olumsuz bir işlev görür. Öte yandan bu alanlar toplumsal tartışmalar adına olumlanmakta, çok sayıda insanı mesafe

ve sınırları ortadan kaldırmak sureti ile toplumsal olaylara karşı hassasiyet göstermesini sağlamakta ve elverişli tartışma ortamları yaratmaktadır

Sosyal medya bireylerin demokratik taleplerini yerine getirebilmesi ve taleplerin iktidar sahiplerine ulaşması adına önemli mecralardır. Öte yandan kimi kurumlarda yaşanan aksaklıkların kamuoyu ile ya da iktidar sahipleri ile paylaşılması, Rousseau'nun ideal nüfusunun sağlanmadığı durumlarda tavanla taban arasında aracı rol oynar. Ayrıca bu tür eleştirel tepkiler, kişilerin ya da kurumların kendilerine çekidüzen vermesi bakımından da işlevseldir. Nitekim kamu kurumları artık sosyal medyada kurum hizmetleri ve çalışanlarına yönelik paylaşımları süzgeçleyecek birimler oluşturmaktadır. Bu birimler örneğin Edirne'de ya da Kars'ta meydana gelen tüm olumsuz içerikleri tek elde toplama görevi görürler. Kurumlar böylece yeni politikalar üretebilmekte ve ilgilileri uyarabilmektedir. Öte yandan yalnızca sosyal medyanın varlığı dahi kimi durumlarda doğrudan etik hususların gözetilmesini zaruri kılar. Örneğin birinci kuşağa ilişkin aktarılan pek çok olumsuz deneyim açısından, sosyal medya aracılığı ile kamuoyu oluşturma becerisinden söz edilebilmiş olsaydık, belki de bu nispette bir memur egemenliğinden söz edemeyecektik.

Memurun mesai saatleri içinde sanal yahut gerçek bir oyun oynaması, evrakı işlem bekleyen tek bir vatandaş adına dahi doğal kabul edilmesi mümkün olmayan bir durumdur. Öte yandan üçüncü kuşak için memurun iş saatleri içinde oyun oynaması olağan karşılanmalıdır. Nasıl ki vatandaşlar evlerinde internet üzerinden oyun oynayarak eşlerine ve çocuklarına karşı görevlerini yerine getirmeyebiliyorsa, memurların da bu özgürlüğü olabilmelidir. Memurların yalnızca vatandaşın işini yapan bir otomat olarak görülmesini eleştiren katılımcı, mesai saatleri içinde memurların iş dışı etkinlikler yapabilmesini olanaklı görmektedir. Amerikan sosyolojisinde çatışmacı bakışın güçlü temsilcilerinden olan Mills, *Beyaz Yakalılar* (1951) isimli çalışmasında çağdaş toplumda yabancılaşmanın beyaz yakalı çalışanlar üzerindeki etkilerine değinmektedir. Yabancılaşmanın nedenini iş bölümü ve uzmanlaşmaya bağlayan Mills, çalışmasının çıktısını göremeyen, somut bir ürünün hazzını yaşayamayan bireyin emeğine yabancılaştığını ifade eder. Beyaz yakalı, uzun saatlerini çıktısız angarya işlerle geçirdiği için, boş zamanlarını niteliksiz ve yapay eğlencelere yönlenerek geçirmektedir. Milss'in ifade ettiği yapay eğlenceler Amerikan

toplum özellikleri ile uyum gösteren, daha mekânsal bazda eğlence araçlarını ifade etmektedir. Yabancılaşma metaforu için devlet dairelerinde çalışan memurlar ideal bir örnek sayılabilirler. Nitekim bir servis içinde sekiz on memurun toplamda tek işi yaptığı, yalnızca mühür vurucu görevlendirilmiş kişiler olduğu ve her öznenin yalnızca mütemmim bir cüz olduğu düşünüldüğünde, yabancılaşmanın devlet dairelerine ne denli sirayet ettiği anlaşılacaktır. Milss'in yabancılaşan beyaz yakalıların kendilerini ucuz eğlencelere yönelteceğine ilişkin savının bir benzerine üçüncü kuşakta da rastlayabilmekteyiz.

> *"Memura karşı toplumsal algıyı oluşturan, bu sosyal medyaya atılan görüntüler. Sen akşama kadar evinde putchu oynuyon, her türlü oyunu oynuyosun, çocuğunla ilgilenmiyorsun. Burada memur da sekiz saat senin işini yapacak değil. İşi açıktır, yan ekranda okeyi açıktır oynayabilir. Ben oynamam ama oynayan memurun da vardır bir bildiği, bir boşluğu vardır, bir keyfiyeti odur. Benim keyfiyetim de başka mesela, ben de Twitter ve borsa takip etmeyi severim. Bu normal, robot değil, otomat değil memur. Bu tabii çok tedirgin ediyor bizi artık. Burada şöyle bir şey oldu, servis alanını kameraya alıyor. Kendi ses alıyor konuşuyor. Bakın biri orda çay içiyor, biri orda şey yapıyor, arkadaki bilgisayara bakıyor ama boş bakıyor, biri orda kahvaltı yapıyor diye görüntülü ses alıyor" (M14, Erkek, 30).*

Literatürde mesai saatleri içinde iş dışı sanal uğraşları tanımlamak için sanal kaytarma tanımı kullanılmaktadır. Sanal kaytarma mesai saatleri içinde oyun oynamak, eğlence içerikli sitelere girmek, şahsi mailleri kontrol etmek, sosyal medya hesaplarını ziyaret etmek ya da video izlemek gibi internet üzerinden gerçekleştirilen faaliyetlere verilen isimdir. Mobil cihazların yaygınlaşması örgüt içinde sanal kaytarma etkinliklerini artırmak sureti ile etkinlik ve verimlilik üzerinde olumsuz rol oynamaktadır. Öte yandan iş yaşamındaki bireysel tükenmişlik, sanal kaytarmayı artırmıştır. Bununla beraber mobil cihazların pratikliği ve kişiselliği, eylemin kontrolünü ve tespitini zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda sanal kaytarmanın nasıl engelleneceği de önemli çalışma konuları arasında yer almaktadır (Yıldırım, 2018: 302-304). Vatandaşın ise maaşını ödediği memurun mesai saatleri içindeki sanal kaytarmalarına tahammülü yoktur. Memur sekiz beş bilfiil kendi hizmetini görmeli, her daim aktif halde olmalıdır. Sosyal medya kamunun ulaşılamayan ve tek yönlü iletişime dayalı yüzünün değişmesine neden olurken, zaten var olan memur ön yargısını pekiştirmiştir. Buadrillard'ın ifadesi ile (2014: 56); bir kamera objektifinin tıpkı bir lazer gibi gerçekliği parçalarına ayırarak, onun ölümüne neden olduğu bir

kurban törenidir bu. Kurban töreninin özneleri ise memurlardır. Ancak bu tören, memurların vatandaşa karşı olumsuz bir tutum sergileme imkânını kısıtlamıştır. Bu, bir bakıma olumlu bir gelişme ise de, her an gözetleme kulesine hapsedilmiş bir memurun da rahatsızlığı üzerine düşünmek gerekmektedir. Foucault (2000); modern insanın etkili bir denetim sarkacı altında ezildiğini ifade etmektedir. Okulda, hastanede ya da fabrikada çalışan tüm bireyler gözetlenmektedir. Foucault'ya göre iki türlü bir denetim mekanizması işletilmektedir. Birincisi üstlerin astlarını gözetim altına almasıyla, diğeri ise bireylerin hayatları hakkında gizli kayıtlar tutması yolu ile gerçekleştirilir.

Bürokratik panoptikte devlet, kulesinde görevlendirdiği memur aracılığı ile değil, ellerine telefon verdiği vatandaşları aracılığı ile memurunu her an gözetlemektedir. Bentham'ın tasarladığı kulede gözetleyiciler modern örgütün çalışanları iken, bürokratik kulede görevler değişmiş gibidir. Foucaultcu yaklaşımla hapishane toplumunun teknikler, kurumlar ve teknoloji odaklı denetimleri imlediği düşünüldüğünde, bir miktar sapma ile metaforun işlediği görülür.

Foucault (2000); gözetim ve denetim araçlarının toplumsalın tamamına yayıldığını ifade ederken, yaşamın her alanının mini kafeslerce tahakküm altına alındığından dem vurur. Buadrillard'a göre (2014: 54-56); bu panoptiğin sonudur. Nitekim Loud ailesi artık kuleden denetimin dışında, sanki kameralar orada değilmiş gibi, ya da tam da oradaymış gibi, yani her hali ile sözde doğallığı ile gözetlenmekte ve gerçeklik parçalara ayrılmaktadır. Benzer bir durum memurlar arasında da baş göstermiştir. İktidar vatandaştan kurduğu kuleler ile denetim ve gözetimini gerçekleştirmekte, tutulan kayıtlar, kitle iletişim araçları ve şikâyet mekanizmaları aracılığı ile iktidara bildirilmektedir. Şu halde yeni panoptikon, teknolojik röntgen araçları ile elektronik panoptikonlara dönüşmüş ve dehşet verici bir boyuta ulaşmıştır. Giddens (2000: 313); panoptiğin çalışanlar üzerindeki olumsuz içerimlerine göndermede bulunur. Bitmek bilmeyen gözetlenme ve denetlenme kaygısı, çalışanın işi ile arasına mesafe koymasına neden olurken, öfkesini artırmaktadır

> *"Bugün burada şu telefon elinde, senin biriyle muhabbet ettiğini, telefonla uğraştığını görsün, ekranını kapalı görsün hemen çekiyor, sosyal medyada yayınlıyor, CİMER'e yolluyor. Kamunun sert yüzünün kırılmasına,*

*ben memurum bağırırım çağırırım düşüncesini bitirdi yani" (M14, Erkek, 30).*

Öte yandan bu durum vatandaşın bürokrasiyi bilgilendirmesi yanında komutlandırması anlamına da gelir. Bu tezin teori kısmında paylaşılan eski Gençlik ve Spor Bakanı Suat Kılıç örneğinde olduğu gibi, vatandaşın bildirimi ile harekete geçen siyaset, bürokrasiye ayar vermektedir. Bu bağlamda vatandaşın en keskin kılıcının sosyal medya olduğunu söylememiz gerekir. Kietzmann (2011: 242); bireylerin günlük hayatta belki de hiç karşılaşma imkânı bulamayacakları siyasilere ya da popüler kişilere, saniyeler içinde ulaşabilmesinin, kurumsal iletişimi demokratikleştireceğinden söz eder. Kişilerin paylaştığı resimler, tweetler ve facebook entryleri, şirketlerin ve devletlerin pazarlama ve halkla ilişkileri bakımından paylaşılan bir güçtür.

Bu durum bir ulaşmadan daha çok aynı uzamda o anda etkinlik gösterme anlamına gelir. Bir tık uzaklık denen mesafesizlikte, Harvey'in deyişi ile zaman ile mekânın sıkışması, 50 yıl öncesi için sözünü edebileceğimiz "vatandaşın bürokrasiye ulaşması" tanımını yok etmiştir. Ulaşan ile ulaşılanın varlığından söz edilemeyeceği gibi mesafeden ya da zamandan da söz edilemez. Naci abi uyumuş, aynı uzam ve mekânda yaşayanlar telkin edilmiş ve bürokrasiye gerekli ayar çekilmiştir.

*"Bir kere oldu. Danışmaya Naci abiyi koymuşlar, onun da bir gözleri kapanmış, hemen çekip Facebook'ta Konya Trafik diye bir gruba atmışlar. Vali başkanı aramış o müdürü işte" (M16, Erkek, 29).*

*"Sistemler artık blokeli, bilgisayarda her yere giremiyoruz. Yani istesek de okey oynamayız artık (gülüyor)" (M13, Erkek, 30).*

Ayar verilen bürokrasi son dönemde kimi önlemler almıştır. Panoptikten bir geri dönüş olamayacağına göre kurumlar, çalışanları üzerinde yeni bir kafes programı işletme yoluna gitmektedir. Nitekim önceleri kamu kurumlarında kullanılan bilgisayarların her siteye erişim sağlayabildiği bilinmektedir. Ancak bugün bilgisayarlar üzerinde oluşturulan blokeleme ve dakikalandırma işlemleri ile memurun iş birimi dışında pek çok siteye ulaşımı engellenmekte ya da dakika sınırı getirilmektedir. Şu hâlde bürokratik panoptiğin yeni bir yasağı meydana getirdiği ve memurun yeni bir denetim mekanizması ile karşı karşıya kaldığını ya da salt kurumsal etkinlikler alanında tutulmaya zorlandığını söylememiz gerekir.

#### 4.1.6.2.Memur Ön Yargısının Emareleri: Şikâyet Mekanizmaları

Vatandaşın memura karşı ön yargısını görebileceğimiz diğer bir alan şikâyet kültürüdür. Vatandaşlar şikâyet ve tepkilerini dile getirmek için sanal ortamları sıklıkla kullandıkları gibi doğrudan kurulan şikâyet birimlerini de kullanabilmektedir. Vatandaşın sosyal medya dışında kullandığı diğer şikâyet mekanizması CİMER'dir. Ancak yapılan görüşmelerde CİMER'in etkinliğinin azaldığı ifade edilmektedir. Esasen CİMER'in başlardaki kadar yoğun kullanılmamasının bir nedeninin de sosyal medya kullanımının yaygınlaşması olduğunu düşünüyoruz. CİMER artık neredeyse anomiktir. Sosyal medyanın herkese her an ulaşma ve yayılma imkânına karşın CİMER'in kapalı doğası, yavaşlığı –ki bu yavaşlık 15 günlük bir yavaşlıktır- yayılım şansı olmaması ve kurum içinde kapatılma alışkanlığı sosyal medya karşısında mağlup olmasına neden olmuştur. Burada CİMER'in etkinliğinin tamamen ortadan kalktığından söz etmiyoruz. Yazılan şikâyetlerin resmi olarak kayıt altına alınması ve Cumhurbaşkanlığı makamından başlayarak hiyerarşik düzende kurum içi amire kadar iletilmesi, CİMER'i hâlen cazip kılan özelliklerdir. Esas olarak söylenmek istenen şey CİMER şikâyetlerinin etkisinin kurum içiyle sınırlı olduğu ve hız bakımından sosyal medyanın gerisinde kaldığı yönündedir. Birinci kuşak katılımcının anekdotları durumu özetler niteliktedir.

> *"CİMER şikâyeti olur ama eskisi kadar değil. İlk çıktığında ne oldum delisi olmuştu vatandaşlar. Cumhurbaşkanı ile konuşur gibi her şeyi yazıyorlardı. Eski etkinliği yok. Artık CİMER yavaş geliyor vatandaşa aslında, 15 gün sonucu bekleyecek, eline bir yazı gelecek. Tahammülü yok o kadar. Bir de vatandaş yazdı mı içi soğusun ister, herkes duysun ister. CİMER kendi içinde kavrulan bir yağ. Kurum içerde memuru uyarır ama vatandaşa cevap yumuşatılarak matbu cümlelerle yazılır, memurun morali bozulduğuyla kalır. Kol kırılır yen içinde kalır yani, şikâyetler içerde kapatılır genelde, tatmin edici değil. Ama sosyal medyaya bir şikâyet yazsa bir resim paylaşsa milyonlar görüyor. Yukarının buna tepkisi çok daha sert olur. Kurum imajı zedelenmiş olur sonuçta" (M5, Kadın, 58).*

Şikâyet mekanizmalarının işlemesinin hızla yakından ilgili olduğu düşünüldüğünde, bugün yavaş olana tahammülü kalmamış bir vatandaşın, birinci kuşaktaki şikâyet mekanizmalarına bakıldığında oldukça sabırlı olduğu söylenebilir. Nitekim birinci kuşakta şikâyetler ekseriyetle yüz yüze, kimi zaman da kulis biçiminde gerçekleştirilmektedir.

*"Bizim zamanımızda şikâyetler siyasete yakın biriyse il başkanı aracılığı ile defterdara ulaşırdı, ya da bir şekilde birebir yapılırdı. Bazen de kulis şeklinde yapılırdı bu şikâyetler" (M4, Erkek, 59).*

Yine de CİMER'in kurum içinde olumsuz bir etki yarattığı yadsınamaz. Birinci kuşağa göre CİMER, hâlen memurlar arasında bir baskı unsuru olarak varlığını sürdürmekte ve üst birimler için bir hesap sorma işlevi görmektedir. Memurlar CİMER'i gereksiz görmemekte ancak iftira niteliğindeki şikâyetlere bir çözüm bulunmasını istemektedir. Nitekim CİMER'e sonradan eklenen bir özellikle bu duruma çözüm üretilmiş gibi görünmektedir. Bugün, şikâyet edicinin kayıt oluştururken, yazdıklarının gerçek dışı olması durumunda sorumluluğu aldığına yönelik bir buton işaretlemesi gerekmektedir.

*"CİMER şikâyeti geldi mi hemen müdürü suçlu gözüyle bakıyor o memura. Kim bilir naptı bu adam diye. CİMER'in tüm memurlar üzerinde bir baskı gücü vardır. Bir hesabı soruluyor yukarıdan. CİMER'in doğruluğunu kabul ediyorum, bir şikâyet birimi olmalı ama iftira için bir yaptırımı olmalı!" (M4, Erkek, 59).*

CİMER şikâyetleri genellikle memur üslubu ile ilgili olmaktadır. Ancak birinci kuşak katılımcıya göre vatandaşın asıl derdi memur değil yediği cezadır. Mevzuatın sert duvarına toslayan vatandaş, buradan bir şikâyet konusu çıkaramayınca, soyut bir kavram olarak memur üslubuna başvurmaktadır. Öte yandan katılımcı CİMER şikâyetlerinin kurum içinde bir etkinliğinin olmadığını düşünmektedir. Burada dikkat çeken diğer bir nokta vatandaş tarafından üretilen bir ön yargı cümlesi olarak "yüzüme bakmadı" şeklinde üretilmiş söylemdir. Bu tutum Weber'in mekanik memurları ile yakından ilgilidir. Nitekim çoğumuz, kamu kurumlarına başvurduğumuzda, bilgisayar ve evraklardan gözünü ayırmadan, karşısına gelmiş vatandaşı herhangi bir nesne olarak gören memurlardan şikâyet etmişsizdir. Vatandaş memurun kendisi ile birebir ve şahsi bir ilişki kurmasını istemekte, bu mekanik memuru yadsımaktadır. Öte yandan CİMER'e şikâyet edilen memur, aynı vatandaşla karşı karşıya geldiğinde hizmet etme bakımından isteksizleşmektedir. Birinci kuşak katılımcıya göre insan doğası bunu yansıtmaya meyyaldir.

*"Vatandaşla ilişkimizi CİMER berbat etkiliyor. Bilgisayarla başında oturan herkes boş vatandaşa göre. Vatandaş hiç beklemeyecek hemen işi*

*hallolacak. Sonra yüzüme bakmadı ilgilenmedi. Bizde CİMER şikâyetleri cezaya falan neden olmaz. Çünkü bilir orda mevzuatı var, yazsa da haksız çıkar. Ama vatandaş seni sıkıntıya sokmak istiyorsa üslupsal şeylerden işte, öyle şeylerden şikâyet eder. Aslında sıkıntısı cezadır ama onu memurdan çıkarır… CİMER'e şikâyet edilen memur o vatandaşı, nasıl deyim onu unutamaz yani, insan fıtratı bu…" (M1, Erkek, 70).*

İkinci kuşak da şikâyetlerin genellikle memur üslubu ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda Maliye'nin mevzuat bakımından güçlü yapısı şikâyet içeriklerini sınırlamış ve ağırlıkla memur üslubuna yönelmesine neden olmuştur. "Yüzüme bakmadılar!" şeklinde deyim bulmuş ön yargı ikinci kuşak için de vakidir. Yine de CİMER işini doğru yapmayan memur için kendini çek etme görevi üstlenirken, sistem için bir otokontrol işlevi görmektedir.

*"CİMER şikâyetleri genelde memurların tavrı ile ilgili geliyor kesinlikle. İşte işimi yapmadılar, yüzüme bakmadılar gibi memur üslubu…" (M9, Kadın, 41).*

*"CİMER şikâyetleri işte şu işimi yapmadılar, yüzüme bakmadılar benimle konuşurken. CİMER olmalı ama asılsız şikâyetlere çözüm bulunmalı. İşlevsel aslında CİMER. İşini yapmayan savsaklayan memur için bir otokontroldür. Gerçek şikâyetler muhatabına ulaşmalı" (M8, Erkek, 46).*

Öte yandan vatandaşın yetkililere ulaşma hakkından vazgeçmemek, memurdan vazgeçmek anlamına gelmemelidir. Vatandaşın şımarık bir çocuk edası ile kullandığı CİMER'in kullanım adabı toplumsal hafızadan ileri gelmektedir. Geçmişte sesini duyuramayan ve türlü eziyetlere maruz kalan vatandaşların, bugün CİMER'i bir hınç ile kullanması anlaşılabilir ise de memurun itibarı bakımından kabul edilemez bir durumdur. İkinci kuşak katılımcı CİMER'in kullanımının memur itibarını zedelediğini düşünmektedir.

*"Vatandaşın devlet yetkililerine ulaşabiliyor olması vatandaş açısından artı, ama bunun küçük bir çocuğun markette anne babasına eziyet etmesi boyutuna getirmemek lazım. Memurlara da eziyet edilmemesi lazım, şeffaflıkta da ölçü olmalı. Vatandaş devlet yetkililerine ulaşmalı, vaktiyle çok zorluk çekti bu millet, toplumsal hafızasında toplumsal bir tahribatı, bir mirası var. Vatandaşta bunun ağırlığı var, geçmişteki acısını çıkarıyor. Babasını kaybetmiş bir çocuğun, annesinin yeni evlendiği kişiden şefkat görünce dumura uğraması gibi görüyorum bunu ben, hazmedemedi, nasıl davranacağını bilemedi. Hani masaya yemek yiyeceğinizden fazla gelir de ondan da alıyım, ondan da derken ne yediğinizi de anlamazsınız, hazmedemezsiniz onun gibi…" (M7, Kadın, 48).*

Üçüncü kuşak da benzer yönde görüş bildirmektedir. Devlet, CİMER aracılığı ile vatandaşa kendini değerli hissettirmekte ve arada bir köprü kurmaktadır. Ancak devletin sessiz doğasına alışmış bir vatandaş modelinin, ilk kez ses veren bu yeni yönetim karşısında bir bocalama yaşadığı vakidir. Bu bağlamda vatandaşın oldukça gereksiz şikâyetler bildirdiği aktarılmaktadır. Öte yandan üçüncü kuşağa göre de şikâyetler memur üslubu üzerine yoğunlaşmaktadır. Katılımcı mevzuatsal konularda hiç şikâyete rastlamadığını ifade etmiştir. Bu durum da Maliye'nin katı mevzuat yapısının üslupsal konuları ön plana çıkardığını, vatandaşın elindeki tek kozun memur üslubu olduğunu göstermektedir. Öte yandan bürokrasi memurun iş ve işlemlerinde mevzuata bağlı olmasını dilerken üslup olarak işletmeci mantıkta davranmasını istemektedir. Bu da yeni kamu yönetimi yaklaşımları ile yakından ilgilidir.

Vatandaşların üslup konusunu koz olarak kullanmasının diğer bir nedeni ise mevzuata yönelik bildirimlerden geri dönüt alınamayacağının bilinmesidir. Şu hâlde muğlak konulara değinerek şikâyetin etki nispeti artırılmak istenmiştir. Buna karşın CİMER şikâyetlerinin etkisinin düşük olduğu vurgulanmıştır. CİMER şikâyetlerine kurumlarda matbu cevaplar verildiği ve savunmanın şikâyet birimi tarafından yapıldığı bilinmektedir. Gerçekten de kurum cevapları savunma güdüsü ile yazmakta ve memuru koruma yoluna gitmektedir. Ancak bir memur hakkında sık sık aynı neviden şikâyet gelmesi, cevaba yansımasa dahi kurum içinde bir baskı doğurmaktadır. Diğer bir ifade ile örneğin aynı memur hakkında benzer şikâyetlerin gelmesi durumunda, kurum cevaben memuru korusa dahi, arka planda memurunu uyaracak ve şikâyet konusu hakkında izlemeye alacaktır. Bu bağlamda CİMER'in toplumsal düzeyde anlamsızlaştırılmasının doğru olmadığını düşünüyoruz. Hatta CİMER bıkmadan ancak doğru bir tutumla kullanılmalı ve kurum amirlerinin astlarından haberdar olması sağlanmalıdır.

> *"CİMER devletin memur karşısında, her vatandaşın değerli olduğunu ispat etmesinin bir yolu. Ben bugüne kadar hiç mevzuattan CİMER'e başvuranı görmedim, tamamen memur üslubundan dolayı. Kardeşim sıkıntı çıkarırsan CİMER üzerinden bildiririm diyor. Sen beni iplemezsen ben de seni şikâyet ederim. Ben de başka kuruma gider, sıkıntı yaşarsam ben de şikâyet ederim mesela. CİMER de tamam bir şey olmaz da, bir memurla ilgili aynı konudan sık sık şikâyet gelse, idare artık der kardeşim bak sık sık geliyor, sen napıyosun, der yani. CİMER'den başka bir sonuç çıkmaz, eğer bir sonuç çıkarsa basına çıkarsın zaten. Tabii içerde toplumsal bir baskı oluyor. Birde*

*vatandaş aynı kişiyi üslup konusunda şikâyet edince müdürler, biri oldu mesela, tabii gerekli uyarıyı yaptılar. O da kendine çeki düzen verdi şikâyetler kesildi. Vergi Dairesi artık şunu istiyor, tamam işlemlerinizi kanuna kurala uygun devlet gibi, ama ikili ilişkilerinizi özel sektör mantığında yürütün. İş artık buna döndü" (M14, Erkek, 30).*

*"Çok ilginç örnekler de var. Bir arkadaş mesela hem çalışıyor hem kenarda müzik dinliyor. CİMER'e yazmış uygunsuz müzik dinliyor diye. Radyo kısık şekilde çalıyor hâlbuki. CİMER şikâyetleri yukarının kurum içinde harmanlayıp yok ettiği bir olay. CİMER'den burada başına bir şey geleni görmedim" (M15, Erkek, 30).*

Memurlara ilişkin şikâyet mekanizmaları, sosyal medyaya şikâyet, CİMER'e şikâyet, memuru doğrudan amirine şikâyet yanında siyasilere şikâyet yolu ile işletilmektedir. Vatandaşların bir diğer tehdit ve baskı unsuru siyasilere ulaşma yoludur. Bu durum mevcut bürokrasi-siyaset ilişkilerinin sürekli değişim gösteren doğası ile yakından ilgilidir. Nitekim teori kısmında ayrıntılı biçimde tartışıldığı üzere vatandaşların konumlanması siyasi iktidarın vatandaş-bürokrasi ikileminde kimin yanında konumlandığı ile yakından ilgilidir. Türk bürokrasi tarihinde bu duruş sıklıkla değişime uğramıştır. Kimi iktidarlar bürokrasiyi mücadele alanı olarak tanımlarken, kimilerinin bürokrasiden yana tavır alarak vatandaşı ardılladığı vakidir. Örneğin Tek Parti döneminin bürokrasi ile iç içe geçmiş siyaset anlayışı içinde vatandaşın oldukça pasif bir konumda olduğu ifade edilmişti. Nitekim çok partili hayata geçiş aşamasında DP'nin sırtını en çok yasladığı durumunun bürokrasiye yöneltilen şikâyetler olduğu bilinmektedir. DP iktidarı döneminde siyaset vatandaştan yana tavır almış ve vatandaşı şikâyete yönlendirmiştir. 1960 Darbesi ile dengeler yeniden değişime uğramış ve bugüne dek bir ileri bir geri süregelmiştir. Bugün Ak Parti iktidarı ile DP dönemine benzer deneyimlerin aktarıldığını görmekteyiz. İktidar partisinin bürokrasiyi bir mücadele alanı olarak tanımlaması ve hizmetkâr bir bürokrasi modeline ilişkin söylemleri, vatandaşları siyasilere yönelme konusunda cesaretlendirmektedir. Memurlar ise siyasi bir mekanizmaya şikâyet edilmekten çekinceme duymaktadır. Üçüncü kuşak katılımcı bir vatandaşın şikâyeti ile tüm kurumun alarma geçtiğini ifade etmiştir. Siyaseti bu denli harekete geçirebilen bir vatandaş modelinin, bugüne kadar süregelen şikâyet alışkanlıklarından oldukça farklı bir boyutta olduğunu ifade etmek gerekmektedir.

*"Siyasilerle bizi tehdit etmeyi çok yaşadık biz. Burada siyasilere şikâyet edilmekten çekinen de çok. Burada veznede bir olay oldu, tüm Ankara, Konya gece yarısı ayağa kalktı. Vatandaş artık kime ulaştıysa bir sürü olay oldu. Konu da ne, vezne dörtte kapanır burada, mecbur yani hesap yapacak, sonra mesai bitmeden bankaya gidecek. İşte vatandaş dörtte geliyor işimi yap, işte içerdesiniz hala diyor. Bu saatten sonra diyor oradaki arkadaş, iddialı da, şu gelse de almam bu gelse de almam diyor. Öyle mi diyor öyle. O gün tüm bina Ankara'dan gelen telefonla ayakta!" (M14, Erkek, 30).*

Siyasetin bürokrasiye ayar verdiği bu gibi durumların vatandaşlar arasında duyulması cesareti artırmaktadır. Bu durum vatandaşın memura karşı "istese yapar" şeklinde geliştirdiği ön yargı ile yakından ilgilidir. Nitekim bir siyasi aracılığı ile işlerini halledebilen vatandaşlar olduğu bilgisi bu kanıyı kuvvetlendirirken, memura duyulan güveni zedelemektedir. Ancak yine Maliye'nin katı mevzuata dayanan iş rutini bu neviden siyasi müdahalelerin etkisini azaltabilmektedir. Bir siyasinin aranması ile alınabilecek inisiyatif en iyi ihtimalle işleri birkaç gün öne çekmektir.

*"Vatandaş da bu siyasi baskıları duyuyor etraftan, falanca diyor işini böyle baskıyla yaptırmış, ben de sana yaptırırım. İşte sonra isteseniz yaparsınız, işinize gelene yaparsınıza dönüyor iş. Bizim burada iş anlamında hatır gönül işi olur olmaz değil ama burada kural dışına çıkılamaz. Hatır gönülle ne olur 3 gün sonra yapılacaktır 1 gün sonra yapılır anca bu olur. Bu kurumda eskiden kayıt kürek olmadığı zamanlardan anlatılan efsaneler var, defteri yırttı mı borç siliniyormuş mesela, ama şimdi sistem var asla olmaz!" (M14, Erkek, 30).*

İlk kuşakta şikâyet mekanizmaları ya yüz yüze ya siyasilere ulaşma yolu ile ya da kulis biçiminde yürütülmekte iken ikinci ve üçüncü kuşakta elektronik araçların gelişmesi ile şikâyet alışkanlıkları değişmiştir. Vatandaşlar tarafından CİMER ilk çıktığı günlerdeki kadar yoğun kullanılmamakta, bunu yerine sosyal medya etkin bir şikâyet mekanizması olarak kullanılmaktadır. Öte yandan Maliye'nin baskın mevzuatsal doğası şikâyetlerin memur üslubuna yönlenmesine neden olmaktadır. Memurlar, CİMER şikâyetleri ile bir yaptırımla karşılaşmayacaklarını düşünseler de memura karşı üst birimlerce oluşacak bir ön yargının oluşabileceğini kabul etmektedir. Diğer bir şikâyet aracı siyasilerdir. Siyasilere ulaşan bir vatandaş tüm kurumu harekete geçirebilmekte, memuru zor durumda bırakabilmektedir. Bu durum mevcut iktidarının bürokrasi vatandaş dikotomisinde ne şekilde konumlandığı ile yakından ilgilidir.

### 4.1.7. Memurun Bilgi Otoritesi

Memur-vatandaş etkileşimine sirayet eden unsurlardan biri de bilginin konumlanması ya da elde edilmesi meselesi ile yakından ilgilidir. Bu tema altına bilginin değişen konumunun memurlar tarafından nasıl anlamlandırıldığı üzerinde durulmuştur. Memurlar birinci kuşakta vatandaş karşısındaki otoritelerini bilgi tekeli ile de kurmuşlardır. Otorite üzerine çalışmalar için bir klasik hâline gelen Weber'in otorite biçimleri esasen neden itaat ederiz sorusunun yanıtını aramaktadır.[124] Otorite biçimlerini bir meşruiyet zemininde tartışan Weber'e göre geleneksel, karizmatik ve yasal olmak üzere üç otorite tipi vardır. Bu bağlamda geleneksel otorite toplumun büyüklerinin saygı gördüğü ve iktidarın meşruiyetini gelenekler ya da yerleşik inançlardan aldığı bir otorite türüdür. Karizmatik otoritede ise liderin doğuştan gelen kişilik özelliklerine yönelik bir meşruiyet zemini bulunmaktadır. Weber'in üzerinde hususen durduğu yasal otoritede ise iktidar, kaynağını akılcı bir yönetim biçiminden alır. Weber'e göre insanlar üzerinde en rasyonel otorite biçimi bürokrasidir. Bürokratik yapılar (Weber, 1998: 210); toplumsal alanda bilgi tekeli ve resmi sırra ilişkin kontrol yetkileri ile total bir egemenlik kurmaktadır. Bu durum bilgiyi elinde tutan meslek sahiplerinin gücüne de yansımaktadır.

İlkçağlarda bilgi, elit kesimin ürettiği ve sahip olduğu bir unsurken, orta çağda dini liderlerin elindedir. Yeniçağda ise bilgi üzerinde teknolojik gelişmelerin başat unsur olduğunu ifade etmekteyiz. Bilgi ile teknoloji arasındaki ilişkinin sonucunda Sanayi Devrimi gerçekleşmiş, toplumlar teknolojinin getirdiği bilgi sayesinde sanayileşmiştir. Sanayi Devrimi'nden sonraki süreçte bilgi, bugüne kadar hiç olmadığı kadar önemli hâle gelmiş ve güç mesabesinde değerlendirilmiştir. Sanayi toplumlarının işlemiş olduğu bilgi bugün tek anlamlı varlıktır. Toprak emek ve sermaye ortadan kalkmamış ancak bilgiyi elinde tutan hemen herkesin elde edebileceği unsurlar haline gelmiştir (Drucker, 1994: 66). Sanayileşme aşamasında kol gücünün kazandığı öneme karşın, kapitalist yaklaşımlar ve teknolojinin önüne geçilemez ilerleyişi ile 20. yüzyılın ortalarından itibaren bilginin önemi ortaya

[124] Otorite, emir, itaat ve meşruiyet üzerine pek çok çalışma yapılmıştır: Erich Fromm ve Max Horkheimer tarafından 1929-1932 ve 1933-1939 yıllarında gerçekleştirilen *Studies on Authority and Family (Aile ve Otorite Üzerine İncelemeler),* Theodor W. Adorno, Else Frenkel– Brunswik, Daniel J. Levinson ve R. Nevitt Sanford'un 1950 yılında gerçekleştirdiği *The Authoritarian Personality (Otoriteryen Kişilik)* adlı çalışma örnek olarak verilebilir.

çıkmıştır. Sanayi sonrası toplumda Bell'e göre Marx'ın üretim araçları felsefesinin aksine bilgiyi elinde tutanlar esas güce sahip olacaktır. Öte yandan bilgi toplumlarının yükselişi sınıf mücadelelerini de sonlandıracak ve yerini meslek sahipleri ile halk arasındaki mücadele alanına bırakacaktır. Bilgi toplumunun ilerleyişi sınıf mücadelelerini sonlandırmamıştır, lakin bu çalışma açısından bakıldığında memur vatandaş arasındaki mücadele alanında, Bell'in öngörülerinin emarelerine rastlamak mümkündür. Nitekim bilgi toplumuna geçiş, üretim biçimleri ve gündelik hayat pratikleri yanında tüm ilişki biçimlerini dönüştürmüştür.

Bugün meslek sahiplerinin bilgiyi elinden tutan başat aracılardan olduğunu söyleyebiliriz. Wilensky'a göre (1964: 149); mesleklerin otoritesi hizmet alıcıların gözünde teknik bilginin sırrı içeren ezoterik yapısından kaynaklanmaktadır Sosyologlara göre meslek sahipleri belirli bir eğitimden geçmiş, karmaşık yeteneklere sahip, kamu hizmetlerini gören onurlu bir hizmetkâr olmanın yanında bilgiyi ellerinde tutan kimselerdir. Bu bilgi, kurama dayanan ezoterik bir bilgidir (Freidson 1994: 13, 200). Bilgiye ulaşmanın zor olduğu birinci kuşakta vatandaşlar memurun elindeki ezoterik bilgiye deyim yerindeyse muhtaçtır. Bacon'un da deyişi ile bilmek egemen olmaktır. Bu dönem ilişkilere sözü edilen muhtaçlık olgusunun getirdiği egemenlik damga vurmuştur. Otorite herkesi, bir şeyin yeterli olduğuna dair ikna etme gücünü içinde barındırmaksa, bilgiye ulaşmanın meşakkat gerektirdiği dönemlerde bilginin meşruluğuna duyulan inanç, memur ile vatandaş arasında bir itaat ahlakını meydana getirmiştir. Ancak üçüncü kuşağa gelindiğinde bilgiye erişimin değişen doğası nedeni ile memurlara ilişkin imtiyazların, güç ve otoritenin aşınmaya yüz tuttuğunu görmekteyiz. Freidson (1994: 129-130); mesleklerin sahip olduğu imtiyazların aşınmasına değinmek için deprofesyonelleşme kavramına atıfta bulunur. Deprofesyonelleşme bir mesleğe ilişkin saygınlık ve otorite yitimi yanında, bilgi tekelinin aşınması ile de yakından ilgilidir. Bu bağlamda bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi ile hizmet alanların bilgiye erişiminin kolaylaşması yanında, toplumun eğitim seviyesinin yükselmesi mesleğin bilgi tekelinin ve otoritesinin zayıflamasına neden olmaktadır. Buna göre ezoterik bilgi üzerindeki tehlikelerden biri internet kullanımının yaygınlaşmasıdır. Bu bağlamda sanal işlemlerin yoğunluğu, geleneksel işlem metotlarını ve ilişkilerini dönüştürme gücüne sahiptir. Hizmet alanların internet

aracılığı ile bilgiye kolay erişmesi, mal alacağı hizmet, kurum ya da kişiler hakkında bilgi sahibi olmasına neden olmaktadır. Böylece hizmet alanlar, hizmet vericiler karşısında güçlenmiş ve mesleklere ait geleneksel bilgi tekeline dayalı güç aşınmıştır (Laing vd., 2005: 675-678). Bilgiye ulaşmanın kolay hale gelmesi, vatandaşların mevzuatsal düzenlemelere kolay ulaşması, bilgi bakımından aracı bir rol oynayan tampon kurumların ortaya çıkması, kamu hizmetlerine ilişkin habitusun ve formel ya da enformel her türlü bilginin elde edilir olması ile memurun bilgi üzerinde kurduğu biricik mülkiyeti sarsılmıştır.

Araştırmanın araştırmacıya göre en sıra dışı verilerinden biri memurun, ilk kuşak için bilgiyi elinde tutmasının, toplumsalda bulduğu mecburiyete ilişkin atfedilen tekelci roldür. Elbette bilgi toplumlarında mesleklerin ve onların sahip olduğu bilginin toplumsal düzeyde bir anlamı olması kaçınılmazdır. Yine de araştırmacının soru konseptinde olmadığı halde sahanın doğurmuş olduğu bir cevap olarak, memurun bilgiye ulaşmadaki tek kaynak olduğu ve bilgi tekelinin bir otorite olarak algılandığının aktarılmış olması oldukça şaşırtıcıdır. Bu bağlamda teknolojinin memur imgesi üzerindeki en belirgin etkisi, onu giderek silikleştirmesi ve tahakkümüne ilişkin sarsıcı sonuçlarıdır. Birinci kuşak memurlar vatandaşın kendilerinden başka bilgi kanalı olmadığını, bunun da memurun elini güçlü, vatandaşı ise mecbur kıldığını ifade etmektedir. Öyle ki vatandaşlar siyasi gelişmeler ya da sulama işleri gibi konuların yanı sıra kadınlara has özel konuları dahi memur aracılığı ile öğrenmişlerdir. Diğer yandan bilgiyi elinde bulunduran memurun ne kadarını vatandaşla paylaşacağına ilişkin kararı da vatandaşı baştan mağlup kılmaktadır. Buğra (2002: 94); bilgiyi elinde bulunduranların, ne oranda kamuoyu ile paylaşacakları konusunda tekel olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir deyişle bilginin kamuya ait olma özelliği ile özel mülkiyet nesnesi olma özelliği arasında bir gerilim hâkimdir. Birinci kuşak katılımcıların ifadeleri benzer niteliktedir.

> *"Vatandaşın memurdan başka gideceği kapı yoktu. Dört duvar arasında, dört duvar derken köyün kentin neyse, yaşıyordu. Bilgisayar yok, bugünkü gibi değil şimdi bir tıkla her bilgiye erişiyorsun. Ben hatırlıyorum ilçelere denetime gittiğimiz zaman, evlere yemeğe alırlardı bizi, köylü kadınlar bile bize şahsi sorularını şey yapardı. Hatta bir keresinde özel olacak ama doğum kontrolü ile ilgili şeyleri sormuştu bir hanım. Diğer vatandaşlar da olmaz mı tabii, sadece devlet işleri bakımından değil,*

*tarımdan tohuma ne bileyim sulamaya, işte günün siyasi işlerine kadar. Başkaca bir bilgi kaynağı yoktu vatandaşın. Ne biliyorsa memur, öğretmen, işte imam, efendime söyleyeyim ormancı, bunlardı soracağı adamlar, ne kadarını söylerse o kadarını bilirdi halk" (M5, Kadın, 58).*

*"Bizim zamanımızda vatandaşın başka soru soracağı adam yok ki her şeyi bize sormak zorundaydı. Şimdi kimsenin memura ihtiyacı kalmadı. İnternete giriyorsun her şey var. E-devlet'inde her şey gözüküyor. Memurun inisiyatifi azaldı, aracı rolü kalmadı" (M2, Erkek, 69).*

*"İlk görev yaptığım yıllarda memurdan çekinilirdi. Nihayetinde o devleti temsil eden bir kişi olarak görülürdü. O devletten bilgi alınacak tek aracı kişiydi. Vatandaşın devlete başka ulaşma yolu yoktu" (M1, Erkek, 70).*

*"Biz ilçedeki bilirkişi gibiydik. KDV ilk defa Türkiye'ye geliyor, tek bilgi kaynağısın. Bize her şeyi danışırlardı ilçe halkı. Ama bugün artık düzen oturdu esnek değiliz, artık mevzuat var kanun var herkes her şeyi biliyor" (M4, Erkek, 59).*

Özellikle KDV yasasının uygulanması döneminde memurlar vergi bilincinin yerleşmesi yanında diğer pek çok konu ile ilgili bir danışma birimi olarak görev yapmıştır. Ezoterik bilgi meslek sahibinin kültürel ve sembolik sermayeye sahip olmasının önünü açar. Bourdieu sermayeye ilişkin kuramını otorite ve eşitsizlik arasında kurmuş olduğu ilişki üzerine inşa etmiştir. Bu bağlamda sosyal sermaye, ekonomik sermaye, kültürel sermaye ve sembolik sermaye olmak üzere dört sermaye tipini, otorite ve eşitsizlikler bağlamında değerlendirmeye tabi tutar. Dikmen'e göre (2013); Bourdieucu yaklaşımla mesleklerin ellerinde bulundurduğu sermaye sembolik bir sermayedir.[125] İkinci kuşak katılımcının bu temaya hayat veren şu sözleri birinci kuşak için tam bir gönderme halidir. Bu bağlamda imparatorluğunu bilgi ile kuran memur, bugün zaten her şeyi bilerek gelen bir vatandaş karşısında mağluptur. Öyle ki vatandaşların memurdan daha nitelikli bilgiye sahip olduğu durumlar da vakidir. Memur, üstünlüğünü korumak için sürekli kendini yenilemeli ve bilgi stokunu güncel tutmalıdır.

*"Memur bilginin tekelinde olması ile kuruyordu imparatorluğunu. Şimdi vatandaş her şeyi bilerek geliyor zaten. Mesela sürekli bizim kendimizi güncellememiz, öğrenmemiz, mevzuatı takip etmemiz gerekiyor, çünkü mükellef dolu geliyor biz boşa düşüyoruz o zaman" (M8, Erkek, 46).*

[125] Bourdiecu yaklaşım meslekler sosyolojisi alanında henüz yeni gelişmekte olan bir yaklaşım olup yeterince çalışma bulunduğunu söylemek güçtür. Bourdiecu perspektiften meslekler sosyolojisi konulu müstakil bir çalışma için bkz.: Dikmen, M. S. (2013). *A Bourdieusian Lens on to Professions: A Case Study of Architecture.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. York Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, New York.

Hekimlerle ilgili gerçekleştirilen itibari çalışma sonuçları da benzer veriler sunmaktadır. Nitekim hastaların internet kaynakları üzerinden sağlık bilgilerine ulaşımının kolaylaşması, hekimlerin bilgiye dayalı iktidarını zayıflatmıştır. Katılımcılar, karşılarına internet üzerinden hastalıkla ilgili pek çok bilgiyi elde ederek gelmiş bir hasta profili ile karşı karşıya olmaktan rahatsızlıklarını ifade etmişlerdir (Atalay, 2017: 145, 151). Hastalığı bilerek gelen hasta ya da mevzuatı bilerek gelen vatandaş memurun boşa düşmesine neden olmuştur. Meslek sahiplerinin statü, saygınlık ve güçleri, ellerinde bulundurdukları bilgi tekeline bağlıdır. Freyer (1963: 98); bireyin neyi bilip bilmeyeceği meselesinin her zaman felsefi bir tartışma konusu olduğunu ifade etmektedir. Buna göre insan her zaman bilme arzusunda olmuştur. Tüm toplumsal yapılar, dönemlerine ilişkin bilgi düzeyi mesabesinde yapılanmıştır. Toplumlar mevcut bilgi ve ona erişim oranında yaşam biçimi sergiler, algılar ve yorumlarlar. Birinci kuşak toplumsal yapı, algı ve otorite ilişkilerini ve dahi kutsallarını bilginin mülkiyeti bağlamında şekillendirmiş ve memur kutsal kabul edilmiştir. İkinci kuşakta ise dönüşümün başladığı oldukça açık biçimde görülmektedir.

> *"Şimdi bilgiye ulaşmak çok zordu o dönemde. Memur bilginin deposuydu. Şimdi internette her şey var. Anında ulaşabiliyoruz. O bilginin ulaşılmazlığı, onun da memurda olması onu kutsal gösterdi" (M8, Erkek, 46).*

İlkel hayatta ateşi bulan ile atomu parçalayan insanın bilgiye erişme ve onu kullanma biçimleri birbirinden farklıdır. Nitekim dönemlerinde bilimsel bilgi olarak kabul edilen bu bilgiler, bu gün artık gündelik hayatta mevcuttur (Fındıkçı, 1996:45). Ne KDV Yasası ne yeni çıkan bir kanun ve ne de doğum kontrol yöntemleri memurun öznel olan ile kamusal olan bilgi arasında kuracağı gerilime mahkûm değildir. İster kültürel ister sembolik olsun memur ezoterik sermayesini gelişen teknolojiler neticesinde yitirme aşamasına gelmiştir.

Bu bağlamda bilgiye ulaşmada en etkili araç olan teknoloji, meslek sahiplerini vasıfsızlaştırma işlevi görmüştür. Kârlılık ve verimlilik odaklı yaklaşımlar mesleklerin teknik bilgi temeline ve iş görme biçimlerine nüfus etmektedir. Bu bağlamda teknoloji kullanımı arttıkça teknik uzmana duyulan ihtiyacın ve verilen değerin artacağına yönelik liberal düşüncenin malul olduğu ortaya çıkmıştır (akt. Koytak: 2020: 14-15). Üçüncü kuşakta memur da benzer bir vasıfsızlaşma hissi ile kendini e-devlet

karşısında gereksiz hissetmektedir. Üçüncü kuşağa göre kamu kurumlarının online sistemleri yoğunlukla kullanması ve e-devlet tabanlı uygulamaların yerleşik hâle gelmesi ile memur artık görünmez durumdadır. Nitekim elektronik ortamlar varsa memura pek de gerek yok gibidir. Evvelki kuşaklarda bilgiye erişmek isteyen vatandaşın yolu zoraki memurun kahrından geçerken, bugün gelinen noktada vatandaş devlet dairelerine dahi gitmeksizin işlerini halledebilmektedir.

> "*E-devlet varsa bize gerek yok gibi. Herkes her şeyi biliyor. Memur sembolik bir şey kaldı. Eskiden internet yok e-devlet yok tek kaynağın memur. Napıcan gidip nazını çekicen!" (M15, Erkek, 30).*

Bürokrasi için yeni bir terim kullanılması gerekliliği belirmiştir. Nitekim teknolojinin insansız doğası, memursuz bürokrasi olmasa da, daha az memurlu bir bürokrasi modeli olarak tanımlayabileceğimiz bir ön kestirim yapmamıza olanak sağlamaktadır. Öte yandan pandemi süreci memursuz bürokrasi için bir pilot uygulama işlevi görmüştür. Diğer pek çok kamu kurumu gibi Maliye de internet üzerinden hemen her işlemin yapılabilmesine olanak sağlamış ve vatandaşlar memurlarla rastlaşmadan işlemlerini gerçekleştirebilmişlerdir. Bu bağlamda pandemi süreci bu yeni yapının olabilirliğini göstermiş olmakla beraber, belki de bundan sonraki dönemde bu süreci hızlandıracaktır. Kamu kurumlarında pandemi döneminde esnek çalışmaya geçilmesi ile pek çok birimde memur sayısı birkaç kişi ile sınırlandırılmıştır. Bu durum " Evden de bu iş oluyormuş, birkaç memurla da oluyormuş…" gibi kimi hayret cümleleri kurma alışkanlığını ortaya çıkarmıştır. Bu süreçte pek çok kamu kurumu düzenli mesai sisteminin yahut bu nispette memurun gereksiz olduğuna yönelik çıkarımlarda bulunmuştur. Online işlemlerle memur vatandaş etkileşiminde yüz yüzeliğin azalması konusu bir sonraki başlıkta ayrıntılı olarak tartışılacaktır. Katılımcı, memurun hiç görülmeyeceği bir dönemin yaklaşmakta olduğunu belirtmektedir. Yakın zamanda vatandaş memuru hiç görmeyecek memurlar bir ara yüz olarak görev yapacaktır. Bu projeksiyonun üçüncü kuşakta oldukça net biçimde ortaya konması da grubun teknoloji ile olan ahenginden ileri gelmektedir.

> *"Bu dönem mesela pandemide normalde yapılmayan pek çok işi de online'a çevirdik. Memuru kimse görmedi, bir ara yüz gibi. Bu memurun değerini, önemini de değiştirdi, değiştirmeli de. Öyle bir zamana geleceğiz ki bence, bizi hiç görmeyecek, hepimiz evlerimizden yalnızca onay verici bir*

*merci olacağız. Etkileşimin azalacağı bir ortama gidiyoruz. Her şey interaktif olacak" (M15, Erkek, 30).*

Bilgiye erişimin kısıtlı olduğu dönemde memur vatandaş ilişkileri bilginin tahakkümü altında gerçekleşmiştir. Birinci kuşakta memurlar bu kıstın avantajını sağlamış, vatandaş bakımından bilgiye ulaşmanın tek aracı olarak görülmüştür. Nitekim ikinci kuşakla birlikte başlayıp üçüncü kuşakta belirginleşen tabloda, bilgiye ulaşmanın kolay hale gelmesi ile memurun bilgi tekeline dayalı egemenliği de zayıflamıştır. Kurumlar artık pek çok işi çevrimiçi görmekte ve vatandaşlar bilgiye internet üzerinden erişilebilmektedir. Bu durum bir projeksiyonu gerekli kılar; gelecekte belki memursuz ama neredeyse kesin, az memurlu bir bürokrasi modeline geçileceğini ifade etmek gerekmektedir. Öte yandan memurları niteleyebileceğimiz yeni sıfatlar ortaya çıkmıştır: ara yüz memur, karanlık memur, can çekişen memur, görünmez memur ya da aşınmış memur.

#### 4.1.7.1. Memur Vatandaş İlişkilerinin Bulanıklaşması: Aşınmış Memur

Bilgi otoritesini zayıflatan teknolojik gelişmeler müşahhas memuru da zayıflatmıştır. Öte yandan bu yeni memur tipinin bürokratik ilişkilerde kimi olumlu etkilerine rastlanmıştır. Bürokratik mekanizmaya ilişkin en temel eleştirilerden biri de bürokratik işlemlerin fazlalığıdır. Nitekim bu çalışmada da sıklıkla aktarıldığı üzere vatandaş için "oradan oraya dolaştırılmak" şeklinde üretilmiş bir şikâyet söylemi bulunmaktadır. Bu bağlamda işlemlerin fiziki bir ortamda, memurla yüz yüze ve pek çok farklı birimde gerçekleştirilmesi memur ile vatandaş arasındaki başlıca sorunlardandır. Bir kamu hizmetinin salt sunulmuş olması vatandaş bakımından bir memnuniyeti getirmemekte, aynı zamanda hız ve toplumsal gerçekle uyumlu olması beklenmektedir. Örneğin internet hesabı üzerinden bir trafik cezasının birkaç dakika içinde ödenebildiği düşünüldüğünde, bir vatandaşın Maliye'de bir vezneye toplu taşıma araçlarını kullanarak gitmesi, sıra beklemesi, işlem aşaması ve aynı araçlarla evine dönmesi irrasyonel görünmektedir. Weber'e göre rasyonel eylem, en az emekle amaca kısa yoldan ulaşılan eylemdir. Vatandaşını bir müşteri olarak gören yeni kamu yönetimi anlayışına göre bürokratik işlemlerin fazlalığı ve yavaşlığı kamu hizmetlerinin kalitesini düşürmektedir.

Bürokrasi, varoluşundan bugüne gerekliliği veya yok edilip edilemeyeceğine yönelik tartışmalara kaynaklık etmiştir. Ancak tüm eleştiri, çaba ve önerilere rağmen ondan vazgeçilemeyeceği konusunda kanonik bir görüş hâkimdir. Öte yandan aynı görüş bürokrasinin mevcut durumuna da razı değildir. Hâl böyle iken teknolojik yeniliklerin hızla bürokrasiye entegre edilmesi, bürokrasinin zorunluluğu bakımından bir onama anlamına da gelmektedir. Türk kamu bürokrasisi de verimlilik adına gerekli önlemleri almış ve bürokrasiye işlerlik kazandırmak için teknolojiye dayalı işlemlerin yoğunluğunu artırmıştır. Cordela (2007); bir devlet dairesinin toplamakla sorumlu olduğu evrak işlerinin otomatize edilmesi ve e-devlet işlerine gönderme yapmak için e-bürokrasi tanımının kullanıldığını ifade etmektedir. Şu hâlde memur vatandaş etkileşimleri üzerine söz söyleyecek araştırmacıların e-bürokrasi bağlamında çalışmalar yapması zaruridir.

E-bürokrasi uygulamaları salt evrak trafiğinin elektronikleşmesi yönünde yapısal bir dönüşüm anlamına gelmez. Bu değişim aynı zamanda memurla vatandaş arasındaki etkileşim bakımından da bir takım sonuçlara gebedir. Nitekim bu sonuçlar arasında en belirgin olanı aşınmış memur ile vatandaş arasında kurulan etkileşimdir. Memurların büyük bölümü artık vatandaşlarla yüz yüze gelmediklerini ve bu durumun sorunlarını azalttığını ifade etmektedir. Burada bir hususa değinmekte yarar var. Vatandaşların bir kısmı memurla yüz yüze ilişki kurmadıkları durumlarda kimi iletişim sorunlarının ortaya çıktığını aktaracaktır. Bu bağlamda vatandaş kanadında memurlara nispetle daha az memnuniyet hâkimdir. Şu hâlde memurun memnuniyetini iş yükünün azalması bağlamında okumak gerekmektedir. Ancak kimi vatandaşlara göre birebir ilişkilerin kısıtlanması iş yüklerini artırdığı gibi karmaşık işlerin çözüm imkânını azaltmıştır. Bu konuya vatandaş bölümünde değinilecektir.

Memurlar arasında gelecekte memurların hiç olmadığı bir modelin ortaya çıkacağını düşünenler de mevcuttur. Bürokrasi sıfır memur ile yoluna devam edebilir mi bu tartışılır, ancak online işlemlerin etkisi ile vatandaşla memurun neredeyse hiç karşılaşmayacağı, memurun geri planda bir onay ve zabıt mercii olacağı bir ön kestirim olarak ifade edilebilir. Nitekim pandemi sürecinde eğitimden, belediye hizmetlerine, yargıdan, tapu hizmetlerine kadar pek çok kurum çevrimiçi (online) hizmet sayısını artırmak için yoğun bir çaba içine girmiştir. Hâl böyle iken pandemi süreci sanal ve

memursuz bir bürokrasi modelinin olabilirliğine yönelik düşünceyi kuvvetlendirmiştir.

Birinci kuşak katılımcılar, memurlarla vatandaşlar arasındaki gerginliği azaltmanın en etkili yolunun iki grubu olabildiğince az karşı karşıya getirmek olduğunu düşünmektedir. Nitekim teknoloji ile memurla çok daha az rastlaşan, daha az yol yürüyen, daha az servis gezen, daha az sıra bekleyen vatandaşın, yüzüne bakmayan bir memurdan şikâyet etme imkânı da azalmıştır. Vatandaş ne kadar az memur görürse ruhen ve bedenen o kadar az yorulacak ve bu nispette münakaşaların şiddeti azalacaktır. Öte yandan memur için de benzer bir dinginlik söz konusudur.

> *"Vatandaş ne kadar az gelirse o kadar az hır gür olur. Hem ruhen hem bedenen yorulmamış olur" (M5, Kadın, 58).*

> *"Teknolojinin kullanımı vatandaşla ilişkimizi azalttı, ayağı kesildi. Şimdi daireye gelen yok ki, mükellef her şeyi online yapıyor. Memur vatandaşa laf anlatmak zorunda kalmıyor. Teknolojinin kullanımı devlete güveni artırır mı, tabii ki artırır ama daha tam oturmadı, otursa gayet güzel bir şey" (M4, Erkek, 59).*

İkinci kuşak da teknolojinin yüz yüze etkileşimi azalttığı konusunda hem fikirdir. Bu bağlamda memur önceleri karşılaştığının neredeyse onda biri oranında vatandaşla karşılaşmaktadır. Bu durum vatandaşların memura karşı öfke duymasını azaltarak iklimi yumuşatmaktadır. Öte yandan manuel işlemlerin doğasında bulunan hata yapma riski de neredeyse ortadan kalkmış, bu da vatandaşla memur arasında güven ikliminin tesisine yardımcı olmuştur. Bu bağlamda teknoloji memur yerine ikame edilmiştir.

> *"Teknolojinin gelişmesi pek çok işin online yapılması bizim ilişkimizi son derece azalttı. Eskiden günde 50 kişiyle muhatap oluyorsak, bugün belki 3-5 kişiyle. Bu güveni de tazeledi. Eskiden elle yapıldığından hata yapma riskimiz vardı, şimdi hata yapsak da sistem izin vermiyor. Vatandaşın güvenini artırdı bize. İster istemez hata yapabiliriz, insanız çünkü. Sıfır hataya yakın artık" (M8, Erkek, 46).*

Günlük hayatta neredeyse her işlem teknolojik araçlarla yürütülmekte ve bu durum insan-insan ilişkisinden insan-makine ilişkisine doğru dönüşüme neden olmaktadır. Bireyler günümüzde teknolojik iletişimle kuşatılmıştır (Tekeli, 1994: 16). Alan yazınında teknolojinin olumsuz sonuçlarına değinen yazarlar sıklıkla makine insan ilişkilerindeki artışın patolojik sonuçlarına değinmektedir. Bu sonuçlar birey

açısından ekseriyetle uyuşturucu alışkanlığı, yalnızlaşma, yabancılaşma ya da anomi gibi olumsuzluklar ekseninde ele alınmaktadır. Ancak bu çalışma verileri açısından her iki tarafta da makine ile muhatap olmayı yeğleyelenler bulunmaktadır. Nitekim Maliye hem vatandaşın cebinden para almakta hem de vatandaşı bürokrasinin tüm kırtasiye yükü ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu anlamda vatandaş bakımından hem suçlu hem güçlü bulunmaktadır. Bunca eziyeti üstüne para vermek için katlanan vatandaşın öfkeli olması doğaldır. Vatandaş kamu kurumlarına ne kadar az gelirse gerginlik o denli azalacaktır. Üçüncü kuşakta da mevcut duruma duyulan memnuniyet sürmüştür.

> *"Teknolojinin kullanımı bizi artık çok az rastlaştırıyor vatandaşla. İnteraktif vergi dairesinden yapıyor artık, beyannamesini oradan veriyor, cezalarını ödüyor. Gelmesi azalıyor iş yükü azalıyor. Biz görmüyoruz bile mükellefi. Her şeyi yapıyor, muhasebecisi var onu yönlendiriyor. Teknolojiyi kullananın memurla işi yok. Memurun iş yükü azalıyor, vatandaş daha az yoruluyor oradan oraya dolaşmıyor bu da aramızı düzeltti (gülüyor). Ne kadar karşı karşıya gelirsen anlaşmazlıklar artıyor. Her şey online, karşısında bir sistem var, her şeyi o hesaplıyor. Bize diyecek bir şeyi kalmıyor" (M15, Erkek, 30).*

> *"Kesinlikle güveni artırdı. Daha da artması lazım teknolojinin daha da iyi olması lazım. Daha interaktif olması lazım. Buradaki yükü de alır. Bakın, biz insanlardan para alıyoruz. Buraya gelen vatandaş gergin olur. Buraya ne kadar az vatandaşı getirirsek bence gerginlik o kadar azalır. Buraya gelse bürokrasi hep çok fazla, evrak al, dilekçe ver, getir, in aşağı, yukarı çık, yazı yazıldı mı, imzadan çıktı mı, e bir de para ödemek için çekiyor onca şeyi" (M12, Kadın, 30).*

Esasen devlet özellikle mümkün olan birimlerde vatandaşın kamu kurumlarına gelmeden işlerini halledebilmesini hedeflemektedir. E-bürokrasi elbette doğrudan memur vatandaş muhataplığını hedef almamıştır. Merton'un gizil işlevi örgüt faaliyetlerinden doğan ancak öngörülmeyen, niyetli veya niyetsiz, önemli ya da önemsiz sonuçlardır. Bu bağlamda kırtasiyeciliği azaltmak ve bürokrasiye hız kazandırmak adına gerçekleşen e-bürokrasi uygulamalarının gizil işlevi, memur vatandaş etkileşimini ve çatışmasını azaltmış olmasıdır. Fütüristik bir deneme yapmamız gerekirse, gelecek yıllarda memurla vatandaşın yüz yüze ilişkisinin neredeyse kalmayacağını söylemek çok da iddialı bir yaklaşım olmayacaktır. Nitekim pek çok memur eskiden kendi birimlerine gelen kişi sayısını 40-50'lerle ifade ederken şimdi 3-5 kişilerle ifade etmektedir. Kuruma başvuran vatandaşların genellikle

teknoloji ile mesafeli yaşlılar ve matbu evrakı bir garantör olarak gören kimi vatandaş tipleri olduğu düşünüldüğünde, vatandaşların tamamının teknoloji ile entegre olacağı gelecek yıllarda bu sayı daha da azalacaktır. Yüz yüze iletişimin azalması memur vatandaş etkileşimi bakımından oldukça elzemdir. Gelecek yıllarda bu araştırma dikey bir yöntemle tekrar edilmek istense, vatandaş ve memur arasında Mead'ın "ayna benlik teorisi" bağlamındaki emarelere çok daha az rastlanma ihtimali kuvvetle muhtemeldir.

Teknolojinin olumsuz etkileri üzerine hemen her disiplinde pek çok çalışma yapılmıştır. Sosyolojik bakımdan da teknolojinin toplumsal yapıya etkilerini tartışan çalışmalara rastlamak mümkündür.[126] Bu çalışma açısından bakıldığında Maliye birimlerinde teknolojik gelişmeler vatandaş memur ilişkileri açısından ekseriyetle memnuniyetle karşılanmaktadır. Teknolojiyi kullanamayanlara ilişkin şikâyetler geçici bir süreç olarak görülmüştür. Öte yandan katılımcının eş zamanlı başka bir çalışma için topladığı verilerde örneğin öğretmenler, teknoloji kullanımının okul başarısından aile tutumuna değin pek çok olumsuz etkisine değinmiştir. Bu bağlamda bilgi teknolojilerinin kullanımının, ikili ilişkilere etkileri kurumlar bazında değişim göstermektedir. Diğer bir deyişle teknolojik gelişmeler vatandaş memur ilişkilerinde olumlu, öğretmen vatandaş ilişkilerinde olumsuz işlev görmüştür. Öğretmenler sıklıkla çocukların teknoloji bağımlılığı nedeni ile öğretim sürecinin aksadığını ve velilerle elektronik haberleşme araçları nedeni ile yüz göz olduklarını ifade etmektedir. Bu bağlamda teknoloji, memur vatandaş ilişkileri silerken, öğretmen vatandaş ilişkilerinin her an ve her mekandalığını artırmaktadır.

### 4.1.8. Teknolojik Anomi, A4 Fetişizmi ve Online Arzuhalcilik

Gelişen teknoloji tüm toplumları ve kurumlarını dönüştürmektedir. Teknolojik gelişmeler bürokratik mekanizma için de köklü değişimleri beraberinde getirmiştir. Kurumlar artık pek çok işlemi online servisler aracılığı ile yapabilmekte, vatandaşın çok daha az kamu kurumlarına başvurması gerekmektedir. Öte yandan birinci kuşak döneminde işlerin el yordamı ile görülmesi, mükerrer ödemelere ya da yanlış hesaplamalara sebep olmuş, bu da vatandaşın memura olan güvenini zedelemiştir.

[126] Örneğin bkz.: Gökdemir F. K. (2009). *Criticism of Teknology İn Terms of Social Determinism: Perspectives of Scientists from Turkey*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vatandaşların kâğıda olan düşkünlükleri ve her işlemin sonunda somut bir çıktıya olan talebinin ardında yatan nedenin, bu neviden hatalar olduğunu söylemek mümkündür. Bu tema altında teknoloji kullanımının bürokratik ilişkiler üzerindeki etkilerine çeşitli değişkenler temelinde değinilmiştir. Bir önceki tema altında bilgi otoritesinin yer değişim vetiresinin otorite ilişkileri üzerindeki etkileri yanında, iletişimin nüvesini ne yönde değiştirdiğine değinilmişti. Öte yandan teknolojinin güven tesisi gibi olumlu etkileri yanında, dijital işlemlere mesafeli vatandaşlar bakımından kimi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra teknoloji bu vatandaşlar bakımından, A4 fetişizmi olarak adlandırdığımız kâğıt talebini artırdığı gibi yasal olmayan çalışma biçimlerini de ortaya çıkarmıştır.

Teknolojinin gelişmesi ile hesaplama, ihale, borçlandırma gibi pek çok işlemin robot sistemlerle yapılır hale gelmesi inisiyatifi devreden çıkardığı gibi vatandaşla memur arasında bir güven telkin etmiştir. En azından yanlış hesaplamaların olmadığı, ödenen cezaların yeniden önüne çıkma ihtimalinin çok daha az olduğu bu yeni teknoloji, vatandaşa pek çok ayrıntı sunma bakımından oldukça avantajlıdır. Birinci kuşak için "kapalı kapılar ardında" şeklinde söylemleşmiş deyim neredeyse silinmiş ve bürokrasi kapılarını vatandaşa açmıştır.

> *"Teknoloji var artık, ihaleler açık, tebliğler açık. Öncedenmiş kapalı kapılar arkası artık. Her belgeyi sistemden alıyor artık şeffaflaştı. Eski dönemlerde yolsuzluk yapılabilecek daha elverişli ortam vardı. Şimdi yolsuzluk yapması için hacker olması lazım. Eskiden kara düzen işte her şey…" (M4, Erkek, 59).*

Birinci kuşak katılımcının aktardığı şu cümleler bağlamla bir miktar ilgisi olmakla beraber bir döneme ilişkin metafor olması bakımından önem arz etmektedir. Atlı tahsildar, Maliye için el marifeti ile vergi toplayan bir kurumdan vatandaşın oturduğu yerden neredeyse tüm işlemlerini yapabildiği kuruma geçişin sembolüdür. Bu bağlamda, atlı tahsildar birinci kuşağın, motorize işlemler ise üçüncü kuşağın sembolü niteliğindedir.

> *"Atlı tahsildar diye bir kadro vardı. Yem parası falan ödenirdi. Mesela bir iş olduğu zaman Konya'nın ilçelerine, civar köylerine (atla) tahsilata giderlerdi. Onlar devletti orda, Devletin ayaklanıp gitmesi idi. Şimdi ne at kaldı, ne yem kaldı her şey motorize…" (M1, Erkek, 70).*

Teknolojik gelişmeler memurla vatandaş arasında ekseriyetle olumlu etkilere sahiptir. Ancak teknolojiyi kullanamayan kesimler için anomik bir durum ortaya çıkmaktadır. Maliye birimlerinde teknolojinin yoğun biçimde kullanılması bir kısım vatandaş için hız ve verimlilik bağlamında memnuniyetle karşılanırken, bir kısım vatandaş için baş edilmesi gereken teknolojik bir anomi meydana getirmiştir. Vatandaşlar yanında birinci kuşak memurlar da teknolojik anominin kuşatması altındadır. Bürokrasi, teknoloji aracılığı ile vatandaşından ve memurundan daha hızlı hale gelirken, birinci kuşakta yetişen yetişir yetişemeyen kalır şeklinde bir kanı hâkimdir.

> *"Vatandaşın eğitimi teknolojiye uygun değil ama. Köylü Mehmet Ağa'dan bahsediyorum tabii ki. Devlet, yetişebilen yetişsin yetişemeyen beni ilgilendirmez diyor teknoloji konusunda. Ama toplumun çoğunluğu hâlâ Mehmet Ağa…" (M4, Erkek, 59).*

Prensky (2001); 1980'li yıllardan sonra doğmuş ve teknoloji ile birlikte büyümüş genç nesli dijital yerliler olarak tanımlarken, dijital çağa ayak uydurmakta zorlanan kuşakları dijital göçmenler olarak nitelemiştir. Dijital göçmenler teknolojik araçları kullanmakta zorluk çektikleri için grafikler yerine metinleri tercih etmekte ve verilen metni baştan sona okumak istemektedirler. Bilgiye ulaşmak istediklerinde evvela basılı kaynaklara, ardından internete bakar ve programın nasıl kullanılacağını öğrenmek için kullanım kılavuzunu okurlar (akt. Eyüboğlu ve Yılmaz, 2018: 3). Dijital göçmenlere kamu kurumlarında da rastlamak mümkündür. Nitekim özellikle yaşlı memurlar arasında teknolojik değişimlere direnç gösterme alışkanlığı oldukça yaygındır. Özellikle emekliliğini doldurmuş memurlar, ceplerinde tuttukları emeklilik dilekçesinin kendilerine verdiği cesaretle, yenilikleri öğrenmekten kaçınabilmektedirler. Öyle ki kamu kurumlarına 1990'lı yıllarda gelmiş olmasına rağmen bilgisayarı hiç öğrenmeden yıllarca çalışmış ve artık teknoloji olmaksızın işleyişi sürdüremez duruma geldiğinde, mecburen emekli olmuş memurlar olduğu vakidir.

> *"Teknoloji elbette olumlu bir şey bürokrasi için. Ancak teknolojiyi kullanamayan, köyde yaşayan yahut interneti olmayan pek çok insan var hâlâ. Bizler de başlangıçta zor adapte olduk. Bizim kuşak hâlen de tam manası ile öğrenemedi teknolojiyi. Zaten emekli olacağım düşüncesi de*

*hâkim. Şu anki devlet politikası bu kullanamayan kesimi hesaba katmıyor. Gelen gelsin kalan kalsın diyor. E biz de ancak bu kadar gelebiliyoruz işte yaşımız 70 (gülüyor)…" (M3, Kadın, 67).*

İkinci kuşak da teknolojik anomi konusunda benzer düşüncelere sahiptir. Teknolojinin kullanımı pek çok bakımdan hızı getirse de hâlen akıllı telefonu olmayan, kırsalda yaşayan internete erişim şartları kısıtlı olan, kredi kartı yahut çevrimiçi bankacılık işlemlerini kullanamayan vatandaşlar için büyük bir sorun ortaya çıkmıştır. Bürokrasinin her vatandaşının teknolojik ekipmanlara sahip olduğuna dair sorgusuz kabulü, vatandaşla memur arasında yeni bir tartışma alanı açmıştır. Nitekim 45 yaş ve üstü yeni teknolojik bürokrasiyi kullanma konusunda oldukça zorluk çekmektedir. Bu bağlamda sanal bürokrasinin söylemi: "Yetişen yetişsin!"dir.

*"Devlet teknoloji konusunda yetişen yetişsin diyor. 45'lere kadar iyi kullanıyor. Sonrası çoğunlukla bilmiyor. Eski muhasebeciler bile yeni elektronik sisteme adapte olamıyor" (M8, Erkek, 46).*

*"Teknoloji hazırlanırken önce teknik altyapı değil, vatandaş açısından donanım çalışması yapılmalı. Herkeste akıllı telefon var kabul ediyor devlet. Bakın benim yok mesela kaç yıllık devlet memuruyum. Varsayımı bu şekilde değil ama…" (M7, Kadın, 48).*

Çalışmanın diğer dikkate değer verilerinden biri vatandaşlar arasında faiz hassasiyetine sahip olanların, çevrimiçi sistemler aracılığı ile ödeme yapmakta isteksiz olması, ancak sistemin kişinin değerlerine ilişkin tutumlara izin vermemesi ile ortaya çıkan bir tür dinsel anomidir. Bu, Merton'un deyişi ile kültürel amaçlar ile bu amaçlara ulaşmayı sağlayan kurumsal araçların uyumlu olmadığı durumlarda ortaya çıkan bir anomidir. Weber (akt. Aydın, 1993: 45, 136); dinin gündelik hayat pratiklerine ve bireylerin iktisadi eğilimlerine olan etkisine vurgu yapmaktadır. Bu oluşuma iktisat ahlakı adını veren Weber, bir güdülenme sistemine işaret etmekte, dinin ekonomi ve toplum üzerinde etkili olduğuna değinmektedir. Onun esas olarak üzerinde durduğu nokta, nesnel ya da ahlaki ilkelerin coşkulu ya da tefekkürcü yanları değil, dinin dış dünyada eyleme dönüşen yanlarına yöneliktir. Diğer bir deyişle Weber dinin dogmaları ile değil onun üyelerinden istedikleri ve onlara zorla kabul ettirdiği pratik davranışları ele alır (Sorokin, 1974: 213). Ülgener, din ile iktisadi hayat ya da zihniyet arasında ihmal edilemeyecek kadar sıkı paralellikler bulunduğunu ifade etmektedir (1983: 27). Ülgener (1961:121); bir ikilem olarak normlar ile reelin çelişkisine değinmektedir. İktisat ahlakı ile iktisadi zihniyet arasında bir ayrıma giden yazar,

iktisat ahlakını uyulması istenen normlar olarak, iktisadi zihniyeti ise kişinin gerçek yaşamında sürdürdüğü değer ve inançlar toplamı olarak ele almaktadır. Bu bağlamda hangisinin nerede başlayıp biteceğine dair şaşmaz bir ölçü bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle bu durum norm ile gerçeğin bir hesaplaşmasıdır. Bireylerin normlar ile olan uyumu için gerçek olana bakmak gerekmektedir

Hâl böyle iken bireylerin sahip olduğu dini değerler ile bürokratik yapı arasında bir takım çelişkiler söz konusudur. Bankacılık sistemlerini kullanmak istemeyen vatandaşların iç dünyaları ile mevcut yapı arasında ortaya çıkan bu çelişki ve dayatmacı bürokrasi, memur vatandaş ilişkilerini etkileyen unsurlardan biridir. Daha net bir ifade ile din, sanal bürokrasi ile uyumsuz bir görünüm sergilemektedir. Günay (2000: 333); din ile sosyal değişme arasında iki yönlü ilişki bulunduğunu ifade etmektedir. Din, kimi zaman sosyal değişimin önünde bir engel iken, kimi zaman da sosyal değişmenin itici gücü olarak tezahür eder. Ülgener'e göre (1983: 9); günlük hayatta karşılaştığımız her olayı gelenek, alışkanlık ya da ahlaki kaidelerin etkisi altında yaşamaktayız. Bu bağlamda bu unsurlar bireyin iktisadi eyleminin nicelik ve niteliğine etki etmektedir. Dönmezer (1984: 263); dinin kimi davranışları kutsallık ile ilişkilendirerek teşvik ettiği, kimi davranışları da günah kabulü ile engellediğini ifade etmektedir. Bu durumda birey her türlü eyleminin toplumun değer yargılarına uygun olmasını talep etmektedir. Şu hâlde bürokratik yapılar içinde dinsel pratikler, teknolojik değişim adına bir direnci meydana getirmektedir.

> *"Israrla gelip manuel ödemek istiyor mesela. Kira bedeli ödemek istiyor buraya gelip. Ben interneti bilmiyorum, bankam yok falan diyor. Bankayı kullanmak istemiyorlar. Bankada para kalırsa faize girer gibi düşünceleri var. Bu durum yaşlılarda daha fazla. Gitmez o para gibi düşünüp güvenmeyen de var. Ama emeklilerin zaten bol vakti var ya (gülüyor) yapacak iş arıyor kendine" (M6, Kadın, 51).*

> *"Diyanet personeli mesela, biz kamu kurumlarının cezalarına bakıyoruz faiz çıkınca çok şaşırıyorlar. İtiraz ediyorlar, faiz niye var diyorlar. Maaşı yanlış ödenmiş mesela, fazla ödenmiş geri alacakta faiz çıkıyor. Dinî açıdan bakıyorlar herhâlde"(M7, Kadın, 48).*

Teknoloji insanlığa zamandan tasarruf etmeyi vaat etmiştir. Bu bağlamda emekli vatandaşların kurumlara gelerek manuel işlem yapmak istemesinin bir nedeni tasarruf edilecek zamanlarının olmadığı gibi, vakit geçirecek uğraş arayışında olmalarıdır. İkinci kuşak diğer katılımcı parayı eliyle sayıp, eliyle uzatmak isteyen ve

sonucunda da bir makbuz almak isteyen vatandaşların kamu kurumlarını hâlen saygın kabul ettiğini ifade etmektedir. Öte yandan yaşlı vatandaşlar çevrimiçi işlemleri yakınlarına yaptırmamakta, onlara bu konuda güven duymamaktadır. Yaşlı vatandaşların teknolojiye olan güvenleri zayıf, çevrimiçi işlemleri yapabilme becerileri ise yetersizdir. Ayrıca kimi vatandaşlarda A4 fetişizmi olarak adlandırabileceğimiz bir tutum söz konusudur.

> *"İnternetten bizim bütün vergilerimiz yatabiliyor. Yine de MTV borcunu amcalar gelir kesinlikle vezneden ödemek ister. Gençler yapmaz bunu, 50 yaş altı yapmaz. Parayı gelecek elle sayacak makbuzu alacak. Buraya gelecek buranın havasını soluyacak. Burayı hala saygın olarak, yani vergi dairesini hala saygın olarak düşünüyor, ödemeye gelmek istiyor. Biraz da torunlarına güvenmiyor herhâlde (gülüyor) parayı alır ödemez şimdi, borçlu kalırım gibi…" (M8, Erkek, 46).*

> *"Teknolojinin kullanımı vatandaşla etkileşimimizi azalttı. Pandemi sürecinde gelmelerini istemedik, kendilerine zarar özellikle. İnsanlar ödeme yaptığı zaman eline makbuz almadan gitmeyi geçerli saymıyorlar. Kâğıt kanıtlayıcı. İlerde kanıtlama sorunu yaşarım diye düşünüyor" (M7, Kadın, 48).*

Öte yandan pandemi sürecinde kurumların pek çok işlemi çevrimiçi görülebilir hâle getirmesi ve resmi kurumlara yalnızca belli işlemler için vatandaş kabul edilmesi yeni bir sektörü ortaya çıkarmıştır. Teknolojiyi mecburen kullanması gereken ancak bu beceri ve ekipmanı olmayan vatandaşlar kimi aracılara bürokratik çevrimiçi (online) işlemleri ücretle gördürmek durumunda kalmıştır. Biz bu sektöre "*online arzuhalcilik"* adını veriyoruz. Bilindiği gibi arzuhalci, kamu kurumlarına ya da adli makamlara ücret karşılığında mektup, dilekçe sair evrak yazan kimsedir. Arzuhalcilik okuryazarlık oranının artması ve teknoloji kullanımının yaygınlaşması ile giderek kaybolan meslekler arasında sayılmaktadır. Ancak teknoloji varlığı ile bir mesleği sosyal alandan silerken, kendi varlığı ile yeniden hayat verdiği bir başka mesleğin doğumuna sebep olmuştur. Köylü Mehmet Ağa okuma yazma bilmediği dönemlerde arzuhalciye muhtaçken, bugün yine bir bilgi eksikliği nedeni ile "online arzuhalci"ye muhtaçtır. Hâl böyle iken Köylü Mehmet Ağa bir türlü yetişememektedir.

> *"Köylü Mehmet amcanın elinde de tuşlu telefon var. Ve orada birileri bu işi üstlendi muhasebeci, harita mühendisi veya başkaları, ek bir sektör doğdu. Bu insanlar köylü Mehmet amca üzerinden para kazandı" (M7, Kadın, 48).*

Memur vatandaş arasında teknolojinin gözle kolay görülmeyecek bir etkisi daha bulunmaktadır. Bu etki inisiyatifle ilgilidir. Merton, rol ve statü ilişkilerinin hâkim olduğu bürokratik kişiliklerin ekseriyetle kurumsal amaçlarla çatışma hâlinde olduğunu ifade etmektedir. Merton kurumların etkisini kabul etmekle beraber, bireyi katı kodlanmış olarak tasavvur etmez. Bu bağlamda Merton'un bürokratik kişiliği ne otomat, ne de özgürdür. Nitekim toplumca inşa edilmiş seçenekler içinden seçme eylemi bireyin inisiyatifindedir (Poloma, 2011: 55-56). Whyte, *The Organization Man* (1972) isimli çalışmasında bürokratik kişiliğe eleştirel bir tutum geliştirmiştir. Modern toplumsal birey örgüt adamı haline gelmiş ve örgüt tarafından kuşatılmıştır. İş görenler gün geçtikçe sosyal dünyadan izole olmakta, kendilerini ailelerinden, arkadaşlarından koparark bürokratik bir kişilik yapısı geliştirmektedirler. Bu kişilik zamanla örgüte ilişkin dayatmaları meşru ve zorunlu olarak görmekte, itaat ve rızayı kutsamaktadır.

Bürokratik kişilik vatandaşların çoğunluğunun üzerinde şikâyetçi olduğu bir tiptir. Nitekim bu tipler örgüt kültürünün rıza ve itaat kodlarını kuşanarak inisiyatif yetilerini zamanla kaybetmektedir. Ancak bugün bürokratik örgütlerde inisiyatif ile teknoloji arasında ironik bir ilişki olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bu çalışmada araştırmacının defaatle tanık olduğu, vatandaşın en çok şikâyet ettiği hususlardan biri memurun inisiyatif almamasıdır. Vatandaşlar memuru hissiz, ruhsuz ve duygusuz bulmakta ve kendi özel durumlarına ilişkin inisiyatif kullanmamakla eleştirmektedir. Memurların ise sırtı sağlamdır. Ardına dağ gibi yasayı alan bir memurun rızaya ve itaate dair meşruiyetini kutsal kitabı temin eder. Öte yandan hem vatandaşlar hem memurlar tarafından online işlemlerin olumlanması hatta memnuniyetle karşılanması bir çelişkidir. Bürokrasinin kadim inisiyatif tartışması düşünüldüğünde, bugün vatandaşların teknolojinin insansız, insafsız ve inisiyatifsiz yapısına şükredişleri bir çelişki değildir de nedir? Vatandaşın hem memurun inisiyatif almasını dilemesi, hem de insan eli ile değil makine eli ile gerçekleştirilen işlemlere itimat etmesi bir razı oluş gibidir. Sanırız insan inisiyatif alabilenlerin ikircikli ve adaletsiz tutumlarına tanık oldukça, duygusuz ve hissiz bir makinenin soğuk adaletine razı olmuştur.

Hesaplamaların internet motorları ile yapılması, cezaların e-devlette içeriği ile beraber görünmesi, hangi işlemin hangi gün yapıldığının kaydedilmesi, faiz oranı, indirim oranı gibi işlemlerin de aynı robotlar aracılığı ile hesaplanması insan unsurunu

diskalifiye etmektedir. Bir robota itiraz etmek bir insana itiraz etmekten daha zordur. Buradaki itiraz, fiiliyatta memura gibi görünse de esasında borca kızan vatandaşın bir "şamar oğlanı" olarak gördüğü memura yansımasıdır. Ne var ki teknoloji memurla vatandaşı bu bakımdan yüzgöz olmaktan kurtarmıştır; çünkü makineler şamar oğlanı olamazlar.

Üçüncü kuşak da teknolojinin vatandaş memur etkileşiminde güvenli bir iklim yarattığını düşünmektedir. Teknolojinin bu denli gelişmediği dönemlerde vatandaş için memur yapmak isterse yapabilen, ancak kasten yapmayan bir figür gibidir. Vatandaşla memur arasında tebliğ ya da bildirim ilişkisi dahi kalmamıştır. Devlet vatandaşına doğrudan haber vermekte, tebliğ etmektedir. Bu durum memur şahsında somutlaşan öfkeyi yatıştırma görevi üstlenmektedir.

> *"Önceden olur bu kardeşim niye oldurmuyorsun diyormuş mesela. Şimdi vatandaş cezayı her şeyi e-devlette görüyor. Hesabı sistem yapıyor, buraya sadece işlemi yapmaya geliyor. Benden önce ceza ona ulaşıyor. Çoğu iş artık online. Bize artık pek iş düşmüyor. Bu vatandaşın bize güvenini de artırıyor. Bizle kavga edeceği mesele de azalıyor. Ama kullanamayanlar için bir sorun işte. Şu çağda e-devlet şifresi olmayan bir sürü kişi var" (M16, Erkek, 29).*[127]

Üçüncü kuşakta, teknolojiyi kullanamayan vatandaşlara yönelik şikâyetlerin şiddeti artmıştır. Bu serzenişin nedeni kuşağın, teknolojinin tam ortasına doğmuş olması ve teknolojisiz bir yaşamı düşünemiyor olmasıdır. Orta kuşak ise hem birinci hem üçüncü kuşağın habitusuna hâkimdir. Üçüncü kuşağa göre özellikle pandemi döneminde işlemlerini çevrimiçi (online) yapmak istemeyen vatandaşlarla memurlar arasında sorun yaşanmaktadır. Öte yandan bürokratik evrak trafiği teknolojiyi kullanamayan bu kesim için halen varlığını sürdürmektedir. Üçüncü kuşak diğer katılımcıya göre teknolojinin tam manası ile kırtasiyeciliğe çözüm olabilmesi zamana ve yaşlı kesim vatandaşların hizmet alıcı birimler olarak silinmesine bağlıdır. Bürokrasinin en çok başını ağrıtan nedenlerden biri kırtasiyeciliktir. Nitekim hemen her vatandaş ardı arkası kesilmeyen evrak talebinden, bitmeyen gerekli evraklardan yorulduğundan şikâyet etmektedir. Kırtasiyecilik meselesi her bürokratik iyileştirme programının ana başlıkları arasında yer alır. Teknolojinin kırtasiyecilik konusunda

[127] Bu görüşmenin yapıldığı gün, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan e–devlet şifresi olanların sayısını 48 Milyon olarak açıklamıştır.

hatırı sayılır bir iyileştirme gerçekleştirdiği muhakkaktır. Öte yandan çevrimiçi (online) işlemlere hâlen itimat etmeyen ve işlem sonrası kanıtlayıcı bir belge olarak evrak talebinde olan pek çok vatandaş mevcuttur. Bu bağlamda A4 fetişizmi yaşayan kimi vatandaşlar için kâğıt yoksa işlem de yoktur.

> *"Pandemi zamanında internetten ödenebilecek işlemlerin çoğunu açtı.(kurum) Veznede çalışıyordum ben. Ama internetim yok diyor vatandaş, kredi kartım yok akıllı telefonum yok. Sürekli kavga ediyoruz vatandaşla…" (M16, Erkek, 29).*

> *"Maalesef teknolojiyi kullanamayanalar buraya hala geliyor, bürokrasinin gel git, evrak, dilekçe, yazı, imza sıkıntısını çekmeye devam ediyorlar. Bunlar için gerginlik yaratıyor tabi. Mesela yaşlı kesim, mail adresi yok, akıllı telefonu olmayanlar var. Bu korona sürecinde çok sıkıntı yaşadık. Sadece belli mükelleflerin içeri alınmasına karar verildi, çok sıkıntı oldu tabii o da. Zaten o teknolojiyi bilmeyen kısım temizlendi mi bu problemler azalacak. Yaşlılar genelde interneti kullanmıyor. Aslında pek çok hizmet internetten veriliyor. Buraya gelip manuel yapmak istiyor işleri. Bize tepki gösteriyorlar. İnternetim yok diyor mesela, akıllı telefonum yok diyor. Pandemide karar alındı internetten yapılabilecek hiçbir iş dairede yapılmayacak diye. Ama vatandaş geliyor internet hesabım yok diyor ben yapmayı bilmiyorum diyor. Yaşlı vatandaşlara çok zor laf anlatmak. Onlara da hak veriyorum, bilmiyorlar gerçekten. Yaşlıların ya da evlerine gidip işlemlerini yapabiliriz belki bilmiyorum" (M12, Kadın, 30).*

Memurlar arasında da bir kâğıt takıntısı olduğu muhakkaktır. 2004 yılında 8719 Sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun kabul edilmesi ile elektronik ortamlardaki belgelerin hukuki geçerliliği sağlanarak, kamu kurumlarında görülen iş ve işlemlerin tamamının elektronik ortama aktarılması hedeflenmiştir. Böylece her kurum kendi elektronik yazışmalarını yönetebilmek için, bünyesinde Elektronik Belge Yönetim Sistemi oluşturmaya başlamıştır. Ancak aradan geçen onca yıla rağmen halen dolaplar dolusu evrak için yeni arşivler inşa edildiği düşünüldüğünde, bürokrasinin A4 ile mücadelesinin sürdüğü bir gerçektir. Devlet dairelerinde bugün dahi salt çevrimiçi (online) yazışma yapılması gerektiği halde sistem çöker, bilgisayar bozulur, program çalışmaz düşüncesi ile online yaptığı her işlem için kendi adına dosya tutup saklayan hatırı sayılır sayıda memur bulunmaktadır. Teknolojinin kullanımı yoğunlaşmış ve yazışmalar çevrimiçi (online) ara yüzler aracılığı ile yapılmış olsa da, insanın temas etmediği ve depolama işlemini kendisinin gerçekleştirmediği bir yapıya nispeten güvensizlik yaşadığı, onun her an ortadan kaybolabileceği, değiştirilebileceğine yönelik bir kaygı duyduğu söylenebilir.

Bürokrasinin kâğıda atfettiği kutsiyet ondan hizmet alanlar için kimi zaman katlanılmaz olmaktadır. Esasen memurun kâğıda atfettiği anlam bir manada insana ve hafızaya olan güvensizliğin bir sonucu olup, kendini garantiye alma kaygısı ile de yakından ilgilidir. Kayıt altına alma, saklama, devamlı surette yarına ait hesap yapma ve hesap verebilmeye dair onmaz takıntısı onun, kâğıtla olan bağını her geçen gün artırmaktadır. Kâğıdın ve ona dokunmanın memur üzerindeki tesiri, belki de varlığının bir müsebbibi olarak görmesinden ileri gelmektedir. Yine de, bir hak iadesi yapmamız gerekirse; kâğıda güvenmeyen kimsenin ölümlüye, hafızaya ve keyfe güvenmesi gerekecektir. Bu nedenle bir ehven-i şer olarak bürokrasi, bir nevi kayıt altına alma yolu ile hizmet alıcılara da bir güvence sunmaktadır. Kayıt altına alma geleneğimiz içinde doğru tutulmayan defterler nedeni ile pek çok kimsenin onulmaz hak kaybına uğradığı düşünülürse, Blau'nun deyişi ile (1963: 62); büroların, şekillerin ve kuralların devrimine boyun eğmek durumundayız. Daha az şekil ve daha az dosya ile yaşamak duygusal yönden tatmin edici görünebilir ancak, makul olan dosya ve şekillerle yaşamayı öğrenmektir. Gay (2002: 2); *Bürokrasiye Övgü* isimli çalışmasında bürokrasilerin tuttuğu kayıtlardan nefret eden tüm vatandaşların, bir memurun telefonuna ya da kendi hafızasına güvenerek kendisini ilgilendiren bir işlemi yapmasını ve daha sonra bu işlerin izini kaybetmesinin bizi daha fazla rahatsız edeceğini belirtmektedir. Nitekim devlet dairelerinde pek çok kez kayıt edilmeyen evraklar olduğu ortaya çıkmıştır. Elektronik sistemlerde ise dijital sistemler çöktüğü için erişilemeyen evraklar olduğu bilinmektedir. Hal böyle iken memurun A4 ve dosyalama ile kurduğu bağın, haklı sayılabilecek nedenleri bulunduğunu söylememiz gerekir.

Memurun kâğıtla olan bağı yaş ile doğru orantılıdır. Yaş ilerledikçe kayıt tutma ve dosyalama alışkanlıkları yoğunlaşmaktadır. Nitekim elektronik sistemlerin kurumlarda kullanılmaya başladığı dönemlerde, kuşaklar nispetinde çatışmanın şiddetinin değiştiği gözlenmekteydi. Eski memurlar bir kâğıda dokunmaksızın işlem yapmayı sistemin sulandırılması olarak değerlendirirken, genç kuşaklar onları işleri zorlaştırmakla eleştirmişlerdir. Bu bağlamda genç kuşaklar sisteme çok hızlı uyum sağlamış, yaşlı kuşaklar ise ekseriyetle dosyalayarak emekli olmuştur. Öte yandan medyaya sıklıkla yansıyan dolandırıcılık haberleri de özellikle yaşlı vatandaşın

teknoloji ile mesafesini artırmaktadır. Bu duruma vatandaş bölümünde sahte memur başlığı altında ayrıntılı olarak değinilecektir.

> *"Hâlâ dekont takıntısında olan var, hatta kendi memurumuz içinde bile buna takan var (gülüyor). Yaşlılar bu konuda daha takıntılı. Ben o kâğıdı almadan işlemim bitti demem diyor. Var yani bizzat mesai arkadaşım. Mesela şu dolap (ardındaki kurum evraklarının saklandığı dolap) olmaması gerekiyor. Posta gönderdim az önce aslında sistemden göndermiştim. Sisteme güvenmiyor bazıları, çöker veya değiştirilir diyor. Veya sistemdeki programın kaydı değiştirilebilir diyor. Kendini garantiye almak istiyor" (M11, Erkek, 31).*

> *"İnternet dolandırıcılığı haberlerinin yayılması da online işlemlere güveni azaltıyor. Sonunda gov.tr var mı bir bak desek, işte eskiler onu da bilmiyor" (M15, Erkek, 30).*

Y kuşağının en belirgin özelliklerinden biri teknolojiyi iyi kullanmasıdır. Bu nedenle bu kuşak mobil yakalılar olarak da adlandırılmaktadır. Kokmaz'ın (2019: 39-40); 2019 yılında gerçekleştirdiği saha çalışmasının verilerine göre, Y kuşağı kendini bir önceki kuşaktan iş hayatına olan bakış açısından farklı görmektedir. Bu bağlamda yeni kuşak kendini diğerlerinden, teknolojik yenilikleri daha fazla kullanması ile ayırmıştır. Öte yandan Y kuşağı diğer kuşakları bu gelişmeleri takip etmedikleri yönünde eleştirmektedir.[128] Üçüncü kuşak diğer katılımcıya göre yaşlı kuşak güvensizlik nedeni ile teknolojiye mesafeli iken, genç kesim de çevrimiçi (online) işlemleri öğrenme konusunda isteksiz, hatta üşengeçtir. Yine de yeni nesil zamanla tüm işlemleri gözü kapalı yapabilecek hâle gelecektir. Ancak yaşlı kuşağın o noktaya gelmesi imkânsızdır.

> *"Yaşlılar illa makbuz alacak, internetten yapmaya güvenmez. Pandemi döneminde mesela bir amca var, bir ayağı çukurda valla bak (gülüyor) ya amca gelme bak, yok illa gelecek. Bir şey gelecek başına diye düşünüyor" (M16, Erkek, 29).*

> *"Manuel işlem yapmak isteyen her yaştan geliyor ama ağırlıklı olarak 45 yaş üstü geliyor. İnternetten yatırmayı bilmiyor, o nesil değil. Ama bazen 25-26 yaşında biri geliyor, neden internetten yatırmadınız diyorum. İnternet hesabım yok diyor, ne iş yapıyorsunuz ee sağlıkçıyım, iyi de beyefendi siz maaşı nerden alıyorsunuz... Bazı vatandaşlarda online işlemlere karşı*

[128] Mobil yakalılarla ilgili bir tanımlama çalışması için bkz.: Adıgüzel, O. Batur, H. Z. Ekşili, N. (2014). "Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182. Çalışma kuşak kavramını ve kuşaklar arasındaki belirgin farkları tespit etme gayretindedir. Bu bağlamda Y kuşağının teknoloji kullanım alışkanlıkları iş yaşamında mobil yakalılar tanımını ortaya çıkarmıştır.

*güvensizlik var. Alışveriş yapmazlar internetten. Eline makbuz alacak, gelecek yatıracak. Gençler ama istedikleri şey olsa yaparlar. Instagram'da gezmek olsa her türlü bir yol bulabilir ama internetten vergi ödemenin yolunu bulacak, şimdi kim uğraşacak bununla. Gençler de buna kafa yormayacak işte e-devletten şifresini yazacak, tıklayacak, alacak falan olursa yapabilirler. Yaşlılar bir de oğlana kıza parayı verip git yatır demeye de güvenmiyor. Z kuşağı bunu zamanla gözü kapalı yapar ama X kuşağı oraya gelemez" (M13, Erkek, 30).*

Bürokrasinin teknolojiyi geliştirme ve çevrimiçi işlemlerin sayısını artırma konusunda kararlı olduğu bir gerçektir. Öte yandan teknolojik bilgi ve donanımı yetersiz olan vatandaşların olduğu, bir kesimin de yaşı ve eğitimi gereğince artık öğrenemeyecek durumda olduğu ifade edilmektedir. E-bürokrasi bilgi teknolojilerini etkin kullanan vatandaşlar bakımından hız ve verimliliği doğurmuşsa da, kullanamayanlar bakımından anomik bir tablo ortaya çıkmıştır. Öte yandan dijital işlemlerin A4 kâğıdı ile kurulan bağı ortadan kaldırmadığı da bir gerçektir. Teknolojinin ürettiği diğer bir anomi dinsel karakterdedir. Nitekim bankacılık işlemlerini dinî hassasiyetleri nedeni ile kullanamayan vatandaşlar da bir ikilem içindedir. Bu bağlamda bürokrasinin teknolojik bir dayatma yerine en azından bir dönem için destek hizmeti vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Nitekim "online arzuhalcilik" olarak adlandırdığımız kayıt dışı bir sektörün doğması, bu zarureti ortaya koymaktadır. Çevrimiçi işlemleri gerçekleştiremeyecek, en azından belli bir yaş üstü vatandaşların işlemlerini kurumlar aracılığı ile yapmasına izin vermek, ya da internet destek birimleri oluşturmak bir çözüm önerisi olarak sunulabilir. Öte yandan bankacılık işlemlerini dini hassasiyetleri nedeniyle kullanmak istemeyen vatandaşlar için de uygun bir formül üretilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

### 4.1.9. Memur-Vatandaş Etkileşiminde Siyasal Farklılıklar

Vatandaşla memur arasındaki etkileşim farklılıklarından bir diğeri, ideolojilerin daha güçlü olduğu siyasete dayalı olarak, özellikle birinci kuşak ekseninde ortaya çıkmıştır. Katılımcılara memurun siyasal görüşünün vatandaşa olan tutumunu etkileyip etkilemediği sorulmuştur. Ne var ki kuşaklar arası en belirgin farkların ortaya çıktığı temalardan birinin ideolojik farklılıklar olduğunu söylememiz gerekmektedir. Birinci kuşakta ideolojik ayrımlar ilişkilerin doğasında oldukça etkili

iken, kuşaklar gençleştikçe bu etki azalmakta, hatta iddialı bir deyişle neredeyse anlamsızlaşmaktadır.

Siyasetin memurla olan ilişkisi daima tartışmalı olmuştur. Siyasi iktidarlar politikalarını yürütmek için uygun dokuda memurlar ile çalışmayı talep ederken, siyasi müdahalelere itiraz edenler, ekseriyetle eski iktidarlar döneminde görev başına getirilmiş bürokratlar olmaktadır. Yönetim düşüncesi içinde idarenin tarafsız olması gerektiği kanonik bir düşünce iken, memurun siyaset yapması yasal olarak da engellenmiştir. Nitekim DMK'da memurların her türlü ırk, dil, din, mezhep ya da siyasi görüşe eşit mesafede olması hüküm altına alınmıştır. Şu halde memurun vatandaşların siyasal eğilimlerine göre işlem tesis etmemesi ya da siyasi tutumlardan uzak durması beklenmektedir. İdare, hem yasaların hazırlanmasına katılması, hem sahada uygulanması için bir araç vazifesi üstlenmiştir. Öte yandan tüm bu siyasi etkinliklerine karşın idare içindeki memurların tarafsız olması ve iktidara gelen her parti ile uyum içinde çalışması istenmiştir. Ancak filli tablonun bu nispette steril olduğunu söylemek mümkün değildir. Memurlar ideolojilerin daha güçlü olduğu siyasal ortamlarda oldukça partizan bir duruş sergilemiştir. Teori bölümünde de tartışıldığı üzere, örneğin tek parti ya da koalisyonlar döneminde partizan bir bürokrasinin ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda memurların siyasal tutumları dönemin konjonktürü ile yakından ilgilidir.

İdeolojilerin etkileri birinci kuşakta oldukça keskin biçimde görülmektedir. Birinci kuşak katılımcı, sosyal demokrat bir memurun sakallı ve muhafazakâr görünen bir vatandaşın işini dış görünümünden dolayı kasıtlı olarak yapmadığını aktarmıştır. Birinci kuşak verileri ekseriyetle muhafazakâr kesimin ötelendiği ve devlet memurlarının karşıt görüşte olduğu izlenimini vermektedir. Nitekim katılımcın arkadaşı memur Osman, sosyal demokrat olup sakallıya ve türbanlıya antipati duymaktadır.

> *"Bir gün, ilk başladığımda (1976) siyah sakallı biri geldi, yanımda Osman diye bir memur vardı. Şunu dedi, cezalıymış dedi beyanname veriyor. Bizim memur arkadaş umursamaz bir hâli vardı, tamam dedi biz adresinize posta ile göndereceğiz. Vatandaş dedi ki, adresimdeki annem İstanbul'da ikamet ediyor. Bunu yapmak için bu ile geldim. Ne olacak dedi, ben cezamı ödeyeceğim. Yapılabilecek bir işti yani. Bizim arkadaş annen gelecek diye diretti. Neyse ben araya girdim, yok böyle bir şey çünkü yapılabilir. Yaptım*

*vatandaşın işini, götür vezneye yatır dedim, gitti yatırdı. Adam cumhuriyet savcısıymış sonra şikâyet etti müdüre. Orda bizim Osman adama "sakal koyacağına git öğren gel kardeşim" dedi. Bizim Osman sosyal demokrattı, sakallıya, türbanlıya alerji alırdı. Muhafazakâr bir sakaldı o. Memur vatandaşın siyasi görüşü, sakalı, başörtüsü bunlara takardı, işini bilerek yapmazdı" (M2, Erkek, 69).*

Vatandaş ise birinci kuşak memurların tutumları karşısında tevekkül etmiş gibi görünmektedir. Bourdieu (2015: 1); doxa paradoksuna atıfta bulunarak tüm çıkmazlarına, zorunluluklarına, adaletsizliklerine ve yaptırımlarına rağmen, kurulmuş düzen içinde tesis edilmiş tahakküm ilişkilerinin nasıl olup da böyle doğal görüldüğü ve kabul edildiğinin garipliğine vurgu yapar. Gerçekten de özellikle ilk kuşakta tevekkül ile doxa arasında benzer bir rabıta bulunmaktadır. Öte yandan bu kuşakta aktarılanlar yine Bourdieu'nun sembolik şiddet teorisi ile yakından ilgili görünmektedir. Aynı tahakkümün doğası ve doxaya ilişkin atıflar memur ve vatandaş ilişkisi bakımından da izaha muhtaçtır. Devlet çeşitli ve meşru şiddet araçlarını tekelinde bulundurur. Bu araçlardan onun meşruiyetine en büyük katkıyı, fiili şiddet kullanımı sağlamaktadır. Bourdieu'nun sözünü ettiği sembolik şiddet ise fiili şiddetin bir alternatifi olarak, görünmesi oldukça zor olup, bu hali ile fiili şiddet kadar talihli sayılmaz. Bu bağlamda sembolik şiddet üstü kapalı, duygulara yönelik bir şiddet biçimi olmakla beraber oldukça etkilidir. Sembolik şiddet siyasi ya da polis şiddetinden çok daha etkin bir işleve sahiptir (Bourdieu, 2003: 165). Bu bağlamda sembolik şiddet, duygular üzerinde bir şiddet türü olduğundan, fiziki şiddet gibi görülmesi ve ispatlanması pek kolay değildir. Nitekim bu şiddet, söylem, davranış, sembol, tavır ve eylemlerin, hatta bakış ve mimiklerin içine gizlenmiş sinsi bir türdedir ve rıza üzerine inşa edilir. İnşa edilmiş bu rıza tahakküm edilen tarafı duyarsızlaştırmaktadır.

Sembolik şiddet görünmez biçimde uygulanabildiği gibi kişileri tahdit etme, belirleme ve kategorize etme gücünü elinde bulundurmaktadır. Bu bağlamda, şiddetin görünmez ve kibar bir formu olan sembolik şiddete (Eagleton, 1994: 224) memur vatandaş ilişkisinde de rastlamaktayız. Basit ve sıradan bir dilsel alışveriş dahi konuşmacı ve onun toplumsal yetkesini kabul eden muhatabı arasındadır. Bu konuşma aynı zamanda konuşmacı ve muhatabının içlerinde bulunduğu toplumsal grupların, tarihsel iktidar ilişki ağlarını da içinde barındırır. Bu bağlamda, bu neviden dilsel bir

alışverişte mesajın içeriğinin tam olarak anlaşılması, mevcut iktidar ilişkilerinin bütünlüklü olarak ele alınmasına bağlıdır (Bourdieu ve Wacquant, 2003: 137). Sosyal demokrat memur Osman'ın sakallı vatandaşın işini bilinçli olarak zorlaştırması ve mesajın içeriğine bakılırsa böylesi bir sembolik şiddete tekabül etmektedir. Üstelik bu, aradan ancak 45 sene geçtikten sonra, emekli bir Maliye memuru tarafından ifade bulacak kadar şanslı değilse, ispat edilmesi mümkün olmayan bir simgesel şiddettir. Memurun vatandaşa vermiş olduğu mesajın örtük olduğu düşünüldüğünde, anlaşılabilmesi ancak muhataplar arasındaki iktidar ilişkilerinin anlaşılabilmesi ile olanaklıdır. Memurun ideolojik dünya görüşü ve bu görüşünü tahakküme araç kılmaya kast etmiş olması, işin yavaşlatılması ve bu yavaşlatma eyleminin muhatabın dış görünüşü ile kendi iç dünyası arasında meydana gelmiş tezata dayanması kolay anlaşılır cinsten değildir.[129] Bourdieu (2015: 50-53); sembolik tahakkümün kültürel, etnik, dilsel veya cinsel açıdan tesis edilebileceğini belirtmektedir. Hangi türden olursa olsun tahakküm bireyin habitusunu algılama ve eyleme şemaları aracılığı ile kendini gerçekleştirmektedir. Hükmedilen taraf bu tahakküme hükmedenin bakış açısı ile meydana gelen kategoriler aracılığı ile bakar. Böylece kategoriler doğalmış gibi görünür. Tahakküm edilen taraf kendini bu doğallık içinde değersiz ve aşağılanmış görür. Kişinin kendini yüksek, alçak, eril, dişil, siyah ya da beyaz şeklinde tanımlamak için başvurduğu bu şemalar, bireyin toplumsal varlığının bir ürünü olduğu için doğallaşmıştır. Kişinin kendini tahakküm eden tarafça üzerinde uzlaşılmış şemalarla tanımlaması, sınıflandırmaya ilişkin somutlaştırmanın bir ürünüdür.

Başörtülü, köylü, muhafazakâr ya da Mehmet Ağa şeklindeki sınıflandırmalar da benzer uzlaşımsal kategorileştirmelerin ürünüdür. Postmodern insan kendine ait hakikatle değil ona atıfta bulunan sembolik anlamlarca tanımlanmaktadır. Kişi giydiği kıyafet, oturduğu semt, bindiği araba, yemek yediği restoran, tatil yaptığı otel hatta alışveriş torbasının neliği üzerinden sembolik bir anlam yüklüdür. Birey yüklendiği bu sembolik anlamın sosyal yaşamda karşılığını görmeyi ummaktadır. Öte yandan kimi zaman da bu sembolik anlam kişilere olumsuz bir geri dönüşe neden olabilmektedir.

---

[129] Simgesel Şiddet ile ilgili sarih bir çalışma için bkz.: Özsöz, C. (2009). *Pierre Bourdieu Sosyolojisi ve Simgesel Şiddet,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Başörtüsü takmış bir kadın, kırsaldan geldiği giyim tarzından anlaşılan bir çiftçi üzerlerinde yüklü sembolik anlamın etkilerine maruz kalmaktadır. Birinci kuşak diğer katılımcı, kırsala dair emareler taşıyan ya da başörtülü vatandaşlara karşı memurların farklı bir tutum içinde olduğunu aktarmaktadır. Katılımcın aktardığı diğer anekdot ise memurla vatandaşın bir türlü yoluna girmeyen ilişkilerine de açıklık getirmektedir. Birinci kuşakta halkın çoğunluğunun muhafazakâr ve kırsala ait olduğu düşünüldüğünde, memurun bu vatandaşları ötekileştirmesi, memurla vatandaş etkileşimindeki yüz yıllık geçimsizliği ortaya koyma bakımından önemlidir. Ayrıca yine merkez çevre teorisine totolojiye düşmeden değinmekte fayda bulunmaktadır.

> *"Başörtüsü ile gelenlere, sarıklıya efendime söyleyeyim, sakallıya yahut kırdan köyden gelen böyle Mehmet ağa deriz ya işte, farklı idi tutumu memurun. Pek de kale almazdı. Siyasi görüşler daha belirgindi o zamanlar. Sağ sol davası vardı. Muhafazakâr kesime karşı bir ön yargı vardı o dönem kamuda. Cahil görülürdü muhafazakâr kesim. Memur kendini ayrı tutardı halktan. Halkın çoğunluğu köylü Mehmet Ağa'ydı hâlbuki belki de bu yüzden hiç iyi olmadı memurla vatandaşın arası!" (M3, Kadın, 67).*

Sembolik tüketim, ürünlerin ihtiyaçlar doğrultusunda değil, taşıdıkları semboller üzerinden tüketilmesi anlamına gelmektedir. Toplumun üst kademelerinde olma arzusu da sembolik tüketimin nedenleri arasındadır. Toplum içinde bir rolü üstlenmek, sembolik anlama uygun bir muameleyi talep etmek anlamına da gelmektedir. Bu bağlamda birey kendisinden üst mevkide bulunan biri ile iletişim kurabilmek için uygun markaları satın alarak yaşam tarzını belirlemelidir. Giydiğimiz ayakkabı, marka saatler ya da arabalar söz sahibi olmakta, ifade hakkı bu ürünlere devredilmektedir. Böylece birey, olmak istediği sosyal konumda varlığını koruyabilecektir (Odabaşı, 2009: 85). Kamu kurumlarına giden vatandaşlar kendilerine iyi muamele edilmesi için takım elbise giydiklerini ifade etmektedir. Böylelikle bireyin kendisinden üst mevkide olan biri ile muhataplığı bakımından, sembolik bir tüketim biçimi ortaya çıkmaktadır. Bu konu vatandaş bölümünde ayrıntılı olarak tartışılacaktır.

Siyasi fikirler elbette yalnızca görüntü ile elde edilebilecek kanılar değildirler. Ancak başörtüsü, sakal, bıyık ya da şive gibi kimi emarelerin kişilerin dünya görüşü hakkında yargıya sebep olduğu aktarılmıştır. Örneğin aşağıda görüşleri aktarılan katılımcı, araştırmacının başörtülü olması nedeni ile kendisi ile hiçbir öznel görüş

paylaşılmamış olmasına rağmen, kendisi ile zıt dünya görüşünde olduğunu ifade etmiştir. Salt bu örnek dahi vatandaşla memur arasında, kılık kıyafet ya da sembolik görünümler üzerinden bir sınıflandırma yapılabilirliğini ortaya koymaktadır.

> *"Memurla vatandaşın siyasi ya da görüntü farkı, şöyle bakınca Işidli gibi ya da seküler, sosyal demokrat ne bileyim ilişkilerini etkilememesi gerekiyor ama etkiliyor tabii. Ama ben bana zıt birinin işini daha hızlı görmek isterim. Benle ilgili ön yargı silinsin yani. Siz kapalı bir hanımsınız mesela bana terssiniz. Daireler böyle mi, değil. Buna takan, savsaklayan da var…" (M4, Erkek, 59).*

Öte yandan katılımcının ifadeleri mesleğine ideolojik bir anlam yüklediğinin de göstergesidir. Nitekim üye, kendisinin aksi görüşünde olan birine ait işleri daha özenli ve hızlı gördüğünü, bu sayede mensup olduğu ideoloji hakkında vatandaş nezdinde sempati oluşturmak istediğini aktarmaktadır.

"Memur isterse" şeklinde vatandaş diline de pelesenk olmuş yargı, ideolojik ayrımın başka bir biçimi ile önümüze çıkmaktadır. Bu bağlamda bir memur isterse istediği işi hızlandırabileceği gibi, istemediğinde pekâlâ yavaşlatabilir. Birinci kuşakta hızlandırma ve yavaşlatma eylemleri üzerinde ideolojiler oldukça etkili görünmektedir.

> *"Memur istese, diyelim solcu sağcının sağcı solcunun vatandaşın işini yavaşlatabilir" (M4, Erkek, 59).*

> *"Bir kadın, bir de erkek memur vardı mesela arkaya geçerlerdi, sürekli siyaset yaparlardı. Açarlardı ellerine Cumhuriyet Gazetesini. Bu dediğim adamlar da (bazı vatandaşlara) onlara gıcık giderlerdi. Siyasi olarak, 1970'lerde sağ-sol çok kutuplaşma vardı. Sağcı bir memur solcu vatandaşın, solcu da sağcının işini bilerek aksatırdı" (M2, Erkek, 69).*

Birinci kuşakta ideolojik ayrımlar oldukça görünür vaziyettedir. İkinci kuşak katılımcı ise bu farklılıklarının vatandaşla ilişkilerini etkilemeyeceğini oldukça net biçimde ifade etmektedir. Şu hâlde kuşaklar gençleştikçe ideolojilerin etki nispeti azalmıştır. Öte yandan siyasal eğilimler kurumların iş yoğunluğu ile ters orantılı olarak görülmüştür. Nitekim Maliye'nin yoğun bir kurum olması ideolojilerin etkisini azaltmıştır. Bu bağlamda boş zamanın azalması ideolojilere yönelim önünde bir engel olarak telakki edilmiştir. Öte yandan katılımcının kadın olması da siyasal etkinliklere yönelik düşüncelerin nüvesini değiştirmektedir. Nitekim çalışmada kadın

katılımcıların bu konuda kapsamlı fikir beyan etmediği ve ilgili olmadıkları gözlenmiştir.[130]

> *"Bizim burada memurun dünya görüşü, ideolojik yaklaşımı çalışma biçimini etkilemez. Bizim burada devlet bakidir. Burada siyasi kavga atışma hele ki bizim son promosyon memurlarda böyle bir şey yok. Bu biraz da kurumların yoğunluğu ile de ilgili. Bizim burada işten birbirimize bakacak vaktimiz yok" (M9, Kadın, 41).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise başörtüsü üzerinden bir ideoloji üretildiğinden bahsetmektedir. Katılımcıya göre yalnızca başörtülü vatandaşlara karşı ayrımcılık yapılmamıştır. Başörtülü memurlar da geçmişte yaşananlara duydukları öfke neticesinde, karşıt görüşlü vatandaş ve memurlara karşı ön yargılı davranabilmektedir. Katılımcının kendisinin de başörtülü olması anlatıyı bir özeleştiri mahiyetinde sunması bakımından önemlidir. Bu da bir tür köle ahlakıdır. Öte yandan başörtüsünün memurlar arasında da ötekileştirmeye sebep olduğu anlaşılmaktadır. Son dönemde özellikle 28 Şubat mağduru olan ya da zamanında başörtülü olduğu için üst görevler verilmemiş kimselerin, bugün üstlenmiş oldukları görevleri hazmetme konusunda sıkıntı yaşadığı kimi katılımcılar tarafından daha evvel ifade edilmişti. Yine başörtülü amirlerin, emirleri altında bulunan farklı görüşteki memurlara, ya da hizmet alıcı vatandaşlarına karşı öfke dili kullandığı da aktarılanlar arasındadır. Akın'a göre (2017b: 9); Millî Görüş ve onun halefi partiler, sosyolojik taban itibari ile Türk modernleşmesi sürecinde hayat biçimleri ve görüşleri bakımından rejim karşısında ötelenmiş bir kesime dayanmaktadır. Bu bağlamda başörtülü kesimin özellikle kamu istihdamı konusunda uzun yıllar büyük bir mağduriyet yaşadığını kabul etmemiz gerekmektedir. Ancak kimi katılımcılara göre muhafazakâr kesim de bugün benzer bir yanlışı üretmektedir.

> *"Zaman içindeki kutuplaşma zemini arttı, tabii bu da memurlara yansıdı. Başörtülü olduğumuz için mesela diğer memurlardan, vatandaşlardan ötekileştirme yaşayanlarımız oldu. Bu tek yönlü değil. Başörtülü (memur) arkadaşlarım, gerek dışardan oluşan bir yargı, gerekse de onun kendisinin geçmiş acısıyla, başkalarına oluşan ön yargı ile objektif davranamayanlar oldu" (M7, Kadın, 48).*

[130] Modernitenin yeniden üretim sürecinde boş zamanlara yönelik kuramsal yaklaşımları Marx, Lafargue, Veblen, Russel, Fromm, Riesman, Adorno ve Horkheimer, Gorz, Baudrillard, Yeni Zamanlar ve Postmodernizm temelinde ele alan bir çalışma için bkz.: Aytaç, Ö. (2002). "*Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar". Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* Cilt 12, s. 231-260.

Son kuşakta ise ideolojilerin etkisi bakımından gözle görülür bir kırılma meydana gelmiş, gündelik ve çalışma hayatında ideolojik tutumlar zayıflamıştır. Bu kuşak ideolojik içerimleri olan soruları oldukça rahat yanıtlamakta, birinci ve ikinci kuşakta görülen çekimserliğe görece az rastlanmaktadır. Öte yandan üçüncü kuşak için siyasi ayrımların memuriyet bakımından pek az şey ifade ettiği, üslup ve beden dillerine de yansımıştır. Burada dikkat çeken diğer bir nokta şudur; birinci ve ikinci kuşakta ideolojik farklılıklar memurla vatandaş arasındaki ilişkiyi etkiler mi sorusu anlamlı ya da anlaşılabilir karşılanmıştır. Üçüncü kuşağın ise bu soruya diğer iki kuşak nispetinde anlamlı bulmadığı bir gözlem notu olarak ifade edilmelidir. Bu bağlamda ideolojik keskinliklerin silikleşmesi ve çoğulcu bir anlayışın benimsenmesi kimileri tarafından genç kuşağa yönelik idealsiz, dünya görüşü olmayan ya da fikirsiz gibi eleştirilere neden olmaktaysa da, diğer iki kuşağın deneyimlerine bakıldığında iş ahlakı ve liyakat bakımından olumlu olarak telakki edilmiştir. Nitekim ideolojik bir mirası farz gibi sırtında taşıyan bir memur anlayışı yerine, fikri belirlenimlerini arkasına atmış bir memur tipinin, hizmet bakımından vatandaşla daha uyumlu etkileşimler sergileyeceği düşünülmektedir.

> *"Burada çok farklı görüşte insan var bakıyorsun herkes işini gayet güzel yapıyor. Bizim burada olmuyor siyasi ayrılıklar, hissedilmiyor yani. Tabii muhalefete, memurlarda isyan oluyor, söyleniyorlar ama herkes kendi içinde. Bu çalışma ortamına, mükellefe yansımıyor" (M12, Kadın, 30).*

> *"Bizim burada memurun siyasi görüşü çok etkilemez bence. Yaptığımız işle siyasetin hiç ilgisi yok. Biz devlete çalışıyoruz. Burada particilik pek yok, kimin hangi partiyi tuttuğunu merak da etmeyiz biz, yeni arkadaşlarda hiç önemsenmez hele…" (M15, Erkek, 30).*

İdeoloji kavramı iki savaş arasında boy gösteren totaliter rejimlerin etkisi ile yeniden şekillenmiştir. Bell gibi düşünürler ideolojilerin hakikatlarini ve ikna kabiliyetlerini yitirdiğini düşünmektedir. İdeolojik ayrımların bürokrasiden tamamen silindiğini söylemenin de benzer bir ideolojiyi içinde barındırma tehlikesi bulunmaktadır. Esasen Bell'de ideolojilerin tamamen ortadan kalktığına vurgu yapmaz, onun vurgu yaptığı şey ideolojilerin etki nispetinin azalması ve pek az insanın ideolojik hakikatler konusunda ısrarcı olmasıdır. Katılımcılara ideoloji konusunda yöneltilen diğer bir soru "Memurun siyasal yaklaşımı çalışma motivasyonunu etkiler mi?" şeklindedir. Bu soru ile anlaşılmaya çalışılan şey, memurun hâkim siyasi iklim

ile uyumlu olduğu ya da olmadığı durumlarda hizmet kalitesinde, beklentilerinde ya da iş doyumunda bir değişiklik olup olmadığıdır. Soru yöneltilen katılımcıların ekserisinin etkileyeceği yönünde cevap vermesi de siyasal farklılıkların bürokrasideki emarelerine dair izlerin göstergesidir. Burada esas ayrım, siyasal farklılıkların vatandaşa yansıtılması noktasında ortaya çıkmaktadır. Birinci kuşak memurların vatandaşa karşı siyasi davranma eğilimlerinin daha yüksek olduğu, ikinci ve üçüncü kuşağın ise bu nispette olmadığı yukarıda aktarılmıştı. Ancak çalışma motivasyonu konusunda her üç kuşak da benzer fikirlere sahiptir.

Bürokratik mekanizma içinde siyaset ile yönetimin birbirinden ayrılması oldukça güçtür. Nitekim bürokratların seçilmiş bakana karşı sorumlu olması, işlevsel bir farklılığın doğmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Kamu ve özel sektör rasyonel girişimlerin alanlarıdır, ancak kamu bürokrasisi siyasi bir çevrenin etkisi altında olmakla, özel sektöre ait bürokrasi kültüründen ayrılmaktadır (Du Gay, 2002: 145). Hâl böyle iken memurların siyasi politikalardan uzak kalma imkânı azalmaktadır. Biz memurun tarafsız olmasını mümkün bulmuyoruz. Memurun sabah sekizde bir kavanoza girip beşte çıkabileceğini, memuriyetin bir palto olabileceğini düşünmek oldukça iyimser bir yaklaşımdır. Memurun dünya görüşüne sahip olması, hatta ideolojik yüklenimleri de doğal karşılanabilir. Sorun, memurun bu görüşlerini yaptığı işe, vatandaşa ya da motivasyonuna yansıtması noktasında değerlendirilebilir. Öte yandan bürokrasinin öncelikli görevi yasama organınca çıkarılan yasaları uygulamak ve hükûmet politikalarını yürütmektir. Weberyan bürokrasi modeli siyasi olanla bürokratik olanı birbirinden ayırmıştır. Oysa tarafsız olarak konumlanmış memurların siyasi süreçlere doğrudan müdahil olduğu ve bu süreçleri etkilediği bir gerçektir. Bu aslında sanıldığı kadar yanlış bir şey değildir. Hükûmetçe belirlenen teorik programların uygulayıcısı olarak memurların geri dönütleri, siyasa geliştirme ve sahadaki aksaklıkların giderilmesi noktasında son derece önemlidir. Çoğu zaman yasalar şişede durduğu gibi durmazlar. Öte yandan memurun yasaları benimsemesi de yasaların amacına ulaşması noktasında oldukça önemli bir unsurdur. Kimi zaman, bürokratik alanın habitusuna ait bilgi sahibi olmayan yasama organlarınca, uygulanırlığı kısıtlı yasalar çıkarılmaktadır. Bu bağlamda yasama organının bürokrasi ile iş birliği yapmasının zarureti ortaya çıkmaktadır. Tataroğlu (2006: 97); bürokrasi

ile siyaset ilişkilerinin konumlandırılması bakımından hâkim üç tür görüş olduğunu ifade etmektedir. Birinci görüşe göre bürokrasi, siyasilerce yürürlüğe konulmuş politikaları yürütmekle görevlidir (Berkman, 1975: 16). Diğer görüş bürokrasinin işlevsel bir uzmanlığa sahip olduğundan bahisle, kural oluşturma yetkisine de sahip olması gerektiğini savunmaktadır (Tortop vd., 1999: 32-33). Üçüncü görüş ise bürokrasinin seçilmişlerin keyfi uygulamaları karşısında korunabilmesi için özerk yetkileri olması gerektiğini vurgulamıştır (Eryılmaz, 2002: 96).

Memurun siyasal yaklaşımının çalışma motivasyonunu ne yönde etkileyeceğine dair kuşaklar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Birinci kuşak hükûmete yakın memurların rehavet içinde olduğunu, muhalif memurların ise iş güvenliği ve yer değiştirilme kaygıları nedeni ile daha çok çalıştıklarını düşünürken, ikinci kuşak mevcut siyasi sistemle uyumlu memurların daha istekli çalıştığını ifade etmiştir. Nitekim bu memurlar daha fazla çalışmakla hükûmete artı değer katacaklarını düşünmüşlerdir. Üçüncü kuşak da birinci kuşakla benzer düşüncelere sahiptir. Sisteme muhalif memur bir sorgulama içindedir. Ruhen ve fikren bağlı olmadığı bir siyasi sistemin memuru olarak kanunları benimsemekte güçlük çekmekte ve işleri zorlaştırma eğiliminde olabilmektedir. Öte yandan kimi memurlar devlet memuru gibi kimileri de hükûmet memuru gibi çalışmaktadır. Üç kuşakta verilen örnekler, çalışma grubunun farklılıklarını ortaya koymaktadır.

> *"Muhalefette olan bir memur çok çalışır, sürekli benim ayağımı kaydırır, aman der çok çalışır. Ama hükûmete yakın memur rahattır, zaten sırtını hükûmete yaslamıştır, yapsa da olur yapmasa da olur. Yerini sağlam görür. Diğeri ise işlem yaparlar işte soruşturma geçiririm diye…" (M4, Erkek, 59).*

> *"Memurun mevcut hükûmetle aynı bakış açısına sahip olması fiiliyatta etkiler yani. Mevcut yönetime laf gelmesin diye, ona gönül bağı kuran insanların biraz daha fedakâr ve özverili olduklarını düşünüyorum" (M7, Kadın, 48).*

> *"Bazı memurlar hükûmet memuru gibi bazı memurlar devlet memuru gibi çalışır. Bence etkiler. Uyumlu ise daha istekli olur olmaya çalışır. Değilse her şeye eleştirel baktığı için yaptığı işi çok sorgular. Niye yapıyorum bunu, neden yapıyorum. Veya çıkan kanunları sorgular, ben bunun zorunda değilim der, işi yokuşa sürme olayı olur" (M17, Kadın, 28).*

Esasen bu durum kavramsal çerçevede tartışılan iktisat temelli bürokrasi düşünü ile ilgilidir. Maliye literatüründe kamu tercihi olarak adlandırılan teoriye göre

bürokratlar, genelin değil kendi özel çıkarlarını savunmakta ve verimsizliğin kaynağı olmaktadırlar. Nitekim siyasi çevrelerle güç savaşına giren bürokratlar örgütün, bütçelerinin yanı sıra, statü ve ücretlerinin yükselmesini arzu ettiklerinden, iktidar partilerini desteklerler. Bu bağlamda kamu tercihi teorisi, siyasiler ile idare arasında bir denge gütmek üzerine kurulmuştur (Arı, 2019: 11). Memurla vatandaşın ilişkilerinde siyasal farklılıkların sirayet etkinliği, kuşaklar özelinde bir transformasyon mesabesindedir. Bu tabloya göre birinci ve ikinci kuşak memurlar arasında, ideolojik eğilimlerin daha baskın olduğu ve vatandaşla aralarındaki görüş farklılıklarını hizmet şekillerine yansıttıkları görülmektedir. Öte yandan ikinci kuşakta başörtüsü meselesinin bürokrasiyi derinden etkilediği vurgulanmıştır. Üçüncü kuşak memurlar ise vatandaşlara yönelik bu neviden bir ayrıştırmaya gitmediği gibi ideolojik eksenli soruları yeteri kadar anlamlı bulmamıştır. Bu bağlamda bu kuşakta ideolojilerin etkisi zayıflamıştır. Öte yandan memurun siyasi görüşünün çalışma motivasyonunu etkileyeceği konusunda neredeyse tüm kuşaklar hem fikirdir. Kimi katılımcılar hükûmetle uyumlu memurların daha şevkli çalıştığını düşünürken, kimileri bu memurların rehavet içinde olduğunu düşünmektedir. Öte yandan muhalif memurların daha kaygılı olduğu için disiplinli çalıştığını düşünenler de bulunmaktadır.

### 4.1.10. Demografik Veriler Bağlamında Bir Saha Okuması

Vatandaş memur etkileşiminde değişime neden olan unsurlardan biri de demografik karakterde kendini göstermektedir. Bu bağlamda vatandaş ya da memurun cinsiyeti, yaşı ve eğitim seviyesinin etkileri önümüze çıkmaktadır. Bu tema altında katılımcılarla cinsiyet, yaş ve eğitiminin etkileşim biçimleri üzerindeki etkilerine yönelik mülakat gerçekleştirilmiştir. İlk kuşakta cinsiyet bakımından kadın memurlarla ilgili bir tutum farkı kendini göstermektedir. Birinci kuşak kadın katılımcı, memur vatandaş ilişkilerinde mahremiyet algısı ile oluşan bir farklılıktan söz etmektedir. Buna göre kadın vatandaşlar kadın memura, erkek vatandaşlar erkek memura başvurmaktadır. Katılımcı, bugün bu ayrımın kalmadığını ifade etmektedir. Osmanlı son dönemlerinde kadın memurlar, kadın vatandaşların işlerini görmeleri için istihdam edilmişlerdir. Cumhuriyetle birlikte getirilen yasal düzenlemelerin ardından kadınların her alanda çalışmasının önü açılmıştır (Aslan, 2006: 117). Yine de birinci

kuşakta benzer kodlara rastlamak mümkündür. Nitekim kadın vatandaşların daireye girdiğinde kadın bir memur aradığı katılımcının aktarımları arasındadır.

> *"Yok, kadınlarla erkek memurlar arasında bugün vatandaş bakımından bir farklılık yoktur. İkisi de eşittir vatandaş nezdinde. Ha bizim ilk dönemlerimizde erkekler pek bize başvurmazlardı, çekinirlerdi işte kadındır gibi. Kadın vatandaşlar da gözleriyle kadın bir memur arar çekinerek bekleşirlerdi. Mahrem gibi düşünülürdü. Zaten pek kadın da gelmezdi kuruma, kırkta bir gelirse. Ama her vatandaş kadından da erkekten de, memurdan her hali ile çekinirdi. Şimdi öyle bir ayrım kalmadı" (M3, Kadın, 67).*

Birinci kuşak diğer katılımcı, mevcut koşullarda ise kadın memurun vatandaşlar tarafından tabiri caizse kolay lokma olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Karşısında kadın bir memur olan vatandaş ona karşı üstünlük çabasına girmekte, hatta katılımcının deyimi ile ezmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda memur ile vatandaş arasında bir tahakküm arzusunun olduğunu söyleyebilmekteyiz. Bu arzunun gerçekleştirilmesinde kadın memurlar daha elverişli görülmüştür.

> *"Vatandaş kadın olunca daha bir ezmeye çalışır, daha kolay lokma gibi görür. Ama karşısında kararlı bir ses tonuyla cevap verirse bu değişir" (M5, Kadın, 58)*

Erkek vatandaşların kadın memurlara başvurmakta isteksiz olmasını, ataerkil kodlarla ilişkilendirmek mümkündür. İkinci kuşak katılımcı kendisi de memur olmasına karşın bir kuruma gittiğinde erkek memuru seçeceğini ifade etmektedir. Nitekim memurun, yan yana çalıştığı kadın memurlar olduğu düşünüldüğünde, bu durumun mahremiyet algısı ile ilgili olmadığı, sözü edilen ataerkil kodlarla ilişkili olduğu düşünülmektedir.

> *"Ben bir kamu kurumuna gitsem hemcinsim olduğu için erkeği seçerim" (M8, Erkek, 46).*

İkinci kuşağa göre vatandaşlar, kadın memurlara karşı daha olumlu bir tutum içinde olup, erkek memurlara olan davranışları farklılık göstermektedir. Bu anlamda kadın memurlara daha nazik bir üslup takınılmaktadır. Kimi görüşmeciler kadın memurların pozitif ayrımcılık gördüğünü ancak bunun hayatın doğal akışının gereği olduğunu, kadınların daha duygusal ve erkeklerden daha zayıf olduklarını düşünmektedir. Nitekim kadın memurlar, hayatın olağan akışındaki bu zayıflıktan dolayı dezavantajlı durumdadır.

*"Kadınlara karşı daha sakin nazik davranıyor vatandaşlar" (M8, Erkek, 46).*

İkinci kuşak kadın katılımcı ise nezaket konusunda aynı görüşte değildir. Kadın memurlara nazik değil, ezici bir üslupla davranılmaktadır. Nitekim vatandaşlar erkek memurlara kolaylıkla kabalaşamamaktadır.

*"Halkın bayanlara bakış açısı farklı. Bayanları ezmeye, bağırıp çağırmaya çalışıyor, halk öyle görüyor yani. Erkeklere aynı tepkiyi veremiyorlar ama. Bazıları daha kibar davranıyor ama ender yani…" (M6, Kadın, 51).*

Kadın memurların vatandaş nezdinde ağırlığı da bulunmamaktadır. Nitekim vatandaşların kadınlar karşısında ikna edilme oranları düşük, itiraz seviyeleri yüksektir. Katılımcıya göre vatandaşlar nasılsa kadın memuru bir şekilde ikna ederim biçiminde bir düşünce geliştirmiştir. Aynı birime aynı şartlarda bir erkek memur görevlendirildiğinde ise vatandaşlar ısrarcı olmamakta ve şartlar tamamen değişmektedir. Üçüncü kuşak da benzer düşüncelere sahiptir. Vatandaşlar bayan memuru koy alt edilebilir görmekte ve erkek memurlar kadar önemsememektedir.

*"Kadın ve erkek memurlara vatandaşın tavrı kesinlikle farklı. Mesela aşağıya danışmaya geçen gün iki kadın memur denk geldik. Pandemi döneminde internetten yapılacak işler alınmayacak diye talimat geldi. Biz ikimiz de kibar şekilde anlatmaya çalışıyoruz. Bize geldiklerinde çok kolay lokma görüyorlar. Ben ona sayarsam nasılsa bana laf sayamazlar diyor, bize yüklendikçe yükleniyor. Öğleden sonra erkek bir memur geldi çok net şekilde "sistem kapalı internetten yapılacak işlemlere alamıyoruz" dediği anda tamam abi deyip dönüyorlar. Bize buna kabul ettiririm diyorlar" (M17, Kadın, 41).*

*"Vatandaşların bir kısmı bayana daha naif ve nazik davranır. Bir kısım vatandaş da bayan memurları kolay lokma olarak görür, önemsemez gibi davranır" (M14, Erkek, 30).*

Üçüncü kuşakta oldukça net biçimde ifade bulan kadın memur ön yargısı hayli dikkat çekicidir. Üstelik bu, erkek memurun meslektaşı olan kadın memura karşı duyduğu bir ön yargıdır. Üç kuşağın toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların araştırıldığı bir çalışmada Y Kuşağının; X Kuşağı ve Bebek Patlaması Kuşağından; X Kuşağının ise Bebek Patlaması Kuşağından daha eşitlikçi tutumlara sahip olduğu ifade edilmiştir. Yine X ve Y kuşağı para kazanma eylemini eşleri ile birlikte, Bebek Patlaması kuşağında ise daha çok erkeklerin yaptığını belirtenlerin ağırlıklı olduğu

vurgulanmaktadır. Yine üç kuşakta da eğitim seviyesi arttıkça eşitlikçi tutumlara sahip olanların oranı artmaktadır. Araştırmaya göre kuşaklar yaşlandıkça iletişim, problem çözme gibi yetiler yükselirken ataerkil kodlar artış göstermekte, tersine kuşaklar gençleştikçe bu özellikler azalırken, eşitlikçi tutumlar artmaktadır (Paçacıoğlu: 2018). Alan yazınında kuşaklarla ilgili gerçekleştirilen feminist çalışmalarda da ekseriyetle kuşaklar gençleştikçe eşitlikçi tutumların arttığı ve ataerkil kodların zayıfladığı aktarılmaktadır. Bu çalışma açısından bakıldığında bürokraside her üç kuşakta da eşitlikçi bir tutum oluşturulmadığı, üçüncü kuşakta ise çok daha keskin ön yargıların mevcut olduğu ifade edilebilir. Bu durumun kadın memurlara verilen pozitif haklar nedeni ile erkek memurların iş yükünün artmasına bağlı olduğunu düşünüyoruz. Üçüncü kuşağa göre kadın memurların iletişim becerileri zayıf, ruh halleri inişli çıkıştır. Öte yandan kadın memurlar duyguları ile işleri arasında denge gütmekte zorlanmaktadır. Bu bağlamda kadından memur olmayacağı gibi, yönetici hiç olmamalıdır.

> *"Ama tabii kadınların mükellefle ilişkileri zayıf, erkekler daha yetenekli o konuda. Vatandaş da kadın memura biraz da sönükse, baskı kuruyor kolay lokma görüyor. Hele iki-üç bayan varsa sesiyle bastırıyor onları" (M14, Erkek, 30).*

> *"Kadınlara karşı, mesela erkek mükellef geldiğinde bayan memura gitmez. Çekiniyor. Bayan memurlar mesela antipatim var benim onlara. Bayandan memur olmaz, hele yönetici hiç olmaz (gülüyor). Saati saatini tutmaz kadının, yöneticilik vasfı yok. Hemen duygusallaşıyor, şuraya gelse erkek mükellef bir laf etse hemen gider ağlar. 50 yaş üstünü almayacaksın memurun, kadını da almayacaksın (gülse de düşüncelerinde oldukça ciddi)" (M16, Erkek, 29).*

Erkek memurlar ile erkek vatandaşlar arasında ise ilişkiler duygusal zeminde değil daha çok güç zemininde yürümektedir. Erkek bir vatandaşla memur arasındaki bir uyuşmazlık kolaylıkla zıtlaşmaya ve kavgaya dönüşebilmektedir. Erkek egemen toplumlarda yalnızca erkeklerin kadınlar üzerindeki hâkimiyetinden değil, bazı erkeklerin de diğer erkekler üzerindeki hâkimiyetinden söz edilmesi gerekmektedir. Erkekler arasında şiddet veya şiddete başvurma tehdidi, resmi olmayan hiyerarşinin kurulması için çocukluktan itibaren kullanılan bir araçtır. Öte yandan şiddet yahut tehdidi, ayrıcalık kazanmak ya da iktidar tesis etmenin bir diğer yoludur. Genellikle erkeğin erkeğe karşı şiddetine ya da saldırgan davranışlarına spor, edebiyat, sinema ve

savaşlarda büyük değer verilmesi, şiddete onay verilmesi yanında ödüllendirilmesi anlamına gelmektedir. Ataerkil toplumların en eski kökenlerinde şiddet hususen erkek grupları arasında anlaşmazlıkların çözümü ve farklılıkların giderilmesi için anahtar bir yol olarak görülmüştür (Kaufman, 2013). Öte yandan Kaufman'ın erkeğin belli ayrıcalıkları hak ettiğine yönelik kanısı da sözü edilen iki erkek arasındaki iktidar çekişmesinin boyutunda kendisini gösterir. Bu bağlamda erkek vatandaşların daha büyük oranda erkek memurlara başvurmak istemesi, erkek memurlarla erkek vatandaşların ufak anlaşmazlıkları tolere edememesi ve tartışmanın kavgaya dönüşme potansiyeli, memur ile vatandaş arasında zaten var olan bir iktidar alanının, erkek iktidarının artan talebi ile beslenmesi gibi görünmektedir.

Konu ile ilgili araştırmacının bireysel etnografik inşasına ilişkin bir not düşmesi gerekirse, benzer gözlemleri aktarması gerekecektir. Gerçekten de kamu kurumlarında erkek memurlar, kendilerine daha baskın ya da ters konuşan bir kadını tolere edebilmekteyken, erkek vatandaşlara ilişkin pek ufak olumsuzluğu tolere edebilmektedir. Araştırmacı 15 yıllık devlet memurluğu deneyiminde sıklıkla erkekler arasında bir söylem olan "sen kimsin, asıl sen kimsin" kavgalarına rastlamıştır. Erkek memurlar kadın bir vatandaşın olumsuz tutumlarını deyim yerindeyse kale almazken, erkek vatandaşların tutumlarına tahammülleri oldukça kısıtlıdır. Bu bağlamda Kaufman'ın işaret ettiği ayrıcalıkları ve gücün onanması talebini içeren bir iktidar mücadelesinden söz edebilmekteyiz. Üçüncü kuşak kadın memurlar da bu yönde düşünmektedir. Erkek memurlar ilişkilerinde sabırsız ve agresifken kadın memurlar nazik, kibar ve sabırlıdırlar.

> *"Bence kadın ve erkek memurların vatandaşla ilişkileri farklılık gösteriyor. Mükellefler bir bayan memura ters davranmıyorlar. Erkeklerle çok zıtlaşıyorlar. Erkekler daha sabırsız oluyor. Bayanlar kibar, nazik olduğu için daha yumuşak çözülüyor sorunlar. Kadınların üstüne gitmezler. Ama erkeklerle erkekler, çok hızlı kavgaya dönüşür anlaşmazlıklar. Hazırda bekliyorlar sanki!" (M12, Kadın, 30).*

> *"Bence bayan memurlar daha sabırlı, onlar daha güzel, kibar davranıyorlar vatandaşlara. Erkekler biraz anlatıp sonra sinirleniyorlar. Daha kolay taşıyorlar" (M17, Kadın, 28).*

Vatandaş memur etkileşiminde diğer önemli bir unsur yaşlı vatandaş/genç vatandaş, yaşlı memur/genç memur denklemindeki örüntülerde ortaya çıkmaktadır.

Yaş eksenli eleştirilerin üçüncü kuşakta ortaya çıktığı, birinci ve ikinci kuşakta vatandaşların yaşları ekseninde kayda değer bir değerlendirme aktarılmadığını ifade etmekte fayda bulunmaktadır. Üçüncü kuşak katılımcıya göre, yaşlı kuşak memurlar vatandaşla yakın ilişkiler kurmaktan kaçınırken yeni nesil memurlar daha samimi ilişkiler kurabilmektedir. Kurumun para ile haşır neşir doğası ve vatandaşın sürekli memura başvuracağına dair düşünce, bu tutumda etkilidir. Merton (1957:495-496); birincil ilişkilerin, bürokratik yapıların kuralcı ve biçimsel yapısına bir tepki olarak doğduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütlerde birincil ve ikincil ilişkilerin çatışması ortaya çıkmaktadır. Birincil ilişkiler disiplini bozduğu gerekçesiyle eleştirilirken, örgütler bu neviden ilişkilere sırtını dönmüş durumdadır. Bu durum örgüt üyelerinin yalnızlık, sosyal izolasyon ya da duygusal kopukluk gibi sorunlarla karşı karşıya kalmasını beraberinde getirmektedir.

Burada dikkat çeken bir husus şudur; vatandaşa iyi hizmet eden ve özgeci memur diğerlerinden çok çalışacak, üstüne tanış olduğu vatandaşların soru ve yardım taleplerine maruz kalacaktır. Öte yandan hizmet etmekte isteksiz olan memurlar işleyişe görece daha az katkı sağlayacak ve daha az yorulacaktır. Nitekim vatandaşlar kurumlara gittiklerinde daha evvelki deneyimlerine dayanarak güler yüzlü ve yardımsever memurlara başvurmayı tercih ederler. Bu durum istemsiz bir çıktı olarak iyi olanın cezalandırılması ile sonuçlanır. Bugün halen pek çok kamu kurumunda durum bu şekildedir. Diğer yandan katılımcı kendisi de kurumlara gittiğinde genç memurları aradığını ve onlara başvurmayı tercih ettiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda yaş, etkileşimin başlaması noktasında dahi etkili bir unsurdur.

> *"Biz memur olmadan önce kurumlara gittiğimizde gençleri bulmaya çalışırdık mesela. Yaşlı memurlar fazla ilgi göstermiyor insana açıkçası yaklaşım olsun şey olsun. Yeni memur yakınlık kurar vatandaşla. Eski memurlar samimi olmaz, niye çünkü sürekli gelecek işini takip edecek. Vergi Dairesi memurları vatandaşla çok ilişki kurmaz. Durmadan beni bulur, para işi bir de sıkıntı diye düşünürler" (M13, Erkek, 30).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcıya göre akran grupların arası hararetlenmeye hazır durumdadır. Genç bir vatandaş yaşlı bir memur tarafından olumsuz bir tutumla karşılaştığında bu durumu tolere edebilirken, yaşıtı bir memurun benzer bir tavır takınması durumunda tartışmanın kavgaya dönüşme potansiyeli yüksektir. Bu durum yaşa hürmetin etkisi ile açıklanabileceği gibi yukarıda bahsi geçen iktidar ilişkileri ile

de açıklanabilmektedir. İktidar ve ayrıcalığın baştan onandığı bir ilişkide, yaşlıya karşı bir güç gösterisinde bulunmak gereksizdir. Yine de yaşlı vatandaşlara hizmet etmenin oldukça zor olduğu genç kuşak tarafından sıklıkla aktarılanlar arasındadır.

> *"Genç bir mükellefe yaşlı bir memur bağırıp çağırsa susar genç mükellef, ama ben bağırsam çağırsam hemen karşı tepkiyi alırım. Yaşa bir hürmet olur bir noktaya kadar. Genç vatandaşla genç memur arasında hemen hararetlenir konuşma, hızlı yükselir. Gençler dilimi anlıyor ama kavgaya da hızlı dönüyor. Ama yaşlılar da bizi çok zorluyor ya, kavga etmemek için direniyoruz laf anlatamıyoruz, anlamıyorlar" (M15, Erkek, 30).*

Akran olan vatandaşlara yönelik eleştirinin dili ağırlaşmaktadır. Üçüncü kuşak katılımcının yaşının 30 olduğu düşünüldüğünde kendisi ile aynı kuşakta olan genç vatandaşlarla ilgili kanaatleri oldukça dikkat çekicidir. Genç vatandaşlar iletişim konusunda sıkıntılı bulunmakla beraber, giyim kuşam ve saç kesimi bakımından da yadırganmaktadır. Bu bağlamda çatışmanın yalnızca kuşaklar arasında değil aynı kuşak arasında da yoğun biçimde yaşandığı görülmektedir. Denilebilir ki yaşlı kuşaklara yönelik eleştiriler daha makul ve yaşlarına hürmet esasında gerçekleşirken, genç kuşağa karşı yöneltilen eleştiriler oldukça ağırdır. Katılımcı gençlerin beyin yerine telefon taşıdığını, ancak sanal ortamda kurdukları ilişkiyi gerçek hayatta kuramadıklarını ifade etmiştir. Öte yandan genç vatandaşlar teknolojiyi vatandaşlık hizmetleri için de yeterince etkin kullanmamaktadır. Yaşlı vatandaşların ise teknolojiyi kullanamıyor olması makul karşılanmaktadır. Ancak gençlerin teknolojiyi kullanmak yerine kuruma başvurmasına, üçüncü kuşak memurların tahammülü oldukça kısıtlıdır. Bu bağlamda genç kuşaklar öğrenmeye öylesine kapalıdır ki, yeni bir şey öğrenmektense kuruma gelmeyi yeğlemektedir.

> *"Ama yeni nesil de geliyor, bir üslubu var, onlar daha bir ayrı zor. Kağıdın icadından haberi yokmuş gibi, saç burada (yüzünün yarsını gösteriyor) fenomen olacak ya tarz, hepsi cool, beyin yokmuş gibi böyle (donuk ve robot gibi bir hali tarif ediyor) konuşmaktan aciz, sanaldaki konuşması yok. Burada iki cümle kurmaya üşeniyor. Yaşlının gözünü seveyim diyorsun, anlamıyor falan ama en azından beyni var, gençler beyni yokmuş gibi davranıyor. Beyin yerine telefon var. Ha İnternet kullanmayan, akıllı telefonu olmayan da çok. Yaşlı bir teyze işte görüyorsunuz, zaten yardımcı oluyoruz. Ama gençler, bunu denedin mi diyorum, denedim olmadı diyor. Aç telefonunu, Google aramaya gir, bakıyorum inanın hiç arama dahi yapmamış. Öğrenmeye üşeniyor, araştırmaya üşeniyor" (M13, Erkek, 30).*

Vatandaş memur etkileşiminde diğer bir manivela eğitim seviyesidir. Eğitim seviyesi sosyal ilişkilerin incelendiği hemen tüm çalışmalarda temel değişkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcılar vatandaşın eğitim seviyesinin etkileşim biçimleri üzerinde oldukça etkili olduğunu ifade etmektedirler. Diğer yandan eğitim seviyesine yapılan vurgunun ikinci ve üçüncü kuşakta başladığını ifade etmemiz gerekmektedir. Birinci kuşak memurların büyük çoğunluğu lise mezunu olmakla birlikte ortaokul, hatta ilkokul mezunu memurlar dahi bulunmaktadır. Birinci kuşakta eğitim seviyesinin görece düşük olduğu düşünüldüğünde vatandaşların eğitim seviyesinden dem vurmamaları oldukça doğaldır. İkinci kuşak, yaşlılarla iletişim kurmanın zor olduğunu ancak ilkokul mezunu bir yaşlı ile iletişim kurmanın çok daha zor olduğunu ifade etmektedir. Oysa genç ve üniversite mezunu bir vatandaşa izah etme başarısı daha yüksektir.

> *"Vatandaşın eğitim seviyesi çok çok etkili bizimle ilişkimizde. 60 yaşında ilkokul mezunu amcaya laf anlatmak çok zor oluyor. Ama genç, lisans mezunu birine tek kelime ile ifade ediyorsunuz" (M8, Erkek, 46).*

Vezneler memurla vatandaşın en çok karşı karşıya kaldığı ve avam sohbetlerin en çok geçtiği birimlerdir. Üçüncü kuşak katılımcıya göre eğitim seviyesi düşük olan vatandaşlar burada memurdan basit bir dil kullanmasını beklenmektedir. Burada memurdan talep edilen şeyin ezoterik bir anlatıma başvurmaması ve halk dili ile etkileşim kurmasıdır. Esasen ezoterik memur dili eğitim seviyesi yüksek olan vatandaşlar bakımından da bir sorundur. Nitekim bu dili, kurum içi kültür üretmiştir ve pek çok vatandaşın ezoterik dil karşısında eğitim seviyesinin düşük olduğu bir gerçektir.

> *"Vezneler mesela işin en pis yeridir. Kısa da olsa zaman geçirdim orda. Çok basit internetten yapılacak işi bile yapmaz oraya gelir. Eğitim seviyesi de düşüktür haliyle. Orda dolmuş durağı muhabbeti vardır. Sokak ağzıyla konuşman gerekiyor, onu bekliyorlar vatandaşlar" (M15, Erkek, 30).*

Albert Einstein ego yükseldikçe bilgi azalır, bilgi yükseldikçe ego azalır der. Ancak gündelik hayatta bilginin artması ile egon ve kibrin yükseldiği durumlara sıklıkla rastlanmaktadır. Üçüncü kuşak diğer bir katılımcı eğitimli vatandaşların kimi zaman kibirli davrandığını ve karşısındaki memuru bilgisi ile ezmek istediğini ifade etmektedir. Bu bağlamda memur vatandaş etkileşiminde bir önceki başlıkta tartışıldığı üzere bilgi kimin elinde ise güç onunla beraberdir. Nitekim birinci kuşak memurlar

bilginin tekellerinde olmasının verdiği güçle vatandaş karşısında üstünlük sağlamışlardı. Üçüncü kuşağa gelindiğinde ise aynı gücü vatandaşın da ele geçirdiği bir tablodan söz etmek mümkündür.

> *"Vatandaşın eğitim seviyesi bizim ilişkilerimizi çok etkiliyor. Yaşlılar çok sabırsız oluyor, sinirli oluyor dinlemiyor. Bazı okumuşlar da tabii bilmenin verdiği kibirle, ezmek istiyor ukalalık ediyor" (M14, Erkek, 30).*

Yaş, cinsiyet ve eğitim seviyesi gibi unsurların vatandaş memur etkileşiminin değişim dinamiklerinden olduğu görülmektedir. Birinci kuşakta kadın memurlar, erkek vatandaşlar tarafından hizmet verici olarak tercih edilmemektedir. Bu algı, mahremiyet mesabesinde değerlendirilmiştir. Açıkça değerlendirilmese de bunun toplumsal cinsiyet ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. İkinci ve üçüncü kuşakta ise kadın memurlar daha az dikkate alınmakta, hatta kolay alt edilebilir görülmektedir. Yine de vatandaşlar kadın memura karşı görece daha nazik davranmaktadır. Erkek memurlar ile erkek vatandaşlar arasında ortaya çıkan olumsuzlukların kavgaya dönüşme potansiyeli yüksektir. Bu durumun güç ilişkileri ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Üçüncü kuşakta kadın memurlara karşı bir ön yargı olduğu görülmektedir. Nitekim kadın memurların iletişim becerilerinin düşük olduğunu ve memur ya da amir olmamaları gerektiğini düşünenler bulunmaktadır. Yaş konusunda ise yaşlı ve genç vatandaşların ayrı ayrı zorluklarından bahsedilmektedir. Yaşlı vatandaşlara durumu izah etmek zorken, genç vatandaşların iletişim becerilerinin düşük olduğu vurgulanmaktadır. Diğer bir etken olan eğitim seviyesi, ikinci ve üçüncü kuşakta dile getirilmektedir. Eğitim seviyesinin yüksek olması kimi durumlarda iletişimi kolaylaştırırken, kimi durumlarda vatandaş-memur arasındaki güç mücadelesinin temelini oluşturmuştur.

### 4.2. Vatandaşlara Ait Temalar

Tezin bundan sonraki bölümünde vatandaşlardan elde edilen veriler doğrultusunda ortaya çıkan temalara yer verilmiştir. Çalışma etkileşim temelli olduğu için veriler iki eksende analiz edilerek başlıklara ayrılmıştır. Bu bölümde ortaya çıkan temaların büyük bölümü memur katılımcılarla benzer mahiyette olup, etkileşimin diğer tarafınca ortaya konmuştur. Bir önceki kısımda memurlardan, kendilerini mesleki anlamda değerlendirmeleri istenmişti. Bu kez de memurlara olan yaklaşımın

ortaya konabilmesi amacı ile vatandaşlarca memuriyetin değerlendirilmesi istenmiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan ilk tema "Vatandaş Gözünde Memur Algısı" temasıdır.

### 4.2.1. Vatandaş Gözünden Memur Olmak

Vatandaşlık bireyle devletin ve bireyle bireyin birbirine karşı taşıdıkları hak ve sorumlulukların düzenlenmesine vurgu yapan genel bir olgudur. Öte yandan vatandaşlık, siyasal hayatın hem sebebi hem de kaynağı mahiyetindedir. Vatandaşlığın hukuki boyutu yanında ekonomik, siyasal, kültürel, dinsel ve sosyolojik pek çok yönünden bahsetmek mümkündür. Birey ile devlet arasındaki ilişkilerin değişmesi, dünya sisteminde yaşanan dönüşümler, küreselleşme ve sosyoekonomik yapıdaki değişimler vatandaşlığın yeniden tanımlanmasını zorunlu kılmıştır. Hâl böyle iken vatandaşlık olgusu, ulusal sınırları zorlayarak ulus devleti aşmakta ve salt yerel bir düşünceyi değil tüm insanlığı kapsayacak bir düşünme biçimini gerektirmektedir.

Vatandaşlık kavramı literatüre göre dört ana başlıkta ele alınmaktadır. Bu ana temalar ulusal kimlik ya da milliyet olarak vatandaşlık, evraklar temelli vatandaşlık, haklar temelinde ifade bulan vatandaşlık ve görev ve sorumluluklar etrafında tanımlanan vatandaşlıktır. Vatandaşlık tanımının ulusal kimlik ekseninde ele alınması Fransız Devrimi sonrası gelişen olayların bir yansımasıdır. Nitekim bu dönemde halk ile vatandaş arasında bir ayrıma gidilmiş, bu düşünce milliyetçilik akımlarının yükselmesinde başat rol oynamıştır. Bireyin insan olarak değerlendirilmesinin yegâne yolu, anlamlı bir bütün olan devletin parçası ve ulus devlet içinde bir kimliğe sahip olmasına bağlanmıştır. Bu bağlamda halk ile vatandaş birbirinden ayrılmıştır. Nitekim İnönü döneminde görev yapan, İstanbul Valisi Fahrettin Kerim Gökay'a atfedilen "*Halk plajlara akın etti, vatandaşlar denize giremez oldu…*" şeklindeki ifadeler, bu ayrışmanın somut bir örneğini teşkil etmektedir. Evraklar temelli vatandaşlık ise vatandaşlığın getirdiği kimliğe ve bu kimliğin sağlamış olduğu haklara gönderme yapmakta, Avrupa Birliği gibi entegrasyon süreçlerinin etkinliği ile vatandaşlığın mahiyeti giderek karmaşıklaşmaktadır. Hak temelli vatandaşlık ise vatandaşlığın üyelikten haklara doğru evirilen değişimine işaret etmektedir. T. Marshall'a göre modern vatandaşlık, 18. yüzyılda sivil hakları, 19. yüzyılda siyasi hakları ve 20.

yüzyılda refah devletinin getirdiği sosyal hakları elde etmiştir. [131] Görev ve sorumluluklar bağlamında vatandaşlık ise bireylerin bağlı oldukları ülkenin, amacına uygun bir dizi pratiği yerine getirmesine atıfta bulunmaktadır. Hal böyle iken Türkiye özelinde vatandaşlığa hak temelli yaklaşan liberal görüş ile ödev temelli yaklaşan cumhuriyetçi görüşün dikotomisi ortaya çıkmaktadır (Kadıoğlu, 2012: 21-29). Liberal görüş vatandaşlığı özel bir alanda tanımlamış, bireyi haklarını kullanma konusunda özgür bırakırken vatandaşların sahip olduğu haklara vurgu yapmıştır. Nitekim bireyin, vergi vermek, tehlike altında vatanı savunmak ve vatandaşlığı düzenleyen belli kanunlar dışında topluma karşı bir yükümlülüğü yoktur. Cumhuriyetçi vatandaşlık anlayışında ise bireyin yurttaş olarak topluma karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Vatandaşlar, ortak görev ve sorumluluklara göre hareket etmeli ve katılımcı bir tutumla toplum içinde var olmalıdır. Liberal görüşe göre, bireyler vatandaşlık sözleşmelerinde kurulan bağlar dışında hiçbir bağ kurmaya zorlanamazlar. Nitekim vatandaşlar egemen ve özerk olan toplum içinde bir statü sahibidir. Cumhuriyetçi vatandaşlık algısı ise statü yerine, bir dizi pratik süreci içeren görev ve sorumlulukları ikame etmiştir. Birey, bu görev ve sorumluluklarını üstlendiği ölçüde makbul vatandaş sayılmaktadır (Oldfield, 2012: 94-99).

Marshall vatandaşlığın sosyal, siyasi ve sivil olmak üzere üç boyutu olduğunu ifade etmektedir. Yurttaşlığın sivil boyutu düşünce, konuşma ve mülk edinme gibi kişisel haklardan teşekkül etmiş ve devlet tarafından güvenceye alınmıştır. Öte yandan bu haklar herkesçe kullanılma görevini de içinde barındırmaktadır. Vatandaşlığın siyasal boyutu parlamento ve yerel yönetim meclisleri aracılığı ile iktidara katılma hakkına atıfta bulunmaktadır. Bu haklar seçme, seçilme ya da siyasi faaliyetler olarak adlandırılmaktadır. Yurttaşlığın sosyal boyutu ise refah devletinin getirdiği sosyal haklardan hareketle, toplumda geçerli standartlara göre yaşama hakkını vurgulamaktadır. Eğitim kurumları ile sosyal hizmet kurumları, vatandaşların bu haklarını temin etmesinde başat rol oynamaktadır (Sarıbay, 1992: 96-97).

---

[131] T.H. Marshall'ın 1949 yılında yayınladığı *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar* isimli çalışma, vatandaşlığın inkişafını anlatan tafsilatlı çalışmalardan biridir: Marshall, T. H., & Bottomore, T. B. (2001). *Yurttaşlık ve Toplumsal Sınıflar*. İstanbul: Gündoğan Yayınları.

Türkiye'de vatandaşlık kavramı Anayasa'ya, Cumhuriyet'in ilanından sonra dâhil olmuştur. Nitekim yurttaşlık bağı, egemenliğini ulustan alan demokratik rejimlere mahsustur. Osmanlı Devleti'nde ise yurttaşlık yerine uyrukluktan, "kul" ve "tebaa" dan bahsetmek mümkündür.[132] Padişahın egemenliği altındaki herkes onu kulu ve tebaası olarak kabul edilmektedir. Öte yandan uyruklar arasında birtakım eşitsizliklerden de bahsetmek mümkündür. Osmanlı millet sistemi Müslüman olanlar ile olmayanlar arasında oldukça açık bir ayrımı vurgulayarak, Gayrimüslim tebaayı ikinci sınıf olarak görmüştür. Fransız Devrimi'nin eşitlik, ulusçuluk ve özgürlük vurgusunun, Osmanlı'daki azınlıkları etkilemesine kadar bu konuda anlamlı bir karşıt talepten söz etmek mümkün değildir. Fransız İhtilali ile birlikte İmparatorlukta her türlü din, mezhep ya da etnik köken mensubunun eşitliğine vurgu yapan, vatandaşlığın anayasal zeminini teşkil edecek zorunlu reformlar gerçekleşmeye başlamıştır. Bu tezin teori kısmında ayrıntılı biçimde üzerinde durulduğu gibi Tanzimat Fermanı, Islahat Fermanı, II. Meşrutiyet ve Kanun-i Esasi bu bağlamda okunacak başlıca reformlar arasında gelmektedir. Bu dönemde tanımlanan vatandaşlık olgusunun, haklardan çok ödevlere vurgu yaptığını, yukarıda içeriğine değinilen bireyci-liberal bir vatandaşlık anlayışı yerine, cemaatçi-cumhuriyetçi bir yaklaşıma yakın olduğunu belirtmekte fayda bulunmaktadır.

Erken cumhuriyet döneminde vatandaşlık olgusu, ulus devletin oluşumunda başat rol oynamış, vatandaşlık ulus devlet için bizzat inşa edilmiştir. Vatandaşlığın inşa edilmesine yönelik düşünce, Cumhuriyet'in toplumsal ve siyasal anlamda üretilmesi ile yakından ilgilidir. Bu dönemde kurgulanan Türk vatandaşı olgusu içindeki iki temel unsur, çağdaşlık ve vatanseverliktir. Bu bağlamda milliyet ve milliyetçi kimlik arasında bir bağ kurma, millet inşası gibi hususlar göz önüne alınırken, Osmanlı ve İslam ile kurulmuş tarihsel ve toplumsal bağlar mümkün mertebe kesilmeye çalışılmıştır. Güçlü bir vatandaşlık kurumu oluşturmanın ön koşulu, ortak bir millî kültür ve kimliğe bağlanmış, bu kimlik Türklük olarak belirlenirken, diğer alt kimlikler göz ardı edilmiştir. Böylece modernliğe karşı gelenekselin, evrenselliğe karşı yerelliğin ve resmi Türk kimliği karşısında diğer etnik

[132] Memurların kendilerini kimi zaman "emir kulu" olarak tanımlamasını Osmanlı'dan intikal etmiş bir gelenek olarak düşünmek mümkündür.

kökenlerin kamusal alanın dışına itildiği bir tablo ortaya çıkmıştır. Cumhuriyetçi kadroların, kurgulanan kimliğin salt devlet ekseninde değil, kültürel ve toplumsal alanda da somut yansımalarını görmeyi arzu etmeleri ile birlikte, vatandaşın vazifeleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda cumhuriyetçi, devrimlere inanmış, değişimlerde öncü rol oynayan, toplum için çalışan ve devlete karşı vazifelerini yerine getirmeyi siyasi ahlak olarak kabul eden makbul vatandaş tipi yaratılmıştır. 1950'li yıllara değin vurgulanan vatandaşlık anlayışı haklar yerine vazifeye, bireycilik yerine toplum ve devlete dayanır. Bu dönemde vatandaşlık tasavvuru devletin vergi, askerlik ya da oy verme gibi taleplerini yerine getiren edilgen bir modeldir. 1950'li yıllara kadar Kemalist seküler temelde türdeş ve ulus şemsiyesi altında, siyasal ve kültürel olarak tanımlanan vatandaşlık anlayışı, 1950'li yıllarda, Türk kimliğinin resmi olarak tanımı üzerine tartışmaların temelini teşkil etmiştir. Öte yandan tek partili rejimin tesis ettiği vatandaşlık anlayışı çok partili hayata geçişle de oldukça köklü dönüşümlere uğramıştır (Keyman, 1998: 175-178). Bu dönemde Demokrat Parti'nin siyasi üslubu ile paralel biçimde, İslam unsuru, siyasi biçimde inşa edilen ulus ve vatandaşlık anlayışı içine entegre edilmiştir. Diğer bir deyişle Cumhuriyetçi kadronun geleneksel kimlikleri kişisel alana geriletme arzusu yerine, kamusal kimliklere geçişe dair gayret verildiği bir dönemdir (Keyman, 2008: 179). 1961 Anayasası ile birlikte cumhuriyetçi vatandaşlık anlayışı yerine liberal vatandaşlık anlayışının ortaya çıktığını görmekteyiz. Dünya sistemindeki dönüşümler, ülkenin değişen sosyoekonomik yapısı ve farklı toplumsal kimliklerin kamusal alanda var olma talebi neticesinde, Cumhuriyetçi vatandaşlık anlayışı 1980'li yıllardan sonra çok daha köklü biçimde sorgulanmaya başlamış ve vatandaşlık anlayışı salt ödevler üzerinden değil, haklar üzerinden yeniden tanımlanmıştır. Vatandaşlığın tepeden belirlenmesi yerine, alttan belirleyecek bir vatandaş anlayışının ortaya çıkması ile anayasal vatandaşlık tartışmaları gündeme gelmiştir. Nitekim 1990'lı yıllar, vatandaşlık olgusunun en fazla tartışıldığı dönemdir (Keyman, 1998: 51, 179). Bu döneme küreselleşmenin ülke bazındaki etkileri ve yükselen kimlik anlayışı yön vermiştir. Bu tartışmaların sonucunda devlete karşı vazife yüklü bir vatandaş modeli yerine talep eden, sorgulayan, katılımcı ve tepeden belirlenmeye razı olmayan bir vatandaş tanımı ortaya çıkmıştır. Diğer yandan vatandaşlık, bu dönemde bir milletten ziyade bir devlete üyelik şeklinde yorumlanmıştır. Bu yeni vatandaş tipi farklılıklarına rağmen bir arada yaşayabilecek

ve tüm farklı kültürlerin kendilerini ifade etmesine imkân verecektir. Öte yandan farklılıklara yönelik ifade hakkı anayasal olarak güvence altına alınacak ve çoğulcu bir toplum anlayışı içinde çok kültürlü ve anayasal vatandaşlık kimliği tesis olunacaktır. Çok kültürlü ve anayasal vatandaşlık anlayışını vurgulayan ana arterler haklar, özgürlükler ve sorumluluklardır (Keyman, 2008: 10-11). Bugün dahi, vatandaşlık anlayışına yönelik tartışmalar sürerken, anayasal vatandaşlık tanımının Türkiye özelinde uygun olup olmadığı konusu da andımız gibi başlıklar altında etkinliğini korumaktadır.[133]

Öte yandan kavramsal çerçevede değinilen Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı da vatandaşlığın tanımlanması üzerinde etkilidir. Nitekim yeni kamu yönetimi anlayışının temel unsurları post-modern yönetim, sivil toplum, kurumsal hümanizm ve demokratik vatandaşlıktır. Post modern anlayışın değerler ile olguları birbirinden ayırarak olguları önceleyen yaklaşımı ise maluldür. Nitekim sosyal bilimler değerleri ve olguları birbirinden ayırmadığı gibi değerlerin bireyin yaşamında ve organizasyonlarda daha önemli rolleri olduğunu ifade etmektedir. Hâl böyle iken olgu ve değerler birbirinden ayrılmamalı ve kamu kurumların idare edenler, memurlar ve vatandaşlar ortak bir müzakere alanında buluşmalıdır (Denhardt ve Denhardt, 2007: 27-45).

Cumhuriyetçi geleneğin vazife yüklü vatandaşlık anlayışı yerine liberal, bireyci ve katılımcı vatandaşlık anlayışının ortaya çıkması, bu çalışma açısından kimi değişimleri anlamamıza yardımcı olacaktır. Nitekim bir takım sapmalar olmakla birlikte, kabaca tasvir edilirse, cumhuriyetçi vatandaşlık anlayışının izlerini taşıyan birinci kuşak, vatandaşlığa hak ve sorumluluklar temelinde yaklaşan ikinci kuşak ve vatandaşlığa ağırlıkla haklar temelinde yaklaşan bir üçüncü kuşağın varlığından söz etmek mümkündür. İlk kuşaklar vatandaşlığa ait vazifelerini yerine getirmede memur karşısında tevekkül sahibi iken, kuşaklar gençleştikçe sorgulama ve reddiye söylemleri

[133] Anayasal vatandaşlık, diğer bir adı ile anayasal vatanseverlik, ilk kez Jurgen Habermas tarafından Almanya'da kimliklerin homojen bir yapıda ele alınmasına tepki olarak geliştirilmiştir. Habermas, farklılıklarına rağmen tüm kimliklerin bir arada barış içinde yaşamasına vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda yapılacak vatandaşlık tanımları etnik, kültürel ya da dinsel vurgu içermemeli, tüm kimliklerin farklılıklarını ifade etmesine izin verilmeli ve devlet tüm kimliklere eşit mesafede bulunmalıdır (Preuss 2004'ten akt. Korkut, 2015: 12).

artmaktadır. Burada vurgulanması gereken bir başka nokta bulunmaktadır. İlk kuşak vatandaşların oldukça yoğun bir memur baskısına maruz kalmalarına karşın son kuşağın aynı nispette baskıya maruz kalmadığını kabul etmek gerekmektedir. Her ne kadar genç kuşaklar da benzer bir tahakkümden söz etmiş olsalar da, hem memur hem vatandaş katılımcıların verileri kapsamlı biçimde düşünüldüğünde, genç kuşağın oldukça şanslı olduğunu söylemek mümkündür. Üçüncü kuşağın serzenişlerinin nedeni hem geçmiş dönemleri yaşamamış olmaları, hem de kuşağın mizaç özellikleri gereği yaşlı kuşakların tevekkül anlayışına sahip olmamalarıdır. Öte yandan vatandaşlık anlayışındaki hak bilinci arttıkça, memura duyulan beklenti de artmaktadır. Örneğin yaşlı kuşaklar, memurların kendilerine olan yaklaşımlarını anlatırken yoğun bir serzeniş, hayret ya da kızgınlık emareleri içermemektedir. Daha da ötesi yaşlı kuşak ekseriyetle kendi dönemlerinde memurları daha donanımlı ve devlet ciddiyetine sahip bulmakta, gençlerle devlet kurumlarının ağırlığının azaldığını düşünmektedir. Biz bu durumun, cumhuriyetçi vazifeci vatandaşlık anlayışının yansımaları olabileceğini düşünüyoruz.

Bu tema altında katılımcılara sizin için "memur" ne ifade ediyor şeklinde konu açımı sorusu ile başlanarak, memurların vatandaşlara karşı tutumları, inisiyatif meselesi ve ticaret konusunun yanı sıra, Türk toplumunda evlenme ve borçlanma ilişkilerinde memurlara yüklenen anlam üzerine derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yine aynı ana tema altında sahada ortaya çıkmış bir alt tema olarak yaşlı-genç memur ve kadın-erkek memur imgelerinin vatandaş gözünden nasıl algılandığına dair veriler ortaya konmuştur. Her iki imge de sahadaki ilk görüşmelerde ortaya çıkmış, hemen her katılımcının memurları, eski ya da yeni olarak ve cinsiyet temelli kategorize ettiği görülmüştür. Bu bağlamda, vatandaşlar gözünden memurun temel algılanma biçimlerinden biri yaş iken diğeri cinsiyettir.

Birinci kuşak katılımcı kendi dönemlerinde memurun "emekli olabilecek kişi" olarak algılandığını ifade etmiştir. Nitekim sosyal güvenlik sisteminin gelişmediği yıllarda esnaf ya da çiftçi gibi meslekler Bağ-Kur'a kaydolabilmiştir. Sosyal Güvenlik sisteminin memuriyete etkileri bir önceki bölümde ayrıntılı olarak tartışılmıştı. Bu durum birinci kuşak memurlar arasında da mesleğin başat seçim nedeni olarak karşımıza çıkmıştır. Birinci kuşak vatandaş da dönemleri bakımından benzer algılara

sahiptir. Diğer yandan köy muhtarının çiftçi Bağ-Kur'una kendisine muhalif olanları kaydetmesi, onları vergi borcu altına sokmak istemesi o dönemlerde vergi bilincinin oluşmadığını ve sosyal güvence sistemine dair pek az şey bilindiğinin emareleridir. Diğer yandan birinci kuşak için memurluk yoksullukla ilişkilendirilmiştir. O dönemde sabah evden çıkan birinin, akşama muhakkak iş bulabileceğini ifade eden katılımcıya göre, memur olmanın tek avantajı emeklilik hakkıdır.

Yine "Yoksul ailelerin çocukları memur olur" şeklindeki kanı birinci kuşak memurlara ilişkin verilerle uyum göstermektedir. Birinci kuşakta eğitimine devam edenlerin ağırlıkla yoksul ailelerin çocukları olduğu, refah seviyesi yüksek ailelerin çocuklarının ailenin işini yürüttüğü, mal varlığı ile girişimcilik yaptığı ya da eğitim konusunda ısrarcı olmadığı özellikle yaşlı kuşaklar tarafından sıklıkla vurgulanmıştı. Bu bağlamda eğitimin hususen memuriyetle ilişkilendirildiği, özel sektör ya da kendi namına çalışacak olanlar için, eğitimin olmazsa olmaz sayılmadığını vurgulamakta fayda bulunmaktadır. Bu durum diğer yandan ileride bilgi teması altında tartışılacak diğer bir sonucu yorumlamamıza olanak sağlayacaktır. Birinci kuşak memurlar arasında sıklıkla memurların kendilerini halktan ayrı ve bilgili gördüğü ve bu bilgi aracılığı ile vatandaş üzerinde tahakküm kurduğu aktarılmıştı. Öyle ki bu durum bir katılımcı tarafından "memur bilgi ile kuruyordu imparatorluğunu" şeklide ifade bulmuştu. İlk kuşakta lise ve yükseköğrenime devam edenlerin nihai amacının memur olmak olduğu ve varsıl ailelerin çocuklarının okumadığı düşünüldüğünde, çok değil bir kuşak sonra toplumda eğitim alan ağırlıklı kesimin memurlar haline gelmiş olması kaçınılmazdır. Nitekim ilk kuşakta, ekonomik bakımdan zayıf olması ile toplum içinde zengin kesim tarafından neredeyse hor görülen memurların, kısa bir dönem sonra bilginin başat güç haline gelmesinin de etkisi ile toplum karşısında üstünlük sağladığı sonucuna varabiliriz. İlk kuşak memurların "*Memur ne ki, kimse önemsemezdi, basit bir memur…*" der geçerlerdi şeklindeki ifadelerini düşündüğümüzde, bilginin kimi durumlarda paradan daha kıymetli hale gelmesinin, memurun toplumsaldaki algısını değiştirmekte pay sahibi olduğunu ifade etmemiz gerekir. Tersine bir efendi köle ahlakı teorisi işletmemiz gerekirse, bir zamanlar yoksul olarak hor görülen memurun, bilgisi ile hor görmüş olması muhtemeldir. Nitekim vatandaşların da benzer bir ahlaka sahip olabildiği daha önceki bölümlerde tartışılmıştı. Bu bakımdan Türk bürokrasi

tarihinde memur ile vatandaş ilişkilerinin güç değiş tokuşu süreci yaşadığını ve her iki tarafın da zaman zaman efendi ya da köle olabildiği görülmektedir. Bürokrasi bir diğer mücadelesini siyasetle vermiştir. Nitekim bürokrasi öykümüz, siyasetle bürokrasinin bir demokrasi bir darbe şeklinde vuku bulan inişli çıkışlı seyrine sahne olmuştur. Bu bağlamda memurun siyasetçi ve vatandaş olmak üzere güç ilişkisine girdiği iki mevziisi olduğu sonucuna varmak mümkündür.

> *"Memuriyete atanmak bizim zamanımızda anlamı emeklilikti. Şimdi çiftçisinden işçisine hepsi emekli artık. Esnaf Bağ-Kur'u vardı bizim zamanımızda. Mesela köyde çiftçi Bağ-Kur'una muhtar kendi taraftarlarını değil de sevmediklerini kaydederdi. Niye o adam oraya vergi versin borçlansın diye. Onun bir gün olup emekli olacağını düşünemedi. 2004 diyelim artık o yıllarda çiftçi Bağ Kur'undan emekli olanların yüzde doksanı o günlerin muhtarlarına muhalif olan kişilerdir. Muhtar taraftarı olanlar çok sonra emekli oldu. Sosyal güvenlik sistemi yoktu, emekliliğim olsun diye memur olunurdu. Memurluk fakirliği simgeliyordu. Piyasada iş vardı o zaman, biri sabah çıksın akşama iş bulurdu. Daha düşük gelirli ailelerin çocukları memur olurdu, zengin aile çocukları tercih etmezlerdi. Memurlar orta halliydi ekonomik olarak, piyasadaki işlerle çok bir maaş farkı yoktu. Mesela ben memur olmadan önce şahıs yanında çalışırdım 30 bin lira alıyordum, belediyeye başladım 33 bin liraya başladım. Bugünkü çok farklı, memurların maddi durumu iyi" (V3, 62, Erkek, Lise).*

Bir mesleğin toplum içinde başat algılanma ölçütleri arasında ekonomik getiri faktörünün etkisi yadsınamaz. Ancak ekonomik getiri kadar mesleğin gerektirdiği efor, beden gücü ile görülüp görülmediği, kirli ya da temiz işlerden olması, aile hayatının yaşanırlığına imkan vermesi gibi pek çok etken bulunmaktadır. Birinci kuşak katılımcılar memuriyetin yoksullukla ilişkili olduğunu defaten vurgulamıştır. Öyle ki memurlar arasında gününü bir simit, bir çay ile geçirdiğini aktaran katılımcılara rastlanmıştı. Bugün de memurun refah seviyesinin yüksek olduğunu söylemek mümkün değildir. Buna karşın memuriyet bugün oldukça rağbet gören bir meslektir. Nitekim bugün ailelerin çocuklarının memur olmasını neredeyse nihai amaç edindiği, bu teze ilişkin veriler arasındadır. Hâl böyle iken, memuriyetin ekonomik getirisi yüksek mesleklerden olması nedeni ile tercih edildiğini söylemek güçtür. Biz memuriyetin güvenceli mesleklerden olması yanında, bedensel rahatlık ve kişinin sosyal ve aile yaşamını sürdürmesine imkân vermesi bakımından avantajlı görüldüğünü düşünmekteyiz. Bu bağlamda memurların toplumca rahat görülmesi ve ileride de sıklıkla vurgulanacağı üzere "yattıkları yerden para alıyorlar" şeklinde

üretilmiş ön yargı, ekonomik getiriden ziyade bedeni, zihni ve sosyal rahatlığa vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda birinci kuşak katılımcının bugün memurların ekonomik durumunun iyi olduğu vurgusu üzerine düşünmemiz gerekmektedir. Memurlar halen ekonomik bakımdan vasat bir hayat sürmektedir. Buna karşın özellikle de büro memurları, sağlık çalışanları gibi nöbetli memur grupları, asker, polis gibi riskli gruplar da hesaba katıldığında en düzenli hayatı sürdüren memurlar arasındadır. Hele ki öğretmenlik en rahat memurluk tacını yıllardır başına takmış olup, hiçbir memur grubuna bırakacak gibi görünmemektedir. Bu kanıda da yine öğretmenin yaz ve sömestr tatili yanında hafta içinde kimi günlerinin boş olmasının etkisi sıklıkla vurgulanmaktadır. Öyle ise Türk toplumunda memuriyetin algılanmasındaki başat etkenin bedensel ve sosyal rahatlık olduğunu söylemek mümkündür. Birinci kuşak diğer bir katılımcıya göre ise problem memurun aylık gelirinde değil, parasının bereketsiz oluşundadır. Nitekim memurun nihai amacı işlerini bitirmek değil, mevcut günü bitirmektir. Hem İslam kültüründe, hem de halk kültüründe zahmeti az olan işlerin rahmetinin de az olacağı ve kişinin eline daha çok para geçse dahi harcarken bereketsiz olacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, yatarak kazanan memurun parası da bereketsizdir.

> *"Aslında memur çok bir maaş aldığından değil, orda ölçü çalışma şekli. Memur yorulmadan para kazanıyor, çok rahat maaş alıyor. Biz belki memurun iki katı üç katı para kazanıyoruz, ama biz çok yoruluyoruz. Evimize geç gidiyoruz, evimizde doğru düzgün oturmuyoruz. Bir de beden gücü ile çalışan insanlar var. Yani tamamen sonuç alma ile alakalı bir şey bu, sonuca hangi şartlarda ulaştığınızla ilgili bir şey. Para değil kıstas, efor. Memur zengin de değildir, ancak geçinir, kiraydı çocuktu" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

> *"Şimdiki memurlar vakit geçirmeye çalışıyor, o günü geçiriyor bitiriyor. Bu nasılsa yapılacak elinde beş günlük iş varsa günü bitirmeye bakma üç günde bitir kardeşim. Acil durumlar olur hastalığın olur, mücbir sebeplerden dolayı gitmek zorunda olursun, işini bitir ki gelen vatandaş mağdur olmasın. Aldığın parayı helal ettirmeye çalış. Sen bunu yapmadığın sürece ben sana ayda 10 bin lira da versem gene yetmiyor o adama. Niye çünkü bereketi olmuyor" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı da memurların emeksiz bir gelir elde ettiğini düşünmektedir. Memur atanana kadar üstün bir emek sarf etmekte ancak amaca ulaşır ulaşmaz derin bir rehavet içine girmektedir. Atanmak nihai zafere erişmek gibidir, nitekim maksat, atandıktan sonra mesleği icra etmek değil kutsal 657 zırhına bürünmektir. Nitekim memur olana kadar kimi aracılara tevessül eden kimseler, atanıp kutsal zırhı giydikten sonra kendilerine destek olanlara karşı da vefa göstermemektedir. Bu kutsal zırh öylesi güçlü tılsımlara sahiptir ki, onu giyenin bir daha çıkarması neredeyse mümkünat dışıdır. Öte yandan bir memurun işine son verecek olanın yine diğer bir memur olması da memurun güvencesini artırıcı bir unsur olarak gösterilmektedir. Bu noktada değinilmesi gereken husus, memurun bir başka memur yerine, siyasiler tarafından mesleğine son verilmesinin ideolojik sonuçlarıdır. Teori kısmında değinildiği gibi, Türk bürokrasi tarihinde iktidarlar, muhalif memurları elimine etmek için kimi dönemlerde torba yasalar çıkarmak sureti ile bu usule başvurmuşlardır. Tek Parti döneminde iktidar tarafından İstiklal Savaşına yeterli desteği sağlamadığı düşünülen pek çok memurun işine son verilmiştir. Yine Demokrat Parti döneminde de bürokratik alan içine sirayet eden tek parti dönemi memurlarının temizlenmesi için benzer uygulamalara gidilmiştir. Memurun işine ideolojik saiklerle son verilmesi hem demokrasi hem de liyakat ilkelerinin zedelenmesi anlamına gelmektedir. Öte yandan bireyin devlete karşı güveninin azalmasına neden olacaktır. Biz, memurların meslekten çıkarılmasının siyasetin insafına bırakılmamasını, kararlarını yavaş alan bürokratik mekanizmalara ve yargıya teslim edilmesinin en doğru yol olduğunu düşünüyoruz.

Katılımcının memurların işe girişlerde tevessül ettikleri kimselere değinmesi de vatandaş gözünde memurların istihdam şekillerine ilişkin bir gösterge mahiyetindedir. Bilindiği gibi memurlar merkezi KPSS sınavdan yeterli puanı almak şartı ile atanabilmektedir. Buna karşın memurların referans olmaksızın işe giremeyeceğini düşünen katılımcılar bulunmasını, memurun siyaset ile ilişkili görüldüğü yönünde değerlendirmek mümkündür.

> *"Memur deyince yan gel yat adam anlıyorum ben. Para gelsin ama iş olmasın, iş yapmayım benim anladığım bu. Herhangi bir işimiz olduğumuzda oraya varıyorsun, memurlar işe girmek için olmadık taklayı atıyorlar ama memur olunca da onları işe alan Genel Müdür'ün bile işini yapmayan*

*memurlar var. Adam oraya girmek için epeyce uğraşıyor ama oraya oturunca tevessül ettiği adamları bile görmüyor. Memur bir kere tepeden bakmacı zihniyete sahiptir. Dokunulmazlıkları var, devlet garantisi var, işten atılması mümkün değil, kanun koruyucu. Çünkü onları işten atacak olanlar da memur, Yargıtay, Danıştay, Anayasa Mahkemesi bunlar da memur" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Öte yandan kutsal 657 zırhı memurlara keyfi davranma, çalışmama, dilediği zaman işe gitme ya da gitmeme konusunda sınırsız yetki vermektedir. Nitekim memurların işlerine son verilemeyeceğine ilişkin güçlü bir kanı hâkimdir. Bu noktada memurun dokunulmazlığı üzerine birkaç şey söylemek istiyoruz. Esasen memurlar sanıldığı kadar layüsellik içinde değildir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu memurlara verilebilecek cezaları düzenlemiştir. İlgili kanunun 125. maddesine göre memurlara verilebilecek cezalar uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarma olarak teşekkül etmiştir. Bu bağlamda memur, kendisine verilen görevleri eksiksiz ve zamanında yapma, mesai saatlerine riayet etme, vatandaşların işlerine karşı gereken özeni gösterme gibi mesleki tutuma yönelik kurallara uymak durumundadır. Yine vatandaşlara karşı kötü muamelede bulunmama, söz ya da hareketle sataşmama, görevi ile ilgili çıkar sağlamama, dil din ırk ya da mezhep ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit davranma ve vatandaşa doğru bilgi verme gibi doğrudan memur vatandaş ilişkilerini düzenleyen sorumlulukları da aynı yasada sayılmıştır. Memurlar bu sorumluluklarını yerine getirmedikleri takdirde sayılan cezaları alabilmektedir. Öte yandan memuriyetten çıkarma cezası ekseriyetle siyasi eylemlere ya da terör suçlarına bağlanmıştır. Esasen memurun görevden azledilemeyeceğine ilişkin hâkim kanı bu unsurla yakından ilişkilidir. Nitekim bir memur siyasi ya da ideolojik olarak çalışma düzenine aykırı davranması, terör örgütlerini destekleyici eylemde bulunması, siyasi partilere üye olması, memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunması, gizli bilgileri açıklaması, Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanun'a aykırı davranması ve bir yılda 20 gün işe gelmemesi halinde memuriyetten çıkarılabilecektir. Görüldüğü üzere memuriyete son verme cezasına ilişkin düzenlemede vatandaşlara yönelik hizmetin mahiyetinde düzenleme neredeyse bulunmamaktadır. Bu bakımdan toplumsal alanda memurun işten çıkarılması olağanüstü şartlara bağlanmış gibi görünmektedir. Nitekim burada gözden kaçan bir husus olduğunu vurgulamakta fayda

var. İlgili kanun, aynı bölümünde tekerrüre ilişkin hükümleri de düzenlenmiştir. Buna göre bir fiil ya da halden dolayı ceza almış memura aynı neviden fiili tekrar etmesi halinde bir derece ağır ceza verileceği ifade edilmiştir. Yine aynı derece cezayı gerektirse de farklı fiil ya da haller nedeni ile verilecek disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında, bir derece ağır ceza verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda daha hafif ceza almış bir memurun, aynı eylemde ısrarcı olması halinde bu cezanın memuriyetten çıkarmaya varan sonuçlar doğurabilmesi mümkündür. Burada şunu da ifade etmeliyiz; memurların ezici çoğunluğu disiplin işlemleri konusunda çekimserdir ve böylesi bir durumda ısrarcı olmayı göze alacak pek az memur bulunmaktadır. Hâl böyle iken, kamu kurumlarında uygulamada memur disiplin cezalarının işletildiğini söylemek oldukça güçtür. Birinci kuşak diğer katılımcı da memurların emeksiz bir gelir elde ettiğini düşünmektedir. Memur atanana kadar üstün bir emek sarf etmekte ancak amaca ulaşır ulaşmaz derin bir rehavet içine girmektedir. Atanmak nihai zafere erişmek gibidir, nitekim maksat, atandıktan sonra mesleği icra etmek değil kutsal 657 zırhına bürünmektir.

Elbette memurlara karşı cezai müeyyidelerin işletilebilmesi her şeyden evvel dirayetli idarecilere bağlıdır. Öte yandan usule ilişkin nitelikli bilgi de amirin disiplin işlemi uygulama konusunda mukavemetini artırmaktadır. Kamu kurumlarında vatandaşların algı dünyalarını yansıtan pek çok memur olduğu bir gerçektir. Ancak bir memurun bu tutumda ısrar etmesinin bir nedeni, amirinin bahsi geçen dirayete sahip olmamasıdır. Amirin, astlarının keyfi davranışlarına göz yummasının birkaç nedeni vardır. Bunlardan ilki amirin kişisel olarak zayıf bir karakterde olması ve personeli ile bu yönlü bir kavgayı göze alamamasıdır. Nitekim her türlü örgütte, adil olmak bir kavgayı gerektirmektedir. Nitekim adaletin tesis edildiği yerde daima memnun olmayan bir taraf ve bir günah keçisi vardır. Diğer yandan suya sabuna dokunmak istemeyen ve tüm memurlar tarafından onaylanmak arzusunda olan idareciler disiplin işlemi yapma konusunda gerekli direnci gösterememektedirler. Disiplin işlemlerinin önündeki diğer bir engel, usule ilişkin bilgi eksikliğidir. Disiplin işlemleri oldukça karışık, günlü ve şekle düşkün işlemlerdir. Disiplin işlemlerinin rutin uygulanan işlerden olmaması, hakkında kamu kurumlarında pek az bilgi sahibi memur olması ve işletilen müeyyidelerin kahir ekserisinin adli makamlarca usul yönünden bozulması

amirleri bu konuda çekimser yapmaktadır. Diğer bir unsur ise siyasi mekanizmaların bürokrasi üzerinde kurduğu denetimdir. Kamu kurumlarında bir memurun birimi dahi değiştirildiğinde, memurun eriştiği siyasilerce kurum amirlerine ve daha üst birimlere karardan dönülmesi için baskı yapıldığı vakidir.

Burada şu hususu vurgulamak istiyoruz: Devlet Memurları Kanunu'nda sözü edilen disiplin işlemlerine ilişkin hususların tam olarak uygulanması durumunda vatandaşların memurlara yönelik şikâyetleri azalacaktır. Nitekim her memur amirine karşı sorumlu olup amir, cezai müeyyide dışında da memurun çalışma ortamındaki huzur ve sükûnunu bozma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, ortalama bir memurun yüksek bir direnç göstererek keyfi eylemlerine devam edebilmesi oldukça güçtür. Memurun, amirinin ve yanı başında çalışan diğer memurun dahi bilişine dahil olmayan mikro ezoterik bir alanı olduğu muhakkaktır. Bu alanın keyfe keder kullanılma olasılığı da kabul edilmelidir. Ancak yine de DMK'nın uygulanma ihtimalinin dahi artırılması, işleyişe önemli ölçüde katkıda bulunacaktır. Hâl böyle iken vatandaşların memurların dokunulmaz oldukları yönündeki serzenişleri üzerine bir kez daha düşünmek gerekmektedir. Burada dokunulmaz bir memurdan değil, dokunmayan bir amirden bahsetmek daha yerinde olacaktır.

> *"Rahat, memur olduktan sonra, sırtını dayadıktan sonra çalışmayan bir toplum oluşuyor, ben onu anlıyorum. Maliye memurları da aynı. Maliye SGK'ya göre kolay iş çözümlenebilir, biraz daha sıcak gelir. SGK'da bunun abisi onun dayısı hesabı gelen insanlarla dolu" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

> *"Memurların bir kısmı işine çaba gösteren, çalışma etiğine uyan kimselerdir. Ancak bir kısmı da devlete sırtını yaslamış, sorumluluk altına girmeyen, sadece gününü dolduran ve maaşını alan kişiler anlamına gelir" (V4, 61, Kadın, Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı ise memurların halk arasında işi yokuşa süren kimseler olarak kabul edildiklerini ifade etmektedir. Diğer yandan Maliye memurları vatandaş gözünde polis, zabıta gibi cezai müeyyide birimleri arasında sayılmaktadır. Benzer söylemler birinci kuşak memurlar arasında da defaten ifade bulmuştu. Bu bağlamda Maliye memuru ile vatandaş arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde, bu algının temel ölçüt olarak değerlendirilmesi gerektiği muhakkaktır. Nitekim ceza yetkisi bulunan memurla vatandaş arasındaki ilişkinin, hizmet alıcı ile hizmet vericinin değil, ceza yazan ile yazılan arasındaki bir ilişki olduğunu vurgulamak gerekir.

Vatandaşların Maliye memurunu özellikle sevmemesinin nedeni, devletin soğuk yüzü olarak görülmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu soğuk yüz, vergi yükümlülüğü ile yakın bir ilişki içindedir. Katılımcının diğer bir vurgusu, vatandaşların memur karşısındaki zayıflığının, yükümlülüklerine ilişkin eksiklikten kaynaklandığıdır. Bu durum memur çözümlemelerinde borçlu vatandaş teması ile işlenmişti. Nitekim memurlar vatandaşları baştan eksik ya da kusurlu gördüklerini ve haklı olan tarafın kendileri olduğunu ifade etmişlerdir. Bu düşünce vatandaşlar arasında da kabul görmüştür. Kendi kusurunu ya da eksiğini bilen vatandaş, mecburen memurla iyi geçinmek durumunda kalmıştır. Nitekim bir Maliye memuru yazmayı dilerse, ceza yazacak bir kalem bulabilme kabiliyetine sahiptir. Bu tema ilerde ayrıntılı olarak işlenecektir.

> *"Maliye memuru vatandaş arasında işi zorlaştıran kişiler olarak anılırlar. Adamların artık işleri yoğun olduğundan mı basit yapmadıklarından mı? Polis gibi zabıta gibi görünür. Sevilmeme sebeplerinden biri de odur. Vatandaş yaptığı işten vergisini fişini faturasını düzenli vermediği için, Maliyeci de bu işi takip ettiği için sevilmeme sebeplerinden biri de bu yani. Keyfi davranma rüşvet yani böyle söylentiler olur ama ben kendim hiç karşılaşmadım böyle şeylerle" (V3, 62, Erkek, Lise).*

> *"Mükellef korkar Maliye memurundan. Ceza yemekten korkar, ihtimamlı davranmaya gayret eder, temkinli yaklaşır. Bir memur bir işyerinde isterse ceza yazacak bir şey bulabilir" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşakta memurlara ilişkin beklentilerden bir diğeri, hâl ve hareketlerinin devlet adabı ile uyumlu olmasına yöneliktir. Memur giyim kuşamı ve toplumsal alandaki eylemleri ile temkinli yaşamalı ve devleti temsil ettiğinin bilincinde olmalıdır. Burada tartışılması gereken diğer bir husus diğer mesleklerde neden böyle bir temsilin vurgulanmadığıdır. Örneğin bir elektrik ustasının mesleği ile uyumlu yaşaması beklenmezken, memurdan mesleği ile uyumlu yaşaması beklenmiştir. Hal böyle iken, yaklaşık iki buçuk milyon devlet memuru olduğu düşünüldüğünde, devletin zatının temsili konusunda oldukça bonkör olduğu görülmektedir. Devletin, milyonlarca kişinin kendisini temsil etmesine izin vermesi, mümessillerinin tamamının sorumluluğunu alması anlamına gelmektedir. Memur devleti temsil etmek zorunda mıdır? Hangi kurum böyle geniş bir temsil yetkisini dağıtır? Mümessil temsil ettiğinin her türlü eylem, tutum ve yanlışı ile aslına gönderme

yapar. Şu hâlde devletin başı gerçekten derttedir. Bize göre bu temsili kabul etmek devletin zatına yöneltilecek pek çok eleştirinin de ana damarını oluşturacaktır.

> *"Memur hal ve hareketlerine dikkat etmesi gerekir. Mesleği ile uyumlu yaşamak zorundadır. İlçede hele yüzde doksan dokuzu memuru tanır. Ona göre davranması lazım, giyimi kuşamı hâl ve hareketleri düzgün olmalı. Örnek kişidir orda, devleti temsil ediyor" (V3, 62, Erkek, Lise).*

İkinci kuşak katılımcıya göre Maliye memurları kendilerini diğer memurlardan farklı görmektedir. Maliye memurlarının vergi toplama noktasında önemli bir görev üstlenmesi ve muhasebat işlemlerinin riskli doğası bu memurları ayrı kılmaktadır. Esasen bu ayrımı, memurların kolluk kuvveti mesabesinde görülmesinde daha net biçimde görmek mümkündür. Bu durum birinci ve ikinci kuşak memurlar arasında, hem de birinci ve ikinci kuşak vatandaşlar arasında ifade edilen ortak bir kanı mahiyetindedir. Ayrıca bu tezin en kanonik çıktılarından biri olduğunu da ifade etmemiz gerekmektedir. Genel olarak Vergi Dairelerinin, vatandaşlara cezai müeyyide uygulayabileceği konular arasında vergi kaçırma, vergi zıyaı, usulsüzlük, işyeri kapatma, vergi kaçakçılığı ve vergi mahremiyetini ihlali gibi konular bulunmaktadır. Esasen bu durum cezai müeyyide kaygısının yanı sıra, vergi kültürünün içerdiği etkileri de içinde barındırmaktadır. Nitekim bir esnafın Maliye'den gelen bir memur gördüğünde yaşadığı tedirginliği başka türlü açıklamak olası değildir. Öyle ki katılımcı, Mali Müşavir olmasına rağmen, kendisi de Maliye'den arandığı zaman irkildiğini ifade etmektedir.

Katılımcı yakın zamanda bir denetim geçirdiğini ve gelen müfettişin tutum ve davranışlarından duyduğu rahatsızlığı aktarmaktadır. Maliye'den gelen memurlar, bir eksik bulmayı başarı olarak görmekte, eğer herhangi bir kusur bulamazlar ise denetimi hakkı ile yerine getirmedikleri düşünülmektedir. Bu durum kamu kurumlarında, denetim yapan birimlerde görev yapanların genel bir eğilimidir. Nitekim denetim soncunda hiçbir eksikliğe değinmeyen bir memurun mevzuata yeterince hâkim olmadığı ve dikkatsiz olduğu sonucuna varılmaktadır. Katılımcının müfettişe yönelttiği "dedektif gibi" deyişi de benzer sebeplerle ilişkilidir. Esasen post bürokratik yönetim anlayışının yeni bir kontrol rejimi olduğu söylenebilir. Burada kamu kurumlarında uygulanan performans değerlendirme sistemlerine vurgu yapmak yerinde olacaktır. Örneğin Foucault'yu benimsemiş post yapısalcılar, işyerinde

uygulanan performans değerlendirme, sınıflandırma, etiketleme gibi uygulamalar aracılığı ile öznelliğin üretildiğini ifade etmektedirler. Peters ve Waterman, kontrol mekanizmasının örgüte ait kültürün içselleştirilmesi yolu ile kendini var ettiğini ve bürokratik regülasyona gerek kalmadığını belirtir. Sosyal inşacı duygu teorisyenleri ise örgütün bireye ilişkin duygusal dünyayı dahi kontrol edebildiğini belirtirken, psikanalizci yaklaşım örgüte ilişkin kontrol eyleminin bilinçdışı anlamları üzerine sorgulama yapmaktadır. Bu yaklaşımlar örgütlerin ürettiği yeni tür bağımlılıkları ele alırken, yeni davranış kontrolü türünün, aile ya da otorite figürlerinin ikamesi olarak görev yaptığını iddia etmektedirler (Gabriel, 2005: 184-186). Nitekim memurların sahadaki etkinliklerin kontrol mekanizması olarak görev yapmaktadır. Ceza yazmayan memurlar, çalışmayan, hatta gitmediği hâlde gitti gösteren ve mevzuat eksikliği olan personel olarak telakki edilmiştir. Bu bağlamda memurun performansı, deyim yerindeyse vatandaşın açığını bulabilmesine bağlanmıştır.

Katılımcının ifadelerinde dikkat çeken diğer bir unsur şikâyet mekanizmaları ile ilgilidir. Katılımcı memuru tutum ve davranışlarından ötürü şikâyet etmek istediğini ancak daha sonra aynı memura sürekli iş gördüreceğini düşünerek vazgeçtiğini ifade etmektedir. Nitekim memurun daha sonraki işlemlerde şikâyet sahibi vatandaşa karşı tepkili davranacağı ve işlerini yavaşlatacağı düşünülmüştür. Diğer yandan şikâyet sahiplerinin kişisel bilgilerinin gizlenmediğine yönelik düşünceye de değinmek gerekmektedir. CİMER'e iletilen şikâyetler en üst birimden başlanarak hiyerarşik silsile içinde alt kademelere iletilmekte ve nihayet şikâyete konu olan birime ulaşmaktadır. Şikâyet konusunu soruşturmak ve dilekçeyi cevaplayabilmek için birim amiri ilgili memurla görüşmekte ve olayın ayrıntılarını soruşturmaktadır. Soruşturma sonrasında dilekçeye verilecek cevap ilgili amir tarafından, hatta kimi kurumlarda doğrudan şikâyet edilen memur tarafından yazılmaktadır. Esasen kamu kurumlarında CİMER aracılığıyla iletilen şikâyetlerde şikâyet sahibine ait kişisel bilgilere yer verilmemektedir. Ancak soruşturulan memur, şikâyetin içeriğinden yola çıkarak şikâyet sahibi vatandaşı tespit edebilmektedir. Diğer yandan şikâyete konu hususun aynı birim tarafından soruşturulması ve cevaplanması da şikayet mekanizmalarının işlerliğini azaltmakta ve manipülasyon ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda verilen cevapların yanlı, protest ve savunmacı bir içeriğe

sahip olması kaçınılmazdır. Şikâyet sahibi vatandaşları bekleyen bir diğer risk, aynı memurla karşılaşmaları durumunda işlerinin yavaşlatılmasıdır. Öyle ki vatandaşın aynı birime yeniden başvurması durumunda, yalnızca o memur tarafından değil tüm birim tarafından vatandaşa karşı bir tepki oluşturulmaktadır. Hâl böyle iken şikâyet sonrasında memurla vatandaşın ilişkilerinin doğallığını koruması zorlaşır. Aynı hadise kimi durumlarda tersine de sonuçlanabilmektedir. İlgili birim ve memur, şikâyet sahibi vatandaşın hakkını arayan bir vatandaş olduğuna kanaat ederek sonraki süreçte işlerini daha özenli görebilmektedir. Ancak bu özenin zorunlu bir özen olduğunu ve şikâyet edilmekten çekinen memurlarca yerine getirildiğini ifade etmemiz gerekir. Nitekim her durumda şikâyet edilen kişinin tepki göstermesi ve hoşnutsuzluk eğiliminde olması insan doğasına daha yatkındır. Katılımcının ifade ettiğine göre şikâyet eden tarafta bir kapışma isteği doğmaktadır.

İkinci kuşakla ilgili yapılacak diğer bir vurgu memurun devleti temsil etmesine yönelik inancın sürdüğüdür. Öte yandan kötü bir memur örneği ile karşılaşana dek devletçi eğilimleri olduğunu ifade eden katılımcı, bu deneyiminden sonra devlet odaklı bakmaktan vazgeçtiğini ifade etmektedir. Kentleşmenin yoğun olmadığı birinci kuşak için, kitle iletişim araçlarının da gelişmemesinin tesiri ile köyde devletin tek görünümü memurdu. Bu dönemde bir köylünün devletle kurduğu ilişkiye, müşahhas memurun yön verdiğini söylemek mümkündür. Kırsal kesimde memurlara hürmet etmenin, ikramda bulunmanın bir nedeni de devletin, memurda ete kemiğe bürünmüş olmasıdır. Ancak bugün bir vatandaşın onlarca memuru tanıma ihtimali bulunmaktadır. Yine de devletin tanımlanması, karşılaşılan memurla ilgili olmaya devam etmektedir. Hâl böyle iken ikinci kuşakta da bir memurun vatandaşını, devletine küstürme kabiliyeti olduğunu söylemek mümkündür.

> *"Maliyeciler polis zabıta gibi görünür kesinlikle. Bir tırsar esnaf Maliye'den geldim deyince, bir irkilir yani. Biz bile yani, başka bir şey için bile arasalar, Maliye'den aradıklarını söyledikleri zaman bir kulak kesiliriz hemen, inceleme mi var acaba diye. Yakın zamanda Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı'ndan bir inceleme geçirdik biz. İnceleme yapan eleman, müfettiş benim oğullarımdan üç beş yaş büyüktür. Ama devleti temsil ettiğinin farkında değil. Mimikleri duruşu, konuşması, incelediği bütün defterlerde bir arıza bulmaya, bir kaçak göçek bulmaya, dedektif gibi hareket etmeye alışmışlar. Yaş itibari ile de olgun değildi. Bir hata tespit etti ama tamamen insancıl, yapılabilecek ve basit bir hataydı. Ama direk ceza yazmaya odaklı*

*olduğu için… Ben devletçi bakardım tüm işlere artık bakmıyorum, yani çocuk azarlar gibi sürekli sen bir şey saklıyorsun modunda bir tavır var. Ben bu memuru şikâyet etmek istiyorum aslında ama mükellefimin mecburiyeti var şikâyet de edemiyorsun. Sonuçta ben bu adamla yine muhatap olacağım. Ama bu böyle olmamalı. (vatandaş memuru şikâyet etmekten çekinir mi) Tabii korkar, bilgilerinin verilmeyeceğine, isminin gizli kalacağına emin olamıyorsun ki. Gerçekten adam o kadar uzlaşmaya kapalı biriydi ki. Ama dava edeceğim ben bu memuru ve davayı kazanacağıma inanıyorum. Sonunda da o memurla oturup karşılaşmak istiyorum… Maliye memurları ceza yazmayı performans değerlendirmesi olarak görüyorlar. Ne kadar ceza yazarsam o kadar performansım iyi, yakaladım, buldum gibi bir şey çıkıyor sonuç itibari ile…" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

*"Yoklama memurlarından çekinirler vatandaş. Yüzde doksan dokuz iyi geçinmeye çalışır. Ceza korkusu vardır, herkeste aynı şekilde" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise bu algının artık kırıldığını ifade etmektedir. Memurlar öncesinde kolluk kuvveti mesabesinde algılanmışlarsa da, bugün ne polisin ne jandarmanın ne de memurun eski etkinliği kalmamış, vatandaş memur ilişkilerinde tüm memur grupları güç kaybetmiştir. Vatandaşların bilinç düzeyinin artması ve şikâyet mekanizmalarının etkin kullanımı bu değişimde pay sahibidir. Bu nedenle eskilerde Maliye memurlarına karşı bir ön yargı olsa da, üst yolların vatandaşlara açılması ile bu ön yargı kırılmıştır. Burada vurgulanması gereken diğer husus, vatandaşların hesap sorabilme ve şikâyet haklarının genişletilmesi, aynı zamanda memura karşı olan tutum ve düşüncelerini de olumlu etkileme kabiliyetine sahiptir. Demokrasiye dair gidişlerin açıldığı ilişkilerin daha ılımlı ve geçişlerin daha yumuşak olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir.

*"Maliye'nin önceden polis gibi, zabıta gibi algısı vardı. Ama şimdiki zamanda polisin, jandarmanın da etkinliği kalmadı ki Maliye'nin kalsın. Maliye'nin eski katı ve korkunç yüzü kalmadı. Artık vatandaş her yerde, her koşulda hakkını arıyor. Önceden Maliye'ye ön yargı da vardı, artık şimdi bir şey olduğu zaman, yanlış ödeme yapıldığında dilekçe veriyor, hesabını soruyor vatandaş" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşakta da, birinci kuşakta olduğu gibi 657'nin bir zırh olduğu ve bu zırhı giyenlere devletin yapabileceği hiçbir şeyi olmadığı düşüncesi devam etmektedir. Nitekim kılıç kuşanma töreninin hemen ardından memurlar bir kral gibi davranmakta ve vatandaşlarla ilişkilerinde mücadeleye girişmektedir. Memura verilebilecek tek cezanın yerinin değiştirilmesi olacağı düşünülmektedir. Bu konuda birinci kuşağa

ilişkin veriler altında, memur disiplin cezalarının etkin kullanımına yönelik önerilerimizi dile getirmiştik. Öte yandan görüşülen vatandaşların kahir ekserisinin bu neviden düşüncelere sahip olması, konu ile ilgili düzenlemeleri kaçınılmaz kılmaktadır.

Katılımcı özel sektör ile devletin personel istihdamını karşılaştırarak, kamunun verimlilik konusunda etkin olmadığını ifade etmiştir. KPSS'nin standart doğasını eleştiren katılımcıya göre memurların, salt merkezi bir sınavda başarılı olması liyakat ilkesine aykırıdır. Bu bağlamda özel sektörde işverenin, personel alımında gösterdiği hassasiyeti devlet göstermemektedir. Öte yandan KPSS gibi standart bir sınavla, her biri farklı faaliyet alanları gösteren kurumlara memur atanması da doğru bulunmamaktadır. Bilindiği gibi bir dönem tüm kurumlar kendi sınavlarını kendileri yapmışlardı. Bu sınavlarda pek çok şaibe dönmesi, merkezi olarak kontrol edilmesi önündeki zorluklar ve bakanlık personeli ile ilgili çıkan patronaj haberleri ile bu sistemden vazgeçilmiştir. Esasen KPSS'nin fazla standart bir sınav olduğuna yönelik düşünce, haksız bir serzeniş değildir. Nitekim özellikle sayısal alanda yetkin olan adayların, pek çok kuruma atanabilme şansı bulunmaktadır. Elbette kurumlar mezuniyet şartları belirleyebilmektedir, ancak herhangi bir bölüm mezunu altında istihdam edilen memurlar içinde, kurumun doğası ile çok farklı köşelerdeki kimselerin atanması mümkün olmaktadır. Adayların mezuniyetleri ile uyumlu kurumlara atandığı düşünülse dahi, memurlara tanınan kurumlar arası geçiş hakkı ile yine ilgisiz bölüm mezunlarının diğer kurumlara geçiş yapabilmesi mümkündür. Kurumlar arası geçişlerde ekseriyetle memurun işgal ettiği kadro önemli olup mezuniyet, kurumlar arası geçişlerde aranan şartlardan değildir. Hâl böyle iken liyakat, ehliyet ve uzmanlaşma ilkeleri zarar görmektedir. Bu gün kamu kurumlarında kurumun hizmet alanının dışında uzmanlaşmış, çok sayıda memur çalıştığı bilinmektedir. Öte yandan daha fazla matematik sorusu çözenin daha başarılı sayılması ve memur olmak için en başat avantajın sayısal üstünlük olarak kabul edilmesi de liyakat ve ehliyet ilkesi ile örtüşmemektedir. Diğer taraftan memurluk sınavının kurumlar uhdesine bırakılması da olası pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda merkezi bir sınavı, ehven-i şer olarak gördüğümüzü ifade etmemiz gerekmektedir. Ancak sınava girecek olanların memur olmak istedikleri kurumları önceden tercih etmesi ve buna göre

uzmanlık gerektiren merkezi sınavlara girebilmeleri sağlanabilir. A grubu kadrolarda yapılmaya çalışılan bir nevi böyle bir uygulamadır. Ancak uzmanlaşma ilkesi yalnızca bu kadrolarda değil, tüm kurumların istihdam politikalarında başat koşul olmalıdır.

> *"Özel sektör bir kişiyi istihdam ederken, o kişiden azami faydalanabileceğini düşünür. Ama ülkemizin kötü kaderi devlet memurunun 657 zırhı var, o zırhı giyince memura yaptıracağı bir şey yok. En fazla yerini değiştiriyor. Memur devlet tarafından görevlendirilirken, o kişi o işi yapabilir mi yapamaz mı bakmadan, layık mı değil mi düşünmeden belli bir puanlama sistemi ile alıyor. Akabinde o gençlerin o zırhı giydikten sonra, buranın kralı benim üslubu ile herkese kılıç salladığı bir durum oluşuyor. Benim büroma eleman alırken sorduğum soruları, devlet memurunu alırken sorumuyor. KPSS sistemi ile, Kültür Müdürlüğü'nde, Maliye'de Turizm'de ne bileyim SSK'da çalışacak olana hepsine aynı soru sorulmaz. Hangi yerde açığın var, o açığa istinaden sorularını sorman lazım. Bu standartlar her kurumun ihtiyacını sağlamaz" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Katılımcıya göre memur alımında, sınav bazında bir standart olmasına karşın memuriyet hizmetlerinin görülmesinde bir standart yoktur. Esasen kamu hizmetlerinde standart sağlanabilmesi için kurumlar özelinde hizmet standartları oluşturulmuştur. Bakanlıklar her kurum için, hizmetin kabul edileceği, cevaplanacağı ya da sonuca kavuşturulacağı süreçleri standardize etmiş ve vatandaşlar ile paylaşılmıştır. Örneğin Vergi Dairesi Başkanlığı Hizmet Envanteri Tablosu başlığı ile yayınlanan bir hizmet standardı tablosu bulunmaktadır. Bu tabloda hizmetin tanımı, hangi kanuna dayanılarak gerçekleştirildiği, kimlerin hizmete başvurabileceği, başvuruda istenen belgeler, ilk başvuru makamı, işlemin hangi birimlerden geçerek tamamlanacağı, hizmetin en fazla kaç dakika ya da kaç gün içinde tamamlanacağı ve kurumun bu işlemi bir yılda kaç kere gerçekleştirdiği gibi bilgilere yer verilmektedir. Tüm kamu kurumlarınca hazırlanan bu standardizasyon tablosunda amaç, memurların keyfi uygulamalarının önüne geçmek ve ülke genelindeki tüm birimlerde hizmet birliğini sağlamaktır. Öte yandan kamu görevlilerinin Hizmet Standartlarına uyma yükümlülüğü vardır. 2005 yılında yayınlanan *Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'*in 7. maddesi, "Hizmet Standartlarına Uyma" başlıklı bölümde: *"[…] Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ve diğer personeli, kamu hizmetlerini belirlenen standartlara ve süreçlere uygun şekilde yürütürler, hizmetten yararlananlara iş ve işlemlerle ilgili gerekli açıklayıcı bilgileri vererek, onları hizmet süreci boyunca aydınlatırlar…"* hükmü yer

almaktadır. Aynı maddenin "Halka Hizmet Bilinci" başlığı altında: *"Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; halkın günlük yaşamını kolaylaştırmayı, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamayı, hizmet kalitesini yükseltmeyi, halkın memnuniyetini artırmayı, hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmayı hedeflerler."* denilerek memurların vatandaşların işlerini kolaylaştırması ve memnuniyetin artırılmasına vurgu yapılmıştır. Bu noktada etik ilkelerin ihlali halinde yaptırım mekanizmalarına değinmek gerekecektir. Nitekim vatandaşların memurlarla ilgili şikâyetlerine bakıldığında kahir ekserisinin saygı, güven, dürüstlük, bilgi vermekten kaçınma ya da tarafsızlık gibi etik ilkelerle ilgili olduğu görülmektedir. Çünkü memur davranışlarının suç bağlamında değerlendirilebilecek görünümleri ile mücadele edebilmek, daha somut ve olası iken, etik ihlallerin tespit edilmesi ve neticeye kavuşturulması aynı nispette zordur. Hâlihazırda kamu görevlilerinin etik ilkelere uymak konusunda noksan olduğu yönündeki tevatür düşünüldüğünde, memur vatandaş ilişkilerinde etik unsurların önemi ortaya çıkmaktadır. Kamu yönetimlerinde etik konusu 20. yüzyılın sonlarından itibaren ortaya çıkmış ve dünya çapında bürokratik mekanizmaların etik ilkeler bağlamında yeniden şekillendirilmesi gündeme gelmiştir. Esasen etik ve ahlak kuralları yazılı olmayıp, yaptırımları da sosyal boyutta önümüze çıkmaktadır. Öte yandan dini inanca dayalı sistemlerde, etik ya da ahlak dışı davranışların müeyyideleri dinsel mahiyettedir. Ancak içsel bir mekanizmaya dayalı olan ahlak kurallarının zaman içinde, ayıplama, kınama ya da dışlama gibi sosyal yaptırımlara ya da cennet cehennem gibi dini kaidelere bağlı olmaktan çıkarılarak, hukuki yaptırımlara bağlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu tezin verilerinden de anlaşılacağı üzere etiğin kamu yönetimindeki öneminin anlaşılması ile birlikte, pek çok ülke etik ilkeleri belirleyen düzenlemeler gerçekleştirerek, etik ihlali yapan kamu görevlilerine maddi ya da manevi yaptırımlar uygulanmasını öngörmüştür. Etik ilkelerin ihlali halinde kimi ülkelerde kınama, teşhir etme ya da dışlama gibi manevi tepkiler verilmesi kararlaştırılırken, kimi ülkelerde de disiplin cezaları ya da tazminat ödemeleri gibi maddi yaptırımlar uygulanmasına karar verilmiştir. 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı "*Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"* ile ilgili

kurulun oluşturulmasına yönelik esaslar belirlenmiş ve kamu kurumlarında uyulması gereken etik ilkelere ait çerçeve çizilmiştir. Kurulun görevi, kamu kurumlarında etik kültürün benimsenmesi için çalışmalar yapmak ve şikâyet ya da re 'sen inceleme yolu ile konu ile ilgili şikâyetleri karara bağlamaktır. Bu kanuna dayanarak çıkarılan "*25785 sayılı Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*"te ise saygınlık, nezaket, güven, dürüstlük, tarafsızlık, görev ve yetkilerin menfaat sağlama amaçlı kullanımından kaçınma, çıkar çatışmasının önüne geçilmesi ve hediye alma gibi etik ilkelere değinilmektedir. Ayrıca kurul en az genel müdür ve ona denk kadrolarda çalışan kamu görevlilerine yönelik şikâyetleri incelemekte, diğer kamu görevlilerine ilişkin kararlar yetkili disiplin kurulları tarafından verilmektedir.

Etik ilkelerin belirlenmesi kadar önemli olan diğer bir husus, ilkelerin ihlali halinde uygulanması öngörülen yaptırımlardır. 5176 Sayılı Kanun'un 5. maddesinde, kamu görevlisinin etik davranış ilkelerine aykırı işlem ya da eylemi olduğunun tespit edilmesi hâlinde, *Resmi Gazete* aracılığı ile kamuoyuna duyurulacağı hüküm altına alınmıştı. Diğer bir deyişle ülkemizde etik ihlali yapan kamu görevlisinin teşhir edilmesi şeklinde bir yaptırım usulü benimsenmişti. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin ilgili maddeyi iptal etmesi ile birlikte kurulun kararları gizli hâle gelmiş, böylece ilgili kanunun etki nispeti zayıflamıştır.[134] İlgili madde iptal edilmeden evvel, etik ihlali yaptığına yönelik kurul tarafından karar verilen sekiz kamu görevlisinin *Resmi Gazete*'de teşhir edildiği görülmektedir. Ancak mezkûr maddenin iptal edilmesi ile birlikte, bu uygulamadan vazgeçilmiştir. Nitekim hâlihazırda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na ait www.etik.gov.tr isimli resmi internet sitesinde, Etik İhlal Kararları başlığı altında 2008-2020 yılları arasında alınmış 53 adet etik ihlal kararı bulunmakta ise de, ilgililerin isimlerine yer verilmeksizin salt olayın anlatıldığı kararlar olduğu görülmektedir.[135]

---

[134] İptal üçüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 4/2/2010 tarihli ve E.: 2007/98, K.:2010/33 sayılı Kararı ile.)

[135] Örneğin kurul tarafından alınan 020-5 sayılı kararda: Başvuran dilekçesinde, […] Şube Müdürlüğü'nde tahakkuk memuru olarak görev yaptığını, oda arkadaşının işe gelmediği halde işe gelmiş gibi imza attığı iddiasıyla Şube Müdürü …'na bilgi verdiğini, Şube Müdürü'nün konuyu İdari İşler Şefi … ile paylaştığını, …'in çalıştığı odaya gelerek kendisine kırıcı ve sert sözler söylediğini ve odadan kovduğunu, 3-4 ay (müfettiş soruşturması başlayana kadar) iş verilmeden prefabrik bölümde bekletildiğini, farklı şube müdürlüklerine geçme konusundaki talebinin reddedildiğini, hakkında

Kurul kararlarının kamuoyu ile paylaşılmasına yönelik uygulama ile toplumsal bir yaptırım hedeflenmiş ve ilgilinin kamuoyu tarafından kınanması ve ifşa edilmesi amaçlanmıştır. Öte yandan kurul kararlarına karşı yargı yolu açıktır. Şu halde yargılama sonucunda masum bulunan bir kamu görevlisi bakımından, bir başka etik ihlalinin ortaya çıkacağı düşünülmektedir.[136] Ancak kanunda etik ilkelerin ihlali halinde başkaca bir yaptırım uygulanacağına yönelik bir madde de bulunmamaktadır. Kurulun bu duruma bulduğu çözüm, yukarıda değinildiği üzere kararların, yer ve isim bilgilerine değinmeksizin kamuoyu ile paylaşılmasıdır. Ancak kişisel bilgilerin verilmemesi kanunun işlerliğini azaltmıştır.

Diğer yandan genel müdür ayarındaki kadrolar dışındaki kamu görevlilerine yönelik, etik ihlallerin soruşturulmasının, disiplin kurullarına tevdi edilmesi de kanunun gücünü zayıflatmaktadır. Nitekim disiplin kurulları, şikâyete konu kamu görevlisinin görev yaptığı kurum tarafından oluşturulmaktadır. Hâl böyle iken, bu uygulamanın da, daha evvel değinilen bir tür CİMER cevaplama sistemine döneceği öngörülmektedir. Bu tür durumlarda taşra örgütü kamuoyu ve merkez karşısında, kurum itibarını koruma yoluna giderek soruşturmaları bu amaç etrafında gerçekleştirecektir. Bu nedenle etik ile ilgili kararların bağımsız bir merci tarafından alınması ve yargısal denetimi sona eren kararların kamuoyu ile paylaşılması gerekmektedir. Biz etik kurulun mikro ve makro bazda alacağı kararların memur vatandaş etkileşimine azami fayda sağlayacağını düşünüyoruz. Nitekim daha evvel de belirtildiği gibi memur vatandaş etkileşimlerinde tarafların birbirine yönelik serzenişlerinin ekserisinin davranış kodları, nezaket, saygı, savsaklama, baştan savma, sembolik şiddet, ayrımcılık ve doğru bilgilendirme gibi hususlarda ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda kamuda etik kültürün oluşturulması vatandaş ile memur ilişkilerinin sağlıklı yürümesi noktasında hayatidir. İkinci kuşak katılımcının görüşleri de benzer kodlar içermektedir. KPSS sınavının tüm kurumlar için standart bir sınav olması nedeni ile genel geçer bilgilere sahip memurlar istihdam edilmektedir. Memurlar bu süreçte bilgi eksikliklerini tamamlamaya çabalarken, vatandaşlar bugün

geçimsiz, huzur bozan ve asılsız şikayetlerde bulunan birisi olduğu yönünde dedikoduları çıkarıldığını…" şeklinde yalnızca olayın akışı anlatılmaktadır.

[136] Bu dönemde kararların Resmi Gazetede yayınlanmasına ilişkin bürokraside yaşanan huzursuzluğa yönelik pek çok haber basına yansımıştır. Örneğin https://www.sondakika.com/amp/haber-kamu-gorevlileri-etik-kurulu-burokratin-korkulu/

gidip yarın gelmek zorunda kalacaklardır. Vatandaşlar arasında en kalıplaşmış deyimlerden biri "Bu gün git, yarın gel."dir. Katılımcıya göre, memurların benimsediği bu çalışma biçiminin asıl nedeni etik ilkelerin yerleşmemiş olmasıdır.

Bunun yanı sıra katılımcı, bürokrasi adına iktidara karşı serzeniş içindedir. Ak Parti iktidara geldiği yıllarda bürokrasi ile mücadele adına oldukça köklü dönüşümler vaat etmiş ve memurlara yönelik tahakkümle mücadele edileceğine, hem parti programlarında hem de seçim bildirilerinde yer vermiştir. Bu konuya teorik zeminde ayrıntılı olarak değinilmiştir. İktidar memurların, halkın hükümdarı değil, hizmetkârı olduğunu ve bu çerçevede hizmetkâr bir bürokrasi tesis etmek istediğini, ahlaki kodlara da değinmek sureti ile deklare etmiştir. Katılımcının değişime yönelik beklentisinin bu net duruş ile ilgili olduğunu ifade etmeliyiz.

> *"KPSS çok standart bir sınav. Her kuruma alınacak memur aynı soruları cevaplayıp memur oluyor. O memur kendi kendine yetecek, kendi kendine büyüyecek, büyürken yetişirken de bilmediği şeyleri insanlara eziyet ederek bekleterek, bugün git yarın gel diyerek öğrenecek. Memur neden bugün git yarın gel der, birincisi bilgi eksikliği, diğeri devletin onları koruma zırhına alıp sahiplenmesi. Memurlarda etik kültür yerleşmemiş. Devlet memurları kanunu çok güçlü kılıyor memuru, vatandaşa herhangi bir olumsuz tavrında müeyyidesi yok, tazminatı da yok. Devlet memuru senin işinin acelesine, işin ülke ekonomisine katkısına bakmaz. O kendisinin zahmetine veya durumuna, o anki haleti ruhiyesine bakar. Bir standardımız yok devlet memurlarında, performansa dayalı ücret diye sözler var, hiçbiri icraatta yok. Ak Parti iktidara geldiğinde Devlet Memurları Kanunu'nun değişeceği noktasında çok umutluydum, inanıyordum. Ama hiçbir şey değişmedi, hiçbir şey, her şey aynı kaldı…" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Performansa dayalı ücret (zaman akordlu ücret sistemi) konusu da memurların işlerliğini artırmak ve deyim yerinde ise bugün git yarın gel kültürünü sonlandırmak için sunulmuş bir çözüm önerisi mahiyetindedir. Diğer yandan performansa dayalı ücret ile bir memurun diğerinden daha az ya da çok çalışmasının önüne geçilmek istenmiş, görülen iş miktarına göre yıllık performans ödemesi yapılması planlanarak, memurun daha fazla iş yükünü üstlenmesi teşvik edilmiştir. Kamu kurumlarında uzun yıllar tüm çalışanların aynı ücreti alması ve kamu hizmetlerinde rekabetin olmayışı tartışma konusu olmuştur. Aynı ücreti alacağını bilen kamu görevlisinin verimlilik ve yeniliğe teşvik edilmesi de mümkün olmamıştır. Bu durum vatandaşla ilişkilere de yansımış, memurun daha fazla vatandaşa hizmet etmesi için bir teşvik sistemi

geliştirilmemiştir. Öyle ki memurlar arasında daima daha fazla çalışan bir memur grubu olup "Devleti ben mi kurtaracağım?" şeklindeki söylem, sabit ücret sisteminin deyişi haline gelmiştir.

OECD raporlarında ücret unsurunun kamu hizmetlerinde kalitenin ve verimliliğin artırılması için bir araç olarak vurgulanması ile birlikte, pek çok ülkede performansa dayalı ücret sistemi uygulamalarına geçilmiştir. Öte yandan performansa dayalı ücret sisteminin ortaya çıkış nedenlerinden bir diğeri de çalışanı, örgütün en değerli unsuru olarak konumlandıran insan kaynakları statejik yönetim anlayışı ile ilgilidir. Bu bağlamda, performans ile ücret arasında bir ilişki kurularak çalışanın teşvik edilmesi hedeflenmiştir. Ancak sistemin işlerliği önündeki en büyük engel, performans faktörlerinin objektif olarak değerlendirilmesi için sağlıklı bir ölçüt geliştirilmesi noktasında ortaya çıkmıştır. Öte yandan idarecilerin, astlarının ücretlerini belirlemede daha fazla yetki sahibi olması, bir takım etik konuları gündeme getirmiştir. Her iki unsurun sağlanamaması hem astlarla üstler arasında, hem de aynı işi yapan ancak farklı ücret alan eşitler arasında huzursuzluğa neden olabilmektedir. Bu durumda astlarından bir kısmını kayıran idareciler ortaya çıkabilmektedir. Öte yandan kamuda görülen işlerin her biri çok farklı risk, zorluk ve sorumluluk içermektedir. Nitekim birbirine benzeşmeyen, risk ve güçlük faktörünün ön plana çıktığı işlerde performans ölçütlerini belirlemek, fiziksel etkinlik gerektiren fabrikasyon işlerde olduğundan çok daha zordur. Kamu kurumlarında her iş ve hizmet grubu için ayrı ayrı standartlar geliştirilmesi yoluna gidilmişse de performans standartlarının tam anlamı ile sağlanabildiğini söylemek oldukça güçtür. Ayrıca özellikle sağlık hizmetleri gibi hem riskli hem de doğrudan insan hayatını ilgilendiren konularda, çok daha farklı problemler ortaya çıkmaktadır. Sağlık personelinin hasta başına ücret alması hasta memnuniyetini azaltmakta ve kamu görevlilerini niteliğine bakılmaksızın parça başı iş yarışına sokmaktadır. Bu bağlamda performansa dayalı ücret sisteminin kamuda tam manası ile yerleşmediğini söylemek yerinde olacaktır. Kimi kurumlar performans ücreti olarak ödenecek toplam miktarı, tüm personele eşit dağıtma yoluna gitmiştir. Ancak bu durumda da verimliliğin ücret yolu ile artırılması için belirlenmiş amaca ulaşılamamıştır.

İkinci kuşakta süreğenlik gösteren diğer bir düşünce memurların devlet korumasına alınmış kişiler olduğuna yöneliktir. Özellikle Maliye memurları diğer kurumlarla kıyas edilerek mutabakat sağlama noktasında zayıf görülmektedir. Burada şu hususa değinmek istiyoruz; memurlarla yapılan görüşmelerde üç kuşakta vatandaş lehine oldukça net bir değişim olduğu sıklıkla vurgulanmıştır. Öyle ki birinci kuşakta memurların vatandaşlara karşı baskın bir görünüm arz ettiği, ancak kuşaklar gençleştikçe tam tersine vatandaşların memurlar karşısında öncelendiği ifade edilmiştir. Hatta çoğu katılımcı bugün memurların mesleki olarak dejenere olduğu ve vatandaşın maksadını aşan pek çok eylemine maruz kaldıkları yönünde serzenişte bulunmuştu. Ancak vatandaşlardan toplanan verilere bakıldığında böylesi keskin bir dönüşümün algılandığını söylemek oldukça zordur. Bu durumda, değişimin lehine olan taraf bakımından algılanması gecikmekte iken, aleyhine olan taraf kırılmalara yönelik emareleri çok daha hızlı hissetmektedir. Etki ve şiddeti herkesçe farklı olarak değerlendirilse de vatandaş lehine dönüşüm yaşandığı bir gerçektir. Ancak bu dönüşüm hemen hiçbir vatandaş tarafından bir transformasyon mesabesinde değerlendirilmemiştir.

> *"Memur denince devlet koruması kapsamında olan insanlar geliyor aklıma. Maliye ve SGK ile içli dışlıyız biz. SGK'da daha yardımcı olup çözüm üreten insanlar var ama Maliye'de bu tür insanların sayısı çok az!" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak bir başka katılımcının memurlarla ilgili esas vurgusu maaş ile fiziksel bulunuş üzerinedir. Nitekim memurun maaşı salt, o an oradalığa bağlanmıştır. Bir memurun mesai saatleri içinde sandalyesinde oturması maaşını alması için yeterli iken, özel sektör çalışanları somut çıktılar üretmek şartı ile işlerine devam edebilmektedir. Elbette memurların da dört başı bu nispette mamur değildir. Memurların üretkenliği ve birimlerde iş yükünün adil dağılımı amirlerin tutumlarına bağlıdır. Öte yandan kendisine tevdi edilen işleri gerçekleştirme konusunda atalet içinde davranan bir memurun çalıştırılması da yine amirlerinin mahareti ile ilgilidir. Biz işinin ehli olan bir amirin memurunu, gereğince çalıştırabileceğini düşünüyoruz. Ancak amirlerin dirayetli olmadığı durumlarda "yatan memurun" ortaya çıkması kaçınılmazdır. Burada şu hususu da vurgulamak gerekir; kamu kurumlarında daima çalışan ve çalıştırılan memurlar var olagelmiştir. Sorumluluk duyguları yüksek olan

kimi memurlar herhangi bir telkine gerek olmaksızın işlerini görürken, kimi kamu görevlileri deyim yerindeyse iteklenerek çalıştırılmaktadır. Bu bakımdan memurların bir kısmının öz bilinç ile bir kısmının da dışardan müdahale ile çalıştırılabileceğini kabul etmek ve birimlerde memurların karakter özelliklerine göre yerinden yönetim anlayışları geliştirmek gerekmektedir.

Memurlara yöneltilen diğer bir eleştiri yaratıcılık konusudur. Dellaloğlu (2016: 167-169); "Türk modernleşmesinin en kısır yönü memur modernleşmesi olmasıdır, nitekim memurun yaratıcı olmayanı makbuldür." der. Yine daha evvel de değinildiği gibi memuriyetin ortalama insanlar tarafından görülen bir meslek olduğu ifade edilmiştir. Elbette kişinin mesleğini icra ederken çözüm odaklı olması ve yeniliklere açık olması verimlilik adına hayatidir. Ancak kamu kurumlarında görülen işlerin ekserisinin kanunlara dayandığını unutmamak gerekmektedir. Öyle ki bu kanunların bir kısmı unutulmuş, hangi saikle ve neden çıkarıldığı dahi düşünülmeyen kanunlardır. Öte yandan bir memur herhangi bir işlemi yaptığında bunu binlerce kez yapmak durumundadır. Örneğin kurumdaki mesuliyeti, yeni doğan kaydı yapmak olan bir nüfus memuru, fabrikasyon ve kronik bir işlemi her yıl binlerce kez yapmakla görevlendirilmiştir. Hal böyle iken bu memurun yaratıcılığını hangi noktada devreye sokacağı üzerinde düşünmek gerekmektedir. Devlet daireleri rutinler ülkesidir. Esasen vatandaş bu rutinler bozulduğu zaman da öfkelenmekte, kendisinden önceki vatandaşa farklı bir muamele edilmiş olmasına tepki göstermektedir. Yine gerekli evrakları hazırlayarak başvurduğu kurumda, başvuru evraklarının değişmiş olması, vatandaşın memnun olmayacağı bir durumdur. Diğer bir deyişle vatandaşlar da her zaman gittikleri kurumlarda rutinin korunmasını arzu eder. Elbette bugün kamu kurumlarında işletmecilik anlayışının yerleştirilmeye çalışıldığı ve oldukça köklü dönüşümler yaşandığını yadsıyor değiliz. Ancak yine de bürokrasinin özgül ağırlığı rutinler üzerine kurulu olarak devam etmekte, kimi kurumlarda tek görevi mühür basmak olan memurlar bulunmaktadır. Memurlara ilişkin çözümlemelerde Maliye'de görevli bir veznedarın yanında gözlem yapma imkânı bulduğumuzu aktarmıştık. Veznedar sekiz saat boyunca yıllardır sürdürdüğü bir rutini yürütmekte, vatandaşlar ona kızgınlıklarını, öfkelerini sıralarken o işlemlerine aynı mekanik ile devam etmekte idi. Esasen burada da bir rutinin varlığından söz etmekteyiz. Tek görevi, vatandaştan para

tahsil etmek, kasaya koymak ve akşamında kasayı denkleştirerek bankaya teslim etmek olan bir veznedarın yeniliklere açık olması imkân dışı görünmektedir. Ne var ki bürokrasi memura, standart bir etkinlik alanını dayatan soyut bir basınç üretmektedir. Bu bağlamda başında Demokles'in kılıcını sallayan bir sistemin, rutin dışı en ufak bir eylemi halinde, zararı kendisinden tahsil etmekle tehdit ettiği düşünüldüğünde, memurun yeniliğe cesaret etmesi izahtan varestedir. Bu memurun olası bir kusurlu işlem halinde kendisini savunacağı tek yol, rutinleri sürdürdüğüne yöneliktir. Diğer bir deyişle kamu kurumlarında icat çıkaran memurların başlarının derde girme olasılığı, her zaman yüz yıllık türküyü söyleyen memurlardan daha fazladır. Elbette memurların kendilerinden bir şeyler katma, şahsiyetlerini işlerine dâhil etme ve yenilik yaratma imkânları olan kurumlar da yok değildir. Öğrenci yurtları, okullar ya da sevgi evleri kişiliğin dâhil edilmesi ile daha olumlu sonuçlar alınacak yerlerdir. Ancak buralarda da yeniliklerin, rutinlerin zorlayıcı etkisinin gölgesinde gerçekleşebileceğini ifade etmemiz gerekmektedir. Ayrıca bu kurumlardan hizmet alan vatandaşları, olası kötü niyetli bir eylem halinde koruyacak olan da, yine yaratıcılığın önündeki matbu işlemlerdir. İnsanın iş bölümü ile yaptığı işe yabancılaştığı ve kendini gerçekleştirme potansiyelinin azaldığı bir gerçektir. Ancak güvenliğe ihtiyacı olan modern insanın rutine sığınmaktan başkaca yolu görünmemektedir.

> *"Özel sektör kolay para kazanmak isteyeni barındırmaz içinde, ancak patronun damadısındır, akrabasındır öyle. Ama devlet öyle değil, memuriyet kendisini geliştirmen gereken bir yer değil. Nasıl olsa burada mesaimi doldurduğum zaman paramı alıyorum diyor insanlar" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

> *"Maliye tabii, şunu da söylemek istiyorum devletin görünen yüzü aslında. Tüm kamu kurumlarının muhasebesi orası. Doğubayazıt'taki Vergi Dairesi ne yapıyorsa buradaki de aynısını yapması lazım, aynı işlemleri yapması lazım. Bu yüzden kurumsal olarak katı olmak zorundalar, bunu anlatmak istiyorum. Biraz yumuşak olduğunda katılık azaldığı zaman, biz gelenek göreneklerimize göre hemen gevşiyoruz işin kolayı ne onu bulmaya çalışıyoruz. Mecburen o kişiler öyle olmak zorunda kalıyorlar" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı memuru rüşvetle ilişkilendirmektedir. Memurlar, kişilere özel muamelede bulunmakta ve kamuda iş gördürmenin tek yolu rüşvetten geçmektedir. Bu ifadeler 1500'lü yıllarda, Osmanlı bürokrasisindeki rüşvetçiliği eleştirmek için yazdığı Şikâyetname ile bilinen Fuzuli'nin bilindik sözlerini hatıra

getirmektedir; *"Selam verdim rüşvet değildir deyü almadılar, hüküm gösterdim faydasızdır diye iltifat etmediler. Gerçi görünürde itaat eder gibi davrandılar ama bütün sorduklarıma hal diliyle karşılık verdiler."* Fuzuli'nin serzenişine bakılırsa, aradan geçen 500 yıla rağmen vatandaş şikâyetlerinin benzer nüveleri içermesi oldukça dikkat çekicidir. Nitekim bugün de memurların vatandaşları hal dilinin tesirli gücü ile geçiştirebildiği aktarılmaktadır. Bir önceki pasajda ifade edilen etik ilkelerin önemine yaptığımız vurgu, esasen hal dili ile uygulanabilen sembolik şiddete gönderme yapmaktadır. Hâl dili, vatandaş ile memurun gündelik ilişkilerinin içinde gizli, ortaya konması oldukça güç bir şiddettir ve sözlü olarak "eveti" içerdiği halde, güçlü itirazlara gönderme yapar. Fuzuli satırlarına bir memur ile vatandaşın ikili diyalogları ile devam eder. Memurlara neden yüzlerinin daima asık olduğu sorulduğunda, bunun memur âdeti olduğu cevabını alır. Daha sonra yazar, padişahın kendisine bağlamış olduğu maaşın vaziyetini sorduğunda, memurlar bu maaş nedeni ile sürekli dairelere gidip geleceğini, uğursuz yüzler ve kötü muamele göreceğini söylerler. Hâl böyle iken padişah, aslında kuluna büyük bir kötülük etmiştir. bu bağlamda Fuzulî "*Gördüm ki sualime, cevaptan başka nesne vermezler ve bu berat ile hacetim kılmağın reva görmezler, çaresiz mücadeleyi terk ettim ve mey'us ü mahrum guşe-i uzletime çekildim."* diyerek mevcut duruma kahreder. Pasajda vurgulanması gereken diğer bir husus, Kanuni Sultan Süleyman'ın Fuzulî'ye maaş bağlanmasına karşın, memurun türlü bahanelerle emri uygulama konusunda direnmesidir. Nitekim bu durum bu gün de iktidarın kararlarına karşı direnen bürokrasiye gönderme yapmakta, siyaset bürokrasi ilişkilerindeki ikiliği vurgulamaktadır. Fuzulî, memurlara niçin maaşını ödemediklerini sorduğunda, memur ezoterik bilgisinin gücüne dayanarak, vakıf gelirlerinden para artmadığını ifade etmektedir. Vatandaş böylesi bir vakfın nasıl olup da gelirinden arta kalan para olmadığını sormakta ise de memur, direncini sürdürmekte ve gelirlerin İstanbul'un masraflarını karşılamaya yetse dahi kendi masrafını karşılamaya yetmediğini söylemektedir. Burada şu hususa değinmek gerekmektedir; o günlerde vatandaşın iktidara ulaşma konusunda oldukça kısıtlı imkânları bulunmakta iken, bugün aynı durumu yaşayan bir vatandaşın sesini duyurabileceği pek çok kanal bulunmaktadır. Öyle ki padişah bugün yaşasa idi, kuvvetle muhtemel bir sosyal medya hesabı olacak ve emrin yerine getirilmediği kendisine bildirilecekti. Bu bağlamda, memurun zihniyet kalıplarına ilişkin bir

transformasyondan söz edemesek de, sosyal medyanın zorlayıcılığı karşısında bugün memurun bu nispette cesur olamayacağını rahatlıkla söylememiz mümkündür. Diğer yandan pasaj, memurların kamu malını kendilerine müstahak olarak görmelerine ve gerçekleştirdikleri haksız eylemler karşısında ne öbür dünyada ne de bu dünyada cezalandırılmaktan korkmadıklarına vurgu yapmaktadır. Nitekim bu dünya için kâtipleri rüşvet yolu ile ikna ettiklerini ve kendilerine bir şey olmayacağını düşündüklerini söylerler. Pasajın sonunda Fuzuli maaşından vazgeçerek pes eder ve kendi kabuğuna çekilir. Beş yüz yıllık bu ifadeler bize, bürokrasinin ve memurların benzer kodları ve davranış kalıplarına sahip olduğunu göstermektedir. Bugün bir memurun bu denli keyfi davranabilmesi ve rüşvetin özellikle alt kesimde rutin işler için geçerliliğinin olduğunu söyleyemeyiz. Bu durumda değişen vatandaşlık bilinci, eğitim seviyesinde yükseliş yanında artan iletişim araçlarının etki nispeti ağırlıktadır. Ancak yine de vatandaş algısında memurun rüşvetçilikle birlikte anılır olması dikkat çekici olup, rüşvet konusu ilerde müstakil bir başlık altında incelenecektir. Çalıştığı işyerinde, dönemin düzenini anlatan katılımcı, memurlar ile patronu arasında kurulan kirli ilişkiler olduğunu ve memurların usulsüzlük yollarını vatandaşa bizzat öğrettiğini ifade etmektedir.

> *"Memur deyince aklıma, rüşvetçi çoğu yerde memurlar. Ki çok da yaşadım ben bunu, Sigorta olsun Maliye olsun. Adamına göre muamele yapıyorlar, rüşvet verirsen yapıyorlar. Ben müteahhit yanında çalışıyordum. İşler nasıl yürütülüyordu, Maliye'den işyerine denetime gelirlerdi. Sana şu kadar veriyim, işte bunu ört bas et, ettiriyorlardı. Patronlarım korkarlardı ceza yemekten ki bir ara yedik de mesela. Kaşe basan bir ön muhasebecinin yaptığı bir hatayla, 500 milyar ceza ödedik. Maliyeciler sahte faturayı kendileri önerirlerdi bizim patronlara, memur bir şirkete nasıl önerebilir sahte faturayı, öneriyordu işte. Gelir alırlardı parayı, sahte faturayı verirlerdi ya da birini önerirlerdi. Bir ara biliyorsunuz naylon fatura çok meşhurdu. Patronlara direk yol gösteriyorlardı, ikili kirli işlerle dönüyordu. Ben 1994'den 2011 yılına kadar çalıştım bu dediğim yerde, düşünün hala sigorta primim dolmamış. Bu Sigortada da aynı Maliye'de de aynı. Adamlar üç gün göstermiş 1 ay göstermemiş, beş gün göstermiş, bir ay göstermemiş, sürekli girdi çıktı yapmış. Hep bunlar rüşvet ile vırt ile zırt ile. Ben 47 yaşındayım şuanda, sen benim sigortamı karşıdaki adama rüşvet vermeden yatırsaydın şuan bak ben nasıl emekli olacaktım. Her yerde böyle bu durum, hepsi de böyle memurların" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

Memuriyetin değerlendirilmesinde dikkat çekici bir diğer ölçüt kutsiyet ve aidiyet bağlamında elde edilmiştir. Katılımcının öğretmen olan eşinin mesleki

aidiyetinden yola çıkarak yaptığı değerlendirmeye göre, bir öğretmenin mesleği ile kendini özdeşleştirme ihtimali Maliye memurundan daha yüksektir. Bu durum, mesleğin kutsiyet atfedip atfetmemesine bağlanmıştır. Öğretmenliğin insan yetiştirmeye dayanması, mesleğin sahiplenilme nispetini kuvvetlendirmektedir. Hal böyle iken öğretmenler, süreğen ve yakın ilişkiler kurduğu halde, memurun vatandaş ile kurduğu ilişki genellikle tek seferlik ve yüzeyseldir. Öte yandan bir Maliye memuru mesleğini kutsiyetle ilişkilendirilmeyecek maddesel ilişkiler ekseninde gerçekleştirmektedir. Burada değinilmesi gereken diğer bir husus, Maliye memurunun yaptığı işin çıktısına yönelik algılamalardır. Öğretmenlerin genellikle sonuçlarını bir ömür izleyebilecekleri kutsal bir mesleği icra ettiklerini düşünülmüştür. Maliye memurlarının da sonuçlarını uzunca yıllar izleyebildikleri işler gördüğü vakidir. Ancak bu sonuçlar vatandaşların hayatını derinden etkileyen icra ya da iflas gibi olumsuz sonuçlar olarak görülmektedir. Sonuçta Maliye her an elini vatandaşın cebinde tutmakta ve elde ettiği her gelir üzerinde hak iddia etmektedir. Hâl böyle iken ne vatandaşların ne memurların bu mesleği kutsal sayması beklenmemektedir. Bu durum bir icra memurunun mesleki deneyimine benzetilebilir. Nitekim her gün çok sayıda vatandaşa icraya giden, kimi zaman küçük bir çocuğun eşyalarına el koyan bir icra memurunun yaptığı işle barışık olma ihtimali oldukça düşüktür. Bu durum bizi memurlar arasında hizmet alanlarına göre bir ayrıma gitmemiz gerektiği sonucuna götürmektedir. Denilebilir ki sosyal hizmetlerdeki bir görevli, okuldaki bir öğretmen, bir üniversite profesörü, bir nüfus memuru ya da gümrük memurunun vatandaş tarafından nasıl algılandığına yönelik ayrı ayrı tespitlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Diğer yandan kamu görevlilerinin yaptıkları işe göre vatandaşlarla kurdukları bağların nüvesi değişkenlik göstermektedir. Bir Maliye memurunun vatandaşı ile duygusal bağ kurma ihtimali bir öğretmenden oldukça düşüktür. Bir mesleğin bireye sunacağı kişisel tatmin, ekonomik olmasının yanı sıra romantiktir de. Katılımcı, eşinin öğretmen olduğunu ve tatilde öğrencilerini özlediğini ifade etmektedir. Bir memurun yıllık izinde iken mükelleflerini özlemesi, akla yatkın görünmemektedir.

Berger (1973: 34- 44); dini, kutsal bir kozmos olarak inşa edilen insani bir girişim olarak görür. Bu bağlamda dinin dünya kurma ve dünya koruma olarak adlandıracak, iki adımlı yasallaştırma süreci olduğunu söylemek mümkündür. Din,

evvela toplumsal kurumlara ontolojik statüler atfederek onları evrensel ve kutsal bir kozmik referans atamak sureti ile meşrulaştırmaktadır. Sonrasında ise toplum tarafından inşa edilen bu anlam dünyasına ilişkin gerçekliği koruma ve yasallaştırma işlevi görür. Bu bağlamda din, düzen ve anlam arayışı bakımından, evreni anlamlı kılma noktasında en stratejik rolü üzerine almaktadır. Weber'e göre bir Kalvinist murakabe yolu ile kendini Tanrı'nın varlığında birleştirmeye çalışmaz. Onun taşıdığı en temel misyon, Tanrı tarafından çağrıldığına inandığı mesleği en iyi biçimde yerine getirmektir. Weber Almanca meslek kökünün "beruf" kökünden geldiğine dikkat çeker; beruf çağırma yahut çağrılma anlamına gelmektedir. Böylece meslek bir amacı gerçekleştirmek için, kişinin Tanrı tarafından davet edildiği yer anlamına gelmektedir (Ülgener, 1961: 42). Weber'in baktığı yerden, kişinin hangi mesleği gerçekleştirdiği değil, o işi nasıl icra ettiği önemlidir. Nitekim her meslek kutsaldır ve tüm meslek sahipleri Tanrı tarafından o meslek için davet edilmişlerdir. Bir tahsildar bize yaratıcı tarafından davet edilmiş gibi gelmeyebilir, ancak toplumsal düzen içinde tüm meslekler, Durkheimcı bakış açısı ile dayanışma aracıdır. Öte yandan yalnızca bir mesleğin dahi yerine getirilmemesi, kimi durumlarda tüm yapıyı malul kılma becerisine sahip olabilir. Tüm meslekler biriciktir; bir terzinin iş görmesi iplikçinin iplik üretmesine, iplikçinin iş görmesi ise pamuk tarlasında çalışan ırgata bağlıdır. Bir memurun iş görmesi terzinin söküğünü dikmesine, söküğün dikilmesi dikiş makinasının işlerliğini sürdürecek makine yağı üreticisine atıfladır. Modern insan bir kere uzmanlaşmaya razı olmuş, ahırdan ineği, tarladan ekini, bahçeden tandırı ve ambardan yayık makinasını çıkarmıştır artık. Bir kere diğerinin mecburiyetine razı olduktan sonra, bir mesleği diğerinden ayırt etmek olası değildir. Bu bağlamda meslekleri kutsal ya da kutsal olmayan olarak sınıflamak yerine, tüm mesleklere kendi alanlarında önem atfetmek daha yerinde olacaktır.

Maliye memurluğunun kutsal bir meslek olmadığını düşünmek, vergiye ilişkin düşünce kalıpları ile de ilişkilendirilebilir. Burada şu soruyu sormamız gerekecektir; bir öğretmeni Maliye memurundan daha kutsal yapan şey nedir? Öğretmek eylemini insanın ilerlemesi ve dini düşünce kalıpları ile yücelten bir bakış açısına göre, öğretmenlik mesleği de kutsalı icra eden bir meslek olmuştur. Öte yandan öğretmenlere hürmet edilmesinin bir diğer nedenini, bireylerin çocuklarını emanet

etme ritüeline bağlıyoruz. Burada bir alacaklılık da söz konusudur. Oysa Maliye memuru ile vatandaş arasındaki ilişkide, tersine bir borçluluk bulunmaktadır. Bu nedenle Maliye memuru kutsal olmak bir yana, bireyin ekonomik bütünlüğünü her an tehdit eden bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa tersine bir düşünce de geliştirilebilirdi. Devletin kutsallığına inanmış bir gelenekten gelen toplum, verginin devletin devamlılığı için hayati olduğunu kanıksamış olsa idi, belki de Maliye memurunu en kutsal meslekler arasında görecekti. Nitekim memurun vergi toplama etkinlikleri olmasa idi, bir öğretmenin görevini karşılıksız olarak yerine getirmesi mümkün olmayabilirdi. Diğer bir deyişle, ücretli bir kutsallığı imleyen öğretmenin devamlılığı, maliye memurunun etkin çalışmasına bağlıdır.

> *"Maliye anlamında yatan memurlar diye düşündüğüm çok var. Benim eşim de memur, hiç öyle değildi. Öğretmen eşim, çalıştığı okul yatılı bir okul, gece gider gündüz gider. Okulu kendi işi olarak görür. Şu an online eğitimde işe yaramadığını falan düşünüyor, psikolojisi bozuldu. Öğretmenlik kişinin aidiyetinin daha yüksek olduğu bir meslek olabilir. Memuriyet benimsenen, kutsallık atfedilen bir meslek değil. Çocuk yetiştirmek, kutsallık falan bunlar bir mesleğin benimsenmesinde önemli sanırım, özellikle Maliye memurları maddesel işler yapıyor, insan ilişkilerine dayanmıyor, manevi yönü olmayan bir meslek. Eşim tatilde öğrencilerini özler mesela…" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı bugün herkesin memur olmak istemesine dikkat çekerek, bu durumun meslek sistemimize verdiği zarara değinmektedir. Ailelerin çocukların memur olmasına duydukları arzu, zanaat ehli gençlerin yükseköğrenimde ilgisiz bölümlere yönlendirilmesine neden olmaktadır. Eski cumhurbaşkanlarından Abdullah Gül'e ilişkin bir anekdota yer veren katılımcı, eskiden sanayide çalışamayacak ya da iş adamı olamayacak kişilerin son çare olarak okutulduğunu ifade etmektedir. Ancak bugün son çare olarak okumayacak gençler sanayiye verilmektedir. Türk toplumunda "sanayiye vermek" olarak deyimleşmiş söyleme göre sanayi, eğitimde başarılı olamamış vasat kimselerin gönderildiği bir cezalandırma mekanizması olarak görev yapmaktadır. Hatta aileler, dersleri kötü gidişat gösteren çocuklarını, sanayiye vermekle tehdit etmektedir. Memur olmaya duyulan bu güçlü arzu, meslek planlamasının önüne geçmekte ve tornacı ya da kaynakçı olmaya elverişli zanaat ehli bir çocuğun da zorla memuriyete yönlendirilmesine neden olmaktadır. Katılımcının ifade ettiği gibi toplumun memura da, tesisatçıya da ihtiyacı vardır.

Zanaatkârların nasıl yetiştirilmesi gerektiği daima tartışmalı olmuştur. Kimi görüşlere göre zanaat gerektiren işlerde, doğrudan çıraklık yolu benimsenmesi gerekirken, kimi görüşlere göre Millî Eğitim sistemi ile paralel şekilde öğrenilmelidir. Meslek liselerinin geliştirilmesi gerektiğine yönelik serzenişler neredeyse asırlık bir söylemdir. Ülkemizde meslek liselerinin gereken işleve sahip olmadığı, zorunlu 12 yıllık eğitim nedeni ile çıraklık sisteminin de yok olmaya yüz tuttuğu bir gerçektir. Şu hâlde meslek sisteminin en önemli sorunlarından biri, zanaat gerektiren işlerin bir kuşak sonra var olup olmayacağıdır. Toplumun memuriyete atfettiği "en iyi tek meslek" algısının bu sorunu büyüttüğü anlaşılmaktadır. Katılımcı oğlunun evindeki sobayı ancak ücretle kurdurabildiğini ifade etmiştir. Gerçekten de yeni kuşaklar teknoloji, yazılım ya da robotik kodlama gibi ileri zekâ gerektiren işlere yatkın oldukları hâlde, ampul değiştirmek ya da çeşme sıkmak gibi gündelik pratiklere yabancıdır. Ancak bir insanın hayatı boyunca yazılımcıya ihtiyaç duyma ihtimali, tesisatçıya olandan daha fazla değildir. Fütürist bir yaklaşım sergilememiz gerekirse gelecekte tesisatçı, elektrikçi, kaynakçı ya da kaportacı gibi meslek mensuplarının eser miktarda kalacağını söylemek mümkündür. Genç kuşaklar belki de yazılımlarını kolaylıkla yapabildikleri arabaların, lastik değişimi için servet ödemek durumunda kalabileceklerdir. Bu bağlamda mesleki planlamalarımızı acilen gözden geçirmemiz ve memuriyet için istihdam kısıntısına gitmemiz gerekmektedir. Diğer bir deyişle her üniversite mezununun değil, belli başlı bölümlerin memur olarak istihdam edilmesi sağlanmalıdır. Hatta kamu kurumları istihdam edecekleri memurları lise çağlarından itibaren yetiştirmelidir. Bir dönem Tarım liseleri, Maliye liseleri ya da Öğretmen liseleri bu amaca hizmet etmiştir. Bu okulların çağın gereklerine göre reorganize edilerek yeniden sisteme kazandırılması, istihdam politikamızı planlamamıza yardımcı olacaktır. Öte yandan yükseköğrenime devam edemeyecek gençlerin, çıraklık çağı geçmeden zanaata yönlendirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca memuriyete daha lise döneminden konacak kotalar da, tüm gençlerin memur olma çarkında sıkışıp kalmasını engelleyerek, diğer meslek dallarına yönelmelerini sağlayacaktır. Bugün milyonlarca genç, çeşitli bölümlerden mezun olduktan sonra, her şeyden evvel atanmayı "denemektedir". Bu bağlamda her meslek mensubunun ilk denemesi memur olmaya yöneliktir. Yıllar süren dershane süreçleri, özel eğitimler ve özel kursların ardından denemelerinde başarısız olanlar, ancak 25'li yaşlardan sonra

bir mesleğe yönelmektedir. Ancak hiçbir meslek deneme yolu ile elde edilmemeli, lise yıllarından itibaren kişiler, ilerde seçeceği mesleğin gereklerine göre yetiştirilmelidir.

> *"Memur olmak dünden daha zor. Abdullah Gül'ün babası tornacı, oğlunu sanayiye götürüyor, "Gel sen sanayide çalış." diyor. Bir müddet bakıyor sonra "Cık, sen git oku!" diyor. Orda iş adamı olamayanları okutuyorlar. Bizim burada tam tersi herkesi okutuyorlar. Kayseri'de öncelik özel sektör. Biz de tornacı olacak adamı da okutmaya çalışıyoruz, bu yanlış bir devlet politikası. Liseden bir eleme yapmıyoruz mesleklere göre, hepsini harmanlıyoruz. Herkes memur olacak diye bir kaide yok ya, bu ülkenin memura da ihtiyacı var, ticaret erbabına da, tesisatçıya da. Oğlumun bahçeli bir evi var tavuk aldım oraya, korktuğu için tavuklara yem veremiyor. Soba almış, kurdurmaya adam çağırmış, 100 Lira vermiş kurdurmuş, bilmiyor ki kurmayı. Babaannesi, annesi diyor oğlum bize deseydin biz kurardık diye. Ha adam bilse de kurmaz ki ehli keyif" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcının düşünceleri de benzer bir itirazı içinde taşımaktadır. Katılımcı avukat olan oğlunun babası tarafından memur olması yönünde telkin ettiğini ifade etmektedir. Genç avukat ise memur olmayı istememesine rağmen, babasının bu güçlü arzusunu yerine getirmek için sınavlara hazırlanmıştır. Üçüncü kuşak memurlar, memur olmak istemediklerini, ancak toplumun başarmaya ve atanmaya atfettiği önemin kendilerini mecbur bıraktığını ifade etmişlerdi. Biz bu durumu ebeveynlerin telkin ettiği püriten etik ile medyanın empoze ettiği hedonist felsefe arasındaki ikilemden yola çıkarak kavramsallaştırmıştık. Bu bağlamda atanmaya atfedilen anlam bakımından benzer sonuçlara rastlanmaktadır. Nitekim genç kuşak, püriten ahlakın başarmaya ve çalışmaya yüklediği anlam ile hedonist felsefenin zengin olma telkini arasında gelgitlere sahip bir kuşaktır. Bu kuşak ebeveynlerinin taleplerini yerine getirerek püriten etiğin ağzına bir parmak bal çalmaktadır. Öte yandan babanın avukatlığı esnaflık olarak görmesi, daha evvel değinilen memuriyen temayüllerimiz ile yakından ilgilidir.

> *"Oğlum avukat, eşim onun kesinlikle memur olması gerektiğini, standart 9 10 bin lira sabit geliri olması gerektiğini düşündü. Devlet garantisi altında olsun dedi, büroyu yönetmek çok zor, avukatlar tırmalayacak tutunana kadar. Esnaf gibi avukat da. Eşim bunu hiç istemedi, oğlumun büro açması hiç mantıklı gelmedi. Hep memur olmuş, o ortamda büyümüş eşim. Babası istiyor diye sınavlara girdi oğlum ama kendisi istemiyordu. Ben yanlış olduğunu düşünüyorum bu düşüncenin. Avukat olarak hayatın devam ettirmeli, bürosunu açmalı hatta ticarete bile atılması gerektiğini düşünüyorum. Memuriyet ne uzar ne kısalır. Ortalama bir memur hayat şartları belli, ekonomik olarak da…" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Türk toplumunda kamuya ait mallarla ilgili, dinsel kodlar içeren kanonik bir düşünce bulunmaktadır. Bu düşünce özellikle dindar çevrelerde idealist bir söylem olarak önümüze çıkmakta ve uhrevi bir tehdit mekanizmasını oluşturmaktadır. Bu inanca göre, kamuya ait bir mala zarar veren kimsenin ahiret âleminde, seksen milyon olarak sübuta ermiş bir toplulukla helalleşmesi gerekmektedir. Nitekim İslam dininde yaratıcının şirk haricinde tüm günahları affedebileceği, ancak kul hakkına ilişkin günahların evvela ilgililere bırakılacağı öğretisi bulunmaktadır. Toplumdaki "seksen milyonla helalleşmek" şeklindeki inanç bu öğretiye dayanmakta, ancak gündelik hayatta kimi durumlarda seküler bir duyu sömürüsünün emarelerini taşımaktadır. Nitekim bu inancın pekişmesinde vergi verme eylemi, bir alçı görevi görmüştür. Verginin genelliği ilkesine göre, bir ülkenin tüm vatandaşları gelir ve malları üzerinden vergi vermek zorundadır. Bu ilke herhangi bir kamu malı üzerinde, vergi veren tüm vatandaşların hak sahibi olacağına yönelik düşünceyi beraberinde getirmektedir. Hâl böyle iken hem memurlardan hem de vatandaşlardan kamu kaynaklarını kullanırken bu bilinçle davranması beklenmektedir. Diğer yandan aynı öğreti, vatandaşların memurlara ilişkin kanıları üzerinde de etkilidir. Daha evvel vatandaşların, herhangi bir uyuşmazlık durumunda memurlara "Hakkımı helal etmiyorum!" şeklinde serzenişte bulundukları aktarılmıştı. Bu söylem vatandaşın seksen milyondan biri olarak, ahiret âlemini beklemeksizin bu dünyada aktardığı bir beyandır. Vatandaşın helalliğe yönelik tehdidi eylemi, memurun maaşının halkın vergileri ile ödenmesinden ileri gelmektedir. Bu bağlamda memur vatandaş ilişkilerini etkileyen unsurlardan bir diğeri, seküler bir alışverişe dayandırılmışsa da olumsuz sonuçları ahirete bırakılmıştır. Şu halde bürokrasinin en rasyonel yönetim biçimi olduğunu ifade eden Weberci bakış açısına göre, ironik bir durum ortaya çıkıyormuş gibi görünebilir. Nitekim bürokrasi mekanik, gayri şahsi ilişkilerin hâkim olduğu ve idealist dünyadan uzak bir yönetim biçimi olarak tasavvur edilmiştir. Bu anlamda helallik olgusunun rasyonel bir örgütte eğreti duracağı düşünülse bile, rasyonel eylemin amaca ulaşmadaki en etkili aracı işaret eden doğası gereğince, vatandaşın cehenneme yönelik tehdidi de rasyoneldir. İkinci kuşak diğer katılımcıya göre bu düşünce zayıflamıştır.

> *"Biz ammeyi kamuyu devletin malı diye bilen, seksen milyonun helalleşmesi ile kurtulabileceğini düşünen bir gelenekten geliriz. Ama şimdi*

*öyle değil. Hepsi yatıyor, hakkımı da helal etmiyorum" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Öyle ki memurlar amme malına gereken önemi vermek bir yana, çok daha olumsuz örnekler üzerinden toplumla karşı karşıya gelmektedir. Son yıllarda kitle iletişim araçlarının etkin kullanımı ile cinsel istismar konusunda çok fazla haber basına yansımaktadır. Öte yandan ailelerin ve çocukların konu ile ilgili bilinç düzeyinin yükseltilmesi ve toplum tarafından mağdur ailenin yüreklendirilmesi de haberlerin niceliğini artırmaktadır. Bu neviden haberlere bakıldığında, tacizcinin memur olduğu vakalarda mesleğin özellikle vurgulandığı dikkat çekmektedir. Örneğin bir dolmuş şoförünün imlenme şiddeti ile bir öğretmenin, imamın ya da memurun imlenme şiddeti aynı nispette değildir. Buradaki vurgu, bir suç eylemi olan istismar olgusu ile ilgili mücadele, koruma ve cezalandırma görevinin devlete ait olmasına karşın, fiilin yine devlete nispet edilen kimse tarafından işlenmiş olmasınadır. Bu bağlamda vatandaş bakımından bir korunaksızlık ya da tekinsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu tablo Tek Parti döneminde bürokrasi ile siyasetin tek elde toplanmasına serzenişte bulunmak için söylenen "anasını kadı dövdü, kime şikâyet edecek" şeklinde ifade bulan deyimi akla getirmektedir.

Şu hâlde, sahanın doğurduğu en sıra dışı memur imgelerinden birinin istismarla ilgili olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Taciz ile memurun yan yana anılması üzücü olduğu kadar dehşet vericidir. Bu bağlamda vatandaş nezdinde bu memur, kendisinden korunması gereken bir kişidir. Özellikle öğretmen ve imamların söz konusu olduğu cinsel istismar vakalarında toplumda büyük bir infial meydana gelmektedir. Bu durumda ilkin küçük bir çocuğun memur karşısındaki korumasızlığına duyulan kaygı ile baş edilmesi gerekmiştir. Diğer durumda ise dinsel vaazlara sırtını dayamış ve toplumsal güveni vahye uygunluk vaadinden almış bir memura duyulan öfke bulunmaktadır. Her hâlde bir memurun istismar ile anılması, koruyacak olanın bizzat karıştığı suçun emarelerine gönderme yapar.

Burada din görevlileri ile ilgili aktarılan taciz olaylarında mesleğin siyasal bir araç olarak vurgulandığına dikkat çekmek gerekmektedir. Bu durum, toplumsal düzlemin dindar-seküler ayrımı üzerinden ürettiği, karşılıklı suçlama pratiklerinin yansımalarını içermektedir. Nitekim Kemalist düşünce yoğun biçimde bu vakaları

iktidarı eleştirmek ve dine ilişkin referansları zayıflatmak için kullanmaktadır. Şu halde muhalefet için, din bürokrasisinin devlet memuru olarak sahiplenilmediği ve iktidara yönelik bir tazyik unsuru olduğunu ifade etmemiz gerekir. Diğer bir deyişle din adamları hükûmetin memurları olarak görülmektedir. Bu siyasal söylem, Ak Parti'nin din adamlarına yönelik imtiyazlı politikalarını eleştirme saiklerini de içinde barındırmaktadır. Ne var ki aynı vakanın faili bir öğretmen olduğunda benzer deyişlere rastlama imkânımız daha zayıftır. Bu tutum din karşıtı grupların, dindar düşünceye sahip olanlar üzerinden yaratmak istediği art niyetli bir yaklaşım da olabilmektedir. Diğer yandan toplumsal kesimlerin, din adamlarının istismar ile anılmasına verdiği tepki her zaman siyasal nitelikte değildir. Bu tepkiler din adına bir art niyeti taşıyabileceği gibi, vahye dayanmış bir memurun, kendisine tahsis edilmiş bürokratik alanda, bu denli büyük bir günahla yan yana gelmesine duyulan hayret ve hayal kırıklığını da içinde barındırmaktadır.

> *"Haberleri aç hepsi devlet memuru bunların (Neler görüyorsunuz memurlarla ilgili haberlerde) Tecavüzü görüyorum ben, imamlardaki küçük yaştaki sarkıntılık, bu devlet memuru değil mi, öğretmeninki değil mi, diğer memurların rüşveti, zimmeti bunlar devlet memuru değil mi. Biz imamlara bir kisve giydirdik, bunlar melek, kutsanmış, bunlar bir şey yapmaz. Yok ya toplumda bizimle yaşıyor bunlar, bizden bir farkı yok. Aynı bizle, maaşını devletten alıyor. Ezan okunuyor namazını kıldırıyor. Eskiden para ile de kıldırılmazdı. İmam fahri olarak kıldırılırdı, cemaate gelen herkesin de imam kadar bilgisi olurdu. İmamlara ücret verilmezdi, şimdi memur oldu. Ha ben bunların basında duyurulmaması gerektiğini düşünüyorum. Emsal oluyor bunlar normalleştiriyor. İnsanları tahrik ediyor, bir yerde meşrulaştırıyor. Bu olaylar olduğu yerde kalmalı, kamuoyu ile paylaşılmamalı" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bu noktada katılımcının bir görüşüne itiraz etmemiz gerekecektir. Bu tür vakaların kamuoyu ile paylaşılmasının normalleştirme görevi gördüğüne katılmıyoruz. Ensest, istismar ya da şiddet gibi olayların toplumla paylaşılması, failin kimliğinin açık edilmesi bizce bu fiillerin azaltılması noktasında hayati bir eylemdir. Daha evvelki dönemlerde benzer olayları yaşayan ailelerin üstüne bir de suçlandığı bilinmektedir. Mağdurlar çoğu zaman toplumsal linçten kaçmak için yaşadıklarını gizlemek durumunda kalmışlardır. Ancak bu gün, istismar ya da kadın cinayetleri gibi konularda toplum tarafını değiştirmiş, mağdurun suçlanmasından görece vazgeçilmiştir. Bu gün toplum, mağdur aileyi sahiplenmekte, sesini duyurması için

yüreklendirmekte ve suçluları linç etmektedir. Toplumsal linç aşamasında ise sosyal medya mükemmel işlemektedir.

Üçüncü kuşak katılımcıların memurlara yönelik düşünceleri ise yine cezai müeyyide ekseninde dile getirilmektedir. Ancak katılımcılar Maliye memurlarına karşı duyulan kaygının eskiye dayandığını, bugün memurların benzer işlevleri kalmamış olmasına karşın, eskiden gelen alışkanlıkların halen etkili olduğunu ifade etmektedir. Devletin vergi toplama konusunda sıkıntı yaşadığı ve vergi gelirlerinin düşük olduğu dönemlerde, Maliyeciler kilit bir rol oynamıştır. Bu bakımdan memurlar polis gibi, hatta polisten de öte bir kolluk mesabesinde algılanmıştır. Devletin vergi toplama kabiliyetini artırmak istediği bu dönemde memurlar ceza yazma saiki ile sık sık sahaya denetime çıkmıştır. Nitekim bir Maliyeci işyerine girdiğinde kaçınılmaz olarak cezai müeyyide uygulanacağını düşünen esnafın, memura karşı çekinceme duyduğu düşüncesi yinelenenler arasındadır. Görüşmelerde sıklıkla "Maliyeci isterse ceza yazacak bir şey bulur" şeklinde tekrarlanan ifade düşünüldüğünde bu kaygının yersiz olmadığı anlaşılmaktadır. Burada dikkat çeken diğer bir ifade, vatandaşın Maliyeci ile karşılaştığında "yine başımıza bir iş gelecek" şeklindeki düşüncesidir. Sanıyoruz bu düşünce trafik polisi ve Maliye memurları ile karşılaşan vatandaşa has bir düşüncedir. Ancak bugün geline noktada, otomasyon sistemleri artmış ve denetimler anlık olarak çevrimiçi (online) sistemler üzerinden yapılır olmuştur. Devletin vergi gelirleri de önceki dönemlere göre görece yükselmiş ve kendiliğinden vergilendirme mekanizmaları devreye girmiştir. Öte yandan esnafa eskisi kadar ceza yazılmadığı, esnafın muhasebeciler yardımı ile mevzuatsal eksikliklerini tamamladıkları sıklıkla aktarılanlar arasındadır.

> *"Esnafa denetim yapması işte ceza yeme korkusu ister istemez memurla vatandaş arasında bir korku ilişkisine sebep oluyor. Polis gibi algılanır, hatta polisten de daha üstün, polisten de sıkı. Mecburen kendine çeki düzen veriyor vatandaş. Genel olarak esnafın eskiden gelme bir alışkanlığı bu. Eskiden Maliye gezerdi ve daha çok ceza yazardı. Şuan o yok ama yine Maliye geldiği zaman " yine başımıza bir iş gelecek, ceza gelecek" diye düşünüyorlar. Eskiden daha çok denetime çıkardı, vergi gelirleri düşüktü, bu kadar esnaf yoktu, devlet vergi toplayamıyordu. O yüzden de Maliyeciler fiş kesmedin ceza, şunu yapmadın ceza, bunu yapmadın ceza diye bir şey bulurdu. Şuan daha fazla vergi müfettişleri bazlı oluyor. Artık online sisteme geçildiği için anlık denetimler de yapılıyor, sahaya çok inmiyorlar" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

*"Maliye memuruyla esnaf mecbur iyi geçinmek ister. Bir şekilde bir işi düşer, bir şey olur diye iyi geçinmek ister" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı da Maliye memurunun suyuna gidilen memur olduğu konusunda hemfikirdir. Öte yandan memur isterse ceza yazacak bir konu bulabilir ve zaten denetime değil, ceza yazmaya gelmektedir. Ancak memurların ceza konusundaki tutumları da vatandaşların mahiyetine göre değişiklik göstermekte ve eşit bir tavır sergilenmemektedir. Bu bağlamda memurlar ulusal ekonomiye katkı sağladığını düşündükleri büyük firmalara karşı daha toleranslı davranırken, küçük işletmelere karşı daha katıdır. Bu bağlamda memur ile vatandaş etkileşimlerini etkileyen diğer bir unsur, vatandaşın ülke ekonomisi içinde konumlandığı yer, diğer bir deyişle ekonomik gücüdür.

*"Maliyeci denetime geldiğinde, suyuna gitme yolunda olursun fazlasıyla. Adam zaten ceza yazmaya geliyor otomatikman. İşveren olarak haksız olduğumuz taraflar olabilir tabii ama onlar ceza yazma amaçlı geliyor. Bu yüzden onlar ne derse yapmak zorunda kalıyoruz. Maliyeci ya da zabıta isterse ceza yazacak bir şey mutlaka bulur. Vatandaşların da kusuru var tabii ama asıl kusurlu olanın kanunlar olduğunu düşünüyorum ben. Bazı kanunlar çok ağır ve arada kalıyor. Bu kanunlar büyük lokma işverenlere uygulanmıyor ama küçük işyerlerine uygulanıyor. Arada kalan kurallar büyük lokmalara diyelim, büyük işverenlere yaptırımı olmuyor. Daha küçük olanlarda uygulanıyor. Mesela devlet diyor ki bir metreye kadar marketin önüne manav açabilirsin. Biz bir değil de bir buçuk metre açtığımız zaman, hemen dakikasında geliyorlar şikâyet üzerine. Ama bizden daha büyük firmalara hiçbir şekilde yaptırıma gitmiyorlar. Biz mesela bir reklam açmıştık, vergisini de ödedik, yine de levhası büyük diye bize ceza yazdılar. Tam karşımda Migros açtı, biz şikâyette bulunduk. İzni dahi olmadığı halde, hiçbir işlem yapılmadı. Migros işte, ekonomik güç ulusal firma diye düşünülüyor. Onlara da hiç yapmıyorlar demiyorum ama onlara daha hoşgörülüler, ama küçük, yerellere daha acımasızlar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşakta memurların, yaptıkları işi anlamlandırmadıklarına ilişkin bir şikâyet biçimi ortaya çıkmıştır. Bundan önceki kuşaklarda memurların üslupsal sorunları üzerinde ağırlıkla durulmakta idi. Genç katılımcıya göre memurlar, yaptıkları işin ne olduğu ya da muhataplarının anlam dünyaları bakımından neye tekabül ettiği üzerine düşünmemektedir. Memuriyet bir kere olunduktan sonra üzerine ekleme yapılmasına gerek olmayan bir meslek olarak algılanmaktadır. Esasen şunu ifade etmek gerekir, kamu kurumlarındaki işlerin büyük bir kısmı sıra dışı bir yetenek gerektirmeyen süfli, ritmik ve fabrikatik işlerdir. Genellikle bir memur birimine ait

işlerin matbu yazışma biçimlerini ve gerekli evrakları öğrendikten sonra gözü kapalı görevini devam ettirebilmektedir. Memurlar işin nüvesini usta çırak ilişkisi ile öğrenmekte, çoğu memur görev tanımının hangi mevzuata dayandığını dahi bilmemektedir. Hal böyle iken, yaptığı işi neden yaptığını bilmeyen ve bütün içinde anlamlandırma gereği duymayan memur tipleri ortaya çıkmaktadır. Bu memurlar, Marx'ın yaptığı işe yabancılaşmış işçilerine benzemektedir. Marx, işçinin ürettiği ürünün sahibi olmamasını yabancılaşma tezi üzerinden açıklar. Katılımcının ifadesi ile yapılan işin vatandaşın anlam dünyasındaki karşılığı ile memurunkinin farklı oluşu da benzer bir sahiplik ilişkisine bağlıdır. İşin sahibi vatandaş için tesis edilen işlem, onun salt anlam dünyasında değil maddi dünyasında da değişimlere neden olmaktadır. Oysa memur için her işlem, bir işlemdir.

Katılımcılara göre özel sektördeki çalışma hayatı yaratıcılığı ve kişiliği işine dâhil etmeyi zaruri kılmaktadır. Bu bağlamda genç kuşaklar da, özel sektör kamu ayrımı üzerinden memuriyeti değerlendirme yoluna gitmektedir. Nitekim özel sektörde görev yapan bir çalışanın işini elinde tutmak için gösterdiği gayretin, memurda da olması gerekliliği sıklıkla vurgulananlar arasındadır. Memurun iş kaygısının olmaması ve mesleki güvencesi onu gününü dolduran birine dönüştürmektedir. Bu bakımdan memurun salt oradalığının, maaşını almaya yetiyor olması üçüncü kuşak tarafından da eleştirilmiştir. Üçüncü kuşak katılımcı memuriyetin kaldırılması gerektiğini düşünmekte, şartlarını sağlamış olmasına karşın memur olmayı dilemediğini kesin bir dille ifade etmektedir. Üçüncü kuşak memurlar arasında memur olmaya duyulan arzunun azaldığı, oldukça açık biçimde ifade bulmuştu. Benzer bir tabloyu genç kuşak vatandaşlarda da görmekteyiz. Memurun yaptığı işin bilincinde olmaması ve mesleğin yetenek gerektirmediği düşüncesi genç kuşaklar için çekiciliğini azaltmaktadır. Bu bakımdan yaşlı kuşakların, kendini gerçekleştirme vurgusu görece zayıf iken, genç kuşaklarda bu vurgu yoğunlaşmaktadır. Öte yandan memuriyetin çalışma hayatında bir eşitsizlik ürettiği düşünülmektedir. Bir kesimin layüsellik içinde çalışarak yüksek bir maaş almasına karşın, bir diğer kesimin çalışma şartları ağır olduğu gibi ücretleri de tatmin edici değildir. Özel sektör ile kamu olarak ayrışan çalışma hayatı içinde, kamu kesimleri

özellikle orta sınıf özel sektör çalışanları için eşitsizliğin kaynağı olarak görülmektedir.

> *"Memurların hepsine bir görev verilmiş, aslında kimse ne iş yaptığını da bilmiyor. Bir fabrika gibi, biri etiket basıyor biri kutuyu ters çeviriyor, biri bir kolu ileri atıyor kendisine sıra gelince. Kimse yaptığı işi sorgulamıyor ya da neden orada olup o işi yaptığını da bilmiyor. Sen anlatıyorsun memura halini, bak sen bunu yapmazsan benim başım şöyle derde girecek diyorsun, seni duymuyor. Senin için anlamı ile onunki bambaşka. Mesela bazı kurumlarda sadece mühür basanlar var, çok garip gelir bana onlar. Düşünsene akşam eve gidiyorsun, hani ne yaptın bugün mühür bastım. Anlamın mühür basmak, tak tak, tak. Memurlara sorsak yaptığın iş ne diye bence çoğu bilmiyor, müdür veriyor, onlar da aynı mühürcü gibi gelen evraka basıyor, giden evraka basıyor" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*

> *"Direk söylesem mi bilmiyorum, ama memurların kendilerini geliştirmediğini ve düz olduklarını düşünüyorum. Bir iş verilsin ve onu yapayım, o moddalar. Çoğu kendini geliştirmiyor ve para kazanmak için değil de sanki onlara o yetki verilmiş en baştan, gidip geliyorlar. Günlerini dolduruyorlar, zaten prim sistemi yok, satış da yapsa hani pazarlamacı gibi, yapmasa da maaşımı alacak. Memurlar hep sinirliler, hep gerginler bunu görüyorum. Çünkü bu rahatlıktan kaynaklanıyor. Mesela ben özel sektörde çalışıyorum, ben güler yüzlü davranmasam, CEO'ma ters davransam, ya da yöneticime kötü davransam belki işten çıkarılma riskim var. Her zaman güler yüzlü olmak durumundayım. Ama memurun iş kaygısı yoktur, nasıl hizmet ederse etsin. Ben memurluğun kaldırılması taraftarıyım. Herkes eşit şartlarda çalışsın. Memurlar ne zaman gitsem aralarında bir yemek muhabbeti var. Şuraya mı gitsek buraya mı gitsek. Lay lay lom, rahatlar yani. Hayat bu değil yani biraz düşünmek lazım. Asla bana göre değil memurluk. Ben KPSS'ye girdim 89 puan aldım ama asla memur olmak istemiyorum" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

> *"Memurluğu yatmak için tercih ettikleri için, bana yatış alanı olarak geliyor. Tabii amacı hizmet etmek olanlar da vardır, ama amacı, sırtını devlete dayamak olanlar da var. Gidiyim geleyim maaşımı alıyım" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Maliye'de yeni bir uygulama başlatılmış olup artık vergi numaralarının ilk üç hanesine göre her vatandaşa bakacak bir memur belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile vatandaş her gittiğinde aynı memurdan hizmet almaktadır. Bu yeni uygulamanın memur verimliliğine olumlu etki edeceğini düşünüyoruz. Nitekim memurların vatandaşları başlarından savdığı, diğer memurlara yönlendirdiği ya da bugün git yarın gel şeklindeki deyim düşünüldüğünde, aynı iş yüküne her hâlükârda aynı memurun katlanacak olması işleyişin hızlanmasına katkı sağlayabilir. Memurun vatandaşı o gün için geri yollaması bir anlam ifade etmeyecek vatandaş yine aynı memura aynı iş için

yeniden gidecektir. Bu durum günü kurtarma alışkanlığını azaltabileceği gibi, mesai doldurup maaşını alan memur imgesini zayıflatacaktır. Öte yandan aynı durumun kimi sakıncalarına da değinilmektedir. Memur ile vatandaş ilişkisinde herhangi bir doku uyumsuzluğu oluştuğu takdirde, vatandaşın seçeneği olmayacak ve ilişkiler günden güne gerginleşebilecektir. Katılımcı bu yeni uygulamanın da memur tutumuna etki etmediğini, halen memurun işleri zora sürdüğünü ifade ederken, bu tehirci anlayışı yadırgamaktadır. Diğer bir deyişle memur tüm yeniliklere direnmekte olup, mesaisini doldurmanın yollarını aramaya kararlıdır.

> *"Sürekli gittiğim biri var mesela Maliye'de. Konum onunla ilgisi olsun olmasın önce ona bir danışma gereği duyarım. Acaba o bana yol gösterir mi, nasıl yapacağımı söyler mi diye düşünürüm. O olmadığında gidip başka bir memura soru soramıyorum, çünkü beni başından savacağını "git bunu hallet gel benim yapacağım bir şey yok" deyip beni geri göndereceğini biliyorum. Memur yetkinin kendi elinde olduğunu biliyor vatandaşın karşısında. Maliye'de şuan artık hepimizin vergi numarasının ilk üç hanesine göre işlerimize bakan bir memur var. Direkt onun sırasına giriyoruz. Yani anlamadığım, ben bu işi bir ay sonra da yapsam, bugün de yapsam gelip yine seni bulacağım. Beni böyle zora sürmenin, beni azarlayarak konuşmanın işimi zorlaştırmanın anlamı yok ki. Buraya geldiğimde gelip yine seni bulacağım. Başından savdığında başka biri mi yapacak işini, yok. Aslında iyi bir uygulama en azından aynı memur artık senin işini biliyor, ama bazen de iyi bir uygulama değil. Çünkü o memurla bir problem yaşamışsan, onun eline kalıyorsun. Ama işler iyi giderse kurtarıcı oluyor" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Bu bakımdan memura ilişkin diğer bir vurgu, emek ve getiri arasındaki dengesizlik üzerinedir. Kamu kurumlarında gereğinden fazla çalıştığı düşünülen memurlar için "enayi" gibi, kimi argo terimler kullanılması adettendir. Öyle ki "Devleti sen mi kurtaracaksın?" şeklinde ifade bulan deyim memurun gününü geçirmesinin yeterliliğine dair bilişe gönderme yapar. Kişinin yaşamını idame ettirdiği bir mesleki uğraşın, salt fiziki görünümle gerçekleştirilmiş olması oldukça ilginç bir kanıdır. Sanıyoruz yalnızca görev mahallinde bulunarak belirli bir süreyi tamamlamanın, mesleki etkinlik olarak tanımlandığı başkaca bir meslek yoktur. Şu hâlde, memurun mesai etkinliği sembolik bir eylem olarak görülmektedir. Gerçekte böyle olduğunu söylemek elbette mümkün değildir. Memurların her birinin kendine ait görev tanımları bulunmakta ve rutin bir dizi resmi işlem yapmaları beklenmektedir. Bu etkinliğin devinimsiz yerine getirilmesi, kişi ile makine arasında gerçekleşmesi ve

muhatabı tarafından gözlenmeyen bir süreci gerektirmesi, bu algının başlıca nedenleri arasındadır. Örneğin bir fabrika işçisinin etkinliğini izleyen birinin, benzer kanılara kapılması ihtimal dışıdır. Nitekim üretim bandının sonunda ortaya çıkmış bir ürün olması ve eylemin bedensel hareketlerle gerçekleştirilmesi işçinin emeğine ilişkin veri seti niteliğindedir. Ancak bir memurun etkinliğinin çıktısı çoğu zaman sistemseldir. Daha iyi ihtimalle karmaşık bir sürecin sonunda, memurun elinde yalnızca bir A4 kâğıdı olması muhtemeldir. Ancak A4 kâğıtlarının kişilerin hayatlarında oldukça köklü dönüşümler gerçekleştirme potansiyeli bulunduğu bir gerçektir. Bu bağlamda memur vatandaş ilişkilerindeki başat unsurlardan biri, emek kavramına ilişkin anlam setlerinden ileri gelmekte, emek, bedensel etkinlikler mesabesinde değerlendirilmektedir. Nitekim yeni kapitalist süreçte emeğin dönüşümü üzerine çalışan Hardt ve Negri (2003: 305); maddi olmayan emeği tanımlarken, hizmet üretimi neticesinde ortaya kalıcı ve somut bir mal çıkarmayan emek olarak tanımlamıştır. Öte yandan Sennett (2006: 12); iş piyasasının beceri ve yeteneklere yoğunlaşması ve beceri odaklı ekonomik yaklaşımlar sonucunda beceri toplumunun ortaya çıktığına değinmektedir. Ancak vatandaşlar tarafından maddi olmayan emeğe karşı bir yerme söz konusudur. Bu yerginin kol gücüne dayanan işlerin düşük, zihinsel emek gerektiren işlerin yüksek vasıflı olarak görülmesi ile ilgisi olduğu söylenebilir.

Öyle ise Marx'ın üretken emek ile üretken olmayan emek arasında çizmiş olduğu ayrımı nasıl değerlendirmek gerekmektedir? Bu durumun, yeni kapitalizmin ortaya çıkardığı post-fordist üretim sürecinde, maddi olan emek ile maddi olmayan emek arasındaki ayrımla ilgisi olduğunu söylemek mümkündür. Bedensel emek kabaca çalışanın el, kol ya da göz ile gerçekleştirdiği fiziksel eylemlerine vurgu yapmaktadır. Zihinsel emek ise beşeri sermaye ile yakından ilgili olup, çalışanın aldığı eğitimler sonucunda elde ettiği bilgi, beceri ve deneyimi ifade etmektedir. Yeni kapitalizm kavramı, kapitalizmin tarihsel olarak yeni bir aşamaya geçtiğine vurgu yapmaktadır. Yeni kapitalizmi ortaya çıkaran gelişmeler iletişim ve ulaşım alanlarında yaşanan yeniliklerin esnek sermaye birikimine ve küresel örgütlenme biçimlerine imkân vermesi ile yakından ilgilidir. Üretim süreçlerine enformasyon ve iletişim unsurlarının da dâhil olması, fordist üretim sürecinin katı iş bölümüne ilişkin özelliklerini bulanıklaştırarak, daha esnek üretim süreçlerini içeren post-fordist üretim

düzeninin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Öte yandan endüstriyel üretimden hizmet ağırlıklı sürece geçiş, bu dönemin diğer ayırıcı özelliklerinden biridir. Yeni kapitalizmin üzerinde köklü değişimlere neden olduğu unsurlardan biri de emek kavramıdır. Yeni kapitalist süreçte emeğin dönüşümü üzerine çalışmaların başında *İmparatorluk* isimli çalışmaları ile Michael Hardt ve Antonio Negri ve *Karakter Aşınması* isimli çalışması ile Richard Sennet'in geldiğini ifade etmek mümkündür. Hardt ve Negri post fordist süreçte emek üzerindeki değişimi, maddi olmayan emek ve duygulanımsal emek kavramı üzerinden açıklar. Sennett ise yeni kapitalizm sürecinde maddi olmayan emeğin çalışma yaşamındaki etkileri üzerine vurgu yapmaktadır. Sennett, maddi olmayan emek süreçlerinin, çalışma hayatı ile gündelik yaşam üzerindeki ayrımları bulanıklaştırarak karakter aşınmasına neden olduğunu ifade eder. Fortunati'ye göre (2007: 139-140); bu bulanıklaşma Marx'ın emek-değer kuramını oluşturan üretken emek ile üretken olmayan emek arasındaki ayrımın ortadan kalkması anlamına gelmektedir. Öte yandan, en baştan bu tahdidi belirleyen maddi emek yaklaşımı da tersyüz edilmiştir.

Maddi emek ile maddi olmayan emek arasındaki ayrımın yeni kapitalist süreçte giderek bulanıklaşmasına karşın, memur vatandaş ilişkilerinde bu ayrımın yeniden üretildiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda maddi olmayan emeğin sahibi olarak memurlar, özellikle kol gücü ile iş görenler tarafından yadsınmakta ve memurun kazancının bir nevi haksız kazanç olduğu vurgusu yapılmaktadır. Çalışmaya katılan vatandaşların ekserisinin memurları, oturdukları yerden para kazanan bir meslek grubu olarak görmesine yönelik veriler kendini, üretime beden gücü ile katılanlara yönelik mukayese üzerinden üretmiştir. Bu bağlamda çatışma, maddi emek ile maddi olmayan emek üzerinden üretilen bir çatışmadır.

Öte yandan memurlar, Sennett ve Fortunati'nin üzerinde durduğu, iki emek arasındaki sınırların silinmesine karşı bir muhafaza içindedir. Daha açık bir ifade ile kamu kurumlarında memurlar bedensel emek gerektiren işleri yapmayı reddederler. Öyle ki bu tür işlerin kendilerine tevdi edildiği nadir durumlarda "görev tanımımda yok" şeklinde itiraz üretilmesi gelenektendir. Örneğin, hizmet yoğun kurumlarda kimi zaman olağanın dışında kimi basit tamir işleri ortaya çıkabilmektedir. Musluk, lamba ya da basit bilgisayar arızası gibi durumlarda memurlara bu işleri gördürmek oldukça

zordur. Oysa aynı memurun, mesai sonrası evine döndüğünde, aynı işleri görmesi için kol gücüne dayalı bir meslek mensubuna ücret ödemesi olası değildir. Şu hâlde memur kendini, sekiz ile beş arasında zihinsel emek üzerinden istihdam etmekte, hatta maddi emek gerektiren işleri görmeyi mesleki bir itibar kaybı olarak görmektedir. Memurun zihinsel emek sürecini tahdit etmesi, mesai saati sonunda yeniden maddi emekle ilişki kurması Sennett'in tezine mesafelidir. Bu bakımdan memur halen Weberyan memurdur. Nitekim Weber'in ideal tip memuru, resmi faaliyetleri ile özel yaşamına ilişkin faaliyetleri kesin bir sınırla birbirinden ayırmaktadır. Oysa Sennett yeni kapitalist üretim sürecinde maddi olan emekle, maddi olmayan emek arasındaki ayrımın giderek silindiği ve çalışanların iş yaşamı ile gündelik yaşamlarının sınırlarının birbirine geçtiğine vurgu yapmaktadır. Bu bakımdan memur, emek bakımından kendini oldukça net biçimde konumlandırmakta ve mesai saati üzerinden de gündelik yaşamı ile iş yaşamı arasında sınır çizmektedir. Kaba bir tabirle memur, mesaisi bitti mi biten biridir. Öte yandan maddi emek sahiplerinin beşeri sermayeden yoksun olduğunu düşünmek doğru bir yaklaşım değildir. Nitekim hiçbir işin salt kol gücü ile görülebilmesi, maddi olmayan emekle arasında keskin sınırlar çizilebilmesi mümkün değildir. Buradan bakıldığında işçi zihinsel emeği işine dâhil etmeyi itibar kaybı olarak görmezken, memur benzer bir dahli itibar kaybı olarak görmektedir. Hatta kamu kurumlarında işçi statüsünde görev yapanlara masa başı ya da memur görev tanımındaki işlerden birinin verilmesi bir taltif olarak nitelenmektedir. Bu bağlamda zihinsel emek yüceltilmiş, maddi emek ise süfli olarak konumlandırılmış olur. Öte yandan kimi katılımcılara göre bu düşünce kalıplarının, içinde bir miktar kompleksi barındırdığını söylemek mümkündür.

Bu ikilik, salt maddi emeğin bir mal ya da hizmetin üretilmesi için yeterli olmadığı ve asıl faktörün zihinsel emek olduğuna yönelik kanı ile de yakından ilgilidir. Nitekim yeni bir teknolojinin üretimi için yaratıcı zihinsel emeğe gereksinim duyulurken, bu teknolojinin kullanımında yaratıcılığa gerek olmadığı düşünülmektedir. Bir makinanın icadı, makinanın kullanımından daha önemli telakki edilmiştir. Oysa gelişmekte olan ülkelerde, yeni teknoloji geliştirme konusunda işgücüne duyulan gereksinim, bu teknolojileri etkin kullanma becerilerine sahip işgücü ihtiyacından fazla ya da daha önemli değildir. Hâl böyle iken ne maddi emeğin ne de

zihinsel emeğin tek başına iş etkinliğini gerçekleştirmesi mümkün olmadığı gibi, birinin diğerinden daha önemli olduğunu düşünmek de yersizdir.

> *"İnsanlar sanayide, akşamdan sabaha, makine gibi çalışıp memurun yarısı kadar maaş alıyorlar. Mesaisi belli değil, girdiği saat belli değil, çıktığı saat belli değil. Patronu kaçta çağırırsa çağırsın gitmek zorunda, verilen her işi yapmak zorunda. Memurların hepsi bir işi yapar, yanı başındaki arkadaşının işi olsun bekle derler, arkadaş gelince yapsın derler. Memurun işi oturmak, saat beş dedi mi hiçbir memuru çalıştıramazsın, beşe on kala git Maliye'ye kimseyi bulamazsın. Sanki bir gong çalıyor ve pat diye görevleri bitiyor... Üstündeki ampul bozulsa değiştirmez memur. Hemen hizmetliyi çağırır. Yani emeği ile gördüğü hiçbir iş yok. En fazla çalışan memur bile ne kadar yorulabilir ki. Şimdi saatlerce ayakta kalan işçiyi düşünürsek, sekiz saat masa başında oturan memura kızması normal gelir insana. Memurlar günü doldurmaya çalışıyor, sonuçta o gün üç vatandaşın işini yapan da, beş vatandaşın işini yapan da on beşi dedi mi kuruşu kuruşuna aynı parayı alıyor. Niye yorsun ki kendini, ne kadar az çalışırsa o kadar kâr. Ama böyle olmamalı, sistem çalışanla çalışmayanı mutlaka ayırmalı" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans)*

Günlük yaşamı ile iş yaşamı birbirine geçmiş, gecesi ile gündüzü birbirine karışmış onlarca meslek mensubunun, gündelik ve mesleki olana ait sınırları keskinleştirilmiş bir memura öfke duyması anlaşılabilir olmakta ve Sennett'in teorisi berraklaşmaktadır. Hâl böyle iken bir makine karşısında oturan memurun eylem pratiklerini anlamlı bulmayan bir vatandaş tipinin doğması olağandır. Bu tabloya, önünde vatandaş kuyruğu varken, bilgisayarda "okeye dönen" memurlara ilişkin görüntüler de eklendiğinde, memur ile makine arasında salt iş odaklı bir ilişki kurulmadığını düşünmek işten bile değildir. Diğer yandan aynı resme, karton toplayan bir kâğıtçı ya da geç saatlere değin çalışan bankacının gözünden bakmak şarttır. Üçüncü kuşak diğer katılımcı memurun, bilgisayar oyunları oynadığı için vatandaşları beklettiğini düşünmektedir. Burada üzerinde düşünülmesi gereken diğer bir husus memura karşı duyulan güvensizliktir. Bu güvensizlik, Ünsaldı'nın özellikle değindiği toplumsal bir eğilimin mi ürünüdür, yoksa memura has bir yaklaşım olarak mı ortaya çıkmıştır, bu sorunun cevabı müstakil çalışmalara muhtaçtır.

> *"Genelde böyle bilgisayarda oyun oynayan ve insanları bekleten biri geliyor aklıma memur dendiği zaman. Her gittiğimizde bilgisayar başında bekleyin, bekleyin durumu olduğu için, acaba o ekranda ne oluyor diye düşünüyor insan" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı da memuriyetin tek tip ve sürü hâlindeki davranış örüntüsünü, mizacına uygun bulmamaktadır. Staj döneminde memurlara ilişkin gerçekleştirdiği gözlemlere yer veren katılımcıya göre memurlar, sürü psikolojisi ile hareket etmekte, aynı anda gülmekte, aynı anda öfkelenmektedir. Bu yekdüzelik memurlar arasında eylem birliği oluşturduğu gibi öfkede, hüzünde ve mutlulukta da aynılığı meydana getirmektedir. Fabrikadan çıkmış memurlar zümresi bireysel yaratıcılığını ve iradesini kaybetmiş görüntüsü vermektedir. Esasen bu durum memurlara ilişkin verilerde de mevzuata bağlılık ve iradenin hesap dışı bırakılması konusunda kendisine yer bulmuştu. Memurlar kendilerini emir kulları olarak telakki ederken, sisteme ya da vatandaşla ilişkilerine dair düşünmelerini gerektirecek uğraşları beyhude gördüklerini ifade etmişlerdir. Bir memur kendisini kuşatan bürokratik eylem dizesi içinde eli kolu bağlı olmayı bir kaçış rampası gibi de görmüştür. Nitekim kuralları başkası tarafından konulan, emirleri üst bir irade tarafından verilen örgüt içinde birey, sorumluluk sahibi olmadığı gibi, herkesin yaptığını yaparak düzenin ve rutinin güvenliğini muhafaza etmektedir. Bu, bürokratik konformizmdir ve memurun en etkili silahını meydana getirmektedir. Memur eylem dizesinde emirin kollayıcı gücü ve diğer herkes gibi eylemek, Marcuse'nin tek boyutlu insanını hatıra getirse de, bürokrasinin memurdan beklediği tam olarak budur. Tek boyutlu insan, rasyonalitenin kuşatması altına girmiş ve hayatın bütüncül anlamını yitirerek yabancılaşmıştır. Marcuse, bireyin kolektif insani özlerinin, endüstriyel ve teknolojik dünya tarafından tahakküm altına alındığını ve bireyleri güven duygusundan yoksun bıraktığını ifade etmektedir. Ancak bürokratik tek boyutlu insan, kolektif özlerinden feragat ettiği ve sistemin işlevsel dişlisi olduğu sürece kendini güvende hissetmektedir. Kamu kurumlarında bir görevi devralan memur, bu öze ilişkin bir yorumlamaya kalkışmaksızın, daha evvel gerçekleştirilen tüm matbu eylem formlarını sürdürmek sureti ile kendisine rutinin kucağında güvenli bir alan açmaktadır. Hannah Arendt *Kötülüğün Sıradanlaşması* (2009) isimli çalışmasında, Yahudi soykırımında toplama kamplarının düzeninden sorumlu olan, Alman subay Adolf Eichmann'ın yargılandığı dava sürecindeki gözlemlerine yer vermiştir. Arendt'e göre Eichmann, bir Yahudi düşmanı değildir ve dava boyunca sadece emirleri yerine getiren itaatkâr bir memur olduğunu tekrarlayarak suçlamaları reddetmiştir. Arendt, bu durumu kötülüğün sıradanlığı olarak kavramsallaştırır. Nazi rejiminin insanlık dışı uygulamalarında,

emre itaatin kutsanmasının korkutucu payına değinen yazar, kötülüğün sıradanlaşmasının hiyerarşik düzen içinde ve tüm olağanlığı ile gerçekleştiğini ifade etmektedir. Alman subay, gerçekten de çalışkan bir memurdan ibarettir ve suçsuz olduğuna inanırken, emre itaat etmiş olmanın konformist ahlakına sığınmaktadır. Bu bağlamda Arendt, yasalara bağlı tüm memurları eylemlerinin sonuçlarını idrak etme yeteneklerini kaybetmiş birer "fikirsiz" olarak nitelemektedir. Memurun itaatkârlığı ona geniş bir konfor sunar. Bu bakımdan memurlar için emir kulu olmak birer kaçış rampası olarak görev görür. Diğer taraftan bürokrasinin istediği de budur. Memurun yaratıcı olmayanı, fabrika çıkışı hatalar vermeyeni ve sorgulamayanı makbuldür; bürokrasi ortalama insan tiplerini sever.

> *"Ben mesela DHM'de staj yaptım. Mesela bana göre değil memurluk, ben yapamam. 12 oluyor hepsi aynı anda yemeğe çıkıyorlar. Kıyafet yardımı geliyor, hepsi aynı anda deniyorlar. Hepsi fabrikadan üretilmiş de çıkmış gibi yaşıyorlar. Sevinçleri, hüzünleri ya da sinirlenmeleri hepsinin aynı anda oluyor (gülmekten konuşamıyor). Ben gittim 6 aylık evrakları girdim, faturaları girdim falan herkes bana uzaylı gibi bakıyordu (neden bu kadar çalıştığıma anlam veremediler manasında)" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Birinci kuşak memuriyeti sosyal güvenlik ve devlet garantisi ile ilişkilendirirken ekonomik olarak zayıf karakterine vurgu yapmaktadır. Nitekim bu kuşakta meslek, yoksul ailelerin çocuklarına bırakılmıştır. Memuriyet ekonomik bakımdan zayıf olsa da hem zihnen hem de bedenen rahatlığı sebebi ile özellikle sermaye sahibi olmayan ailelerin çocukları tarafından tercih edilmiştir. Öte yandan bu kuşakta vatandaşın Maliye memurundan özellikle korktuğu ifade edilmiştir. Maliye memurlarının cezai müeyyide uygulama yetkisi, toplum nazarında polis ya da zabıta gibi kolluk memuru mesabesinde değerlendirilmesine neden olmuştur. Bu algı ikinci ve üçüncü kuşakta da süreğenlik gösterse de görece zayıfladığını söyleyenler bulunmaktadır. Memuriyetin bir zırh olduğu ve onu giyene sınırsız güvence sunduğu tüm kuşaklar tarafından beyan bulmuştur. İkinci ve üçüncü kuşakta memuriyetin özel sektör ile kıyası başlamış ve işçi memur ayrımı üzerinden mesleğin rahatlığına duyulan rahatsızlık ifade edilmiştir. Özel sektöre yönelik ifadelerin birinci kuşakta yer almaması anlamlıdır, çünkü bu dönemde ticaretle uğraşanlar, memurlara yeğlenmiştir. Öte yandan yine ikinci kuşakta etik ilkelere vurgu yapılmasının, Dünyada ve Türkiye'de etik ihlallere yönelik gerçekleştirilen farkındalık çalışmaları ile ilgili

olduğu düşünülmektedir. İkinci ve üçüncü kuşak herkesin memur olmayı istediğini vurgularken, bunun meslek politikamıza zararlarına değinmiştir. Öte yandan bu kuşakta en etkili memur imgesinin tacizle ilgili olduğunu söylemeden geçemeyeceğiz. Kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ile kamu görevlilerinin basına yansıyan taciz haberleri bu ifadelerin temelini oluşturmuştur. Üçüncü kuşak ise memurlara karşı tepki içindedir. Nitekim memurların kendini yetiştirmediği, yaptıkları işin anlamı üzerine düşünmediği ve tek tip davranışlar sergilediği vurgulanmıştır. Bu bağlamda memuriyet, genç kuşaklar için özgürlüklerin önünde bir engel olup, bireye kendini gerçekleştirme imkânı vermemektedir.

#### 4.2.1.1. Memur ve İnisiyatif: Bürokratik Katılık mı Keyfiyet mi ?

Memurlara ilişkin vurgulardan bir diğerinin inisiyatif almaya duyulan isteksizlik olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Takdir yetkisi, kanun koyucunun olası her vaziyeti içerimleyecek kadar geniş yasalar koymasının, mümkün olmaması ile yakından ilgilidir. Öte yandan her sosyal alan içinden kesilecek dekupajın, sui generis ve biricik olma özelliği inisiyatife duyulan zarureti ortaya çıkarmaktadır. Öyle ise inisiyatif, memurun içinde bulunduğu duruma yönelik yorumlamaya gidebilmesi ya da standartların doğasında bulunan zaruri adaletsizliklere razı olma arasında bir karar verme eylemidir.

Weberyan bürokraside tüm işlemler tutarlı ve soyut kurallara tabidir. Bu kurallar memurların fiillerini organize ederken, güçlerinin sınırlarını kesin bir şekilde belirlemektedir. Bu bağlamda Weberyan bürokrasi, sıkı disipline zorlayıp merkezi denetimi dayatırken memuruna, pek az inisiyatif ve sağduyu şansı vermektedir. Resmiyet ve gayri şahsilik tüm bürokratik eylemlerin karakteristik özelliğidir. Weber'in ideal memuru, görevini yerine getirirken ne hizmet ettiği kişilere ne de duygularına aldırmakta, sadece soyut kuralların kendisinden istediğini yapmaktadır (Slattery, 2015: 42). Weberyan örgüte tepki olarak ortaya çıkmış post-bürokratik örgüt formları bu görüşe itiraz etmekte, personel değerlendirme sisteminin, inisiyatif kullanabilme ve performans standartlarına göre ödüllendirilme ekseninde işletilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Ateş, 2013: 94). Ancak Türk kamu yönetiminin hâlen başat problemlerinden biri, merkeze aşırı bağımlılık sonucunda ortaya çıkan yetki devri ve inisiyatif sorunsalıdır. Memurlar idare-i maslahatçı oldukları gerekçesi ile

eleştirilmekte ve mevcudu sürdürme konusundaki arzuları nedeni ile yeniliklere kapalı olarak telakki edilmektedir.

Maliye birimlerinde özellikle denetime çıkan memurların, amirlerin denetiminden uzak görev yapması ve görünürlüğü görece zayıf geniş bir alana hitap etmesi, sahada oldukça farklı durumlarla karşı karşıya kalmalarını olanaklı kılmaktadır. Öte yandan memurun olası usulsüz bir durumda harekete geçip geçmeme ya da ne yönde harekete geçeceği konusu tartışmalıdır. Şu halde özellikle sahada görev alan memurlara ilişkin inisiyatif ve takdir yetkisi kullanımının önemi ortaya çıkmaktadır. Eğer denetim memurlarının etkin bir inisiyatif yetkisi olmasa idi, rüşveti konu alan pek çok saha deneyiminin aktarılması mümkün olmayacaktı. Nitekim burada rüşvet, görmezden gelinmesi istenen bir ihlali konu alan inisiyatifin kullanım şartına bağlanmıştır. Balcıoğlu 2015 yılında yayınlamış olduğu makalesine, kolluk kuvvetlerinin sahada oldukça geniş bir yetkiye sahip olduklarını vurgulamak için "*Bekçileri Kim Bekleyecek? Kolluk Görevlilerinde Sapma Davranışı ve Yolsuzluk Olgusunu Anlamak"* şeklinde bir başlık belirlemiştir. Özellikle saha görevi alan memurların, rüşvet ve yolsuzluk ihtimallerinin arttığına yönelik pek çok çalışma yapılmıştır. Lipsky sokakta çalışan kamu görevlilerinin inisiyatifini açıkça ortaya koyduğu *Street Level Buroaucrats* (1980) (akt. Taşdöven: 2015: 100); isimli çalışmasında sahada görev yapan kamu görevlilerinin, kanunları sokağın şartlarına uygun olarak ve kendi inisiyatifleri doğrultusunda uyguladıklarını ifade etmektedir. Sokaktaki bürokratlar aslında kanunları uygulama esnasında politik gücü kullanmaktadır. Bu bakımdan politika yapma süreçlerinin bir parçası olarak kabul edilmeleri gerekir. Öte yandan saha memurlarının sunduğu hizmetin teknik bir niteliği olup uzmanlık gerektirmektedir. Bu bakımdan işin bizzat gerçekleştirilmesi ve sahip olunan ezoterik bilgi, memurlara doğrudan ya da dolaylı inisiyatif kullanma olanağı tanımaktadır. Böylece her memurun, kanundan aldığı yetkiyi olaydan olaya yorumlaması neticesinde, hükûmet politikaları ile alandaki uygulamalar arasında oldukça derin farklar ortaya çıkmaktadır. Öyle ki kanun koyucunun murat ettiği ile bu memurların zihnindeki kamu politikaları ve kamu yararı aynı olmadığı gibi kimi zaman önemini yitirmektedir.

Öte yandan inisiyatifin devreden çıkarılması halinde fabrikatik bir memur ortaya çıkmakta, kamu kurumları hız ve verimlilik bakımından hantallaşmaktadır. Takdir yetkisi ya da inisiyatifin etkin kullanımı özellikle özel sektörde yaratıcılığın, verimliliğin ve hızın sebepleri arasında gösterilmektedir. Yasaların genelliği düşünüldüğünde, standart dışı her vaziyet karşısında açık bir kanun maddesi arayan memurun etkin olması oldukça zordur. Gerçekten de kamu kurumlarında, çoğu zaman mevcut durumla ilgili açık bir hüküm bulunmaz. Şu hâlde bürokrasinin işlerliğinin artırılması, yorum yapabilme kapasitesine sahip, cesur memurlar bulunmasına bağlıdır. Ancak yeni kamu yönetimine ilişkin yöntemlerin, kamu kurumlarına ithal edilmesi gerekliliğine yönelik vurgu, inisiyatif konusunda oldukça derin tereddütler yaşamaktadır. Çünkü memurun inisiyatif etkinliğinin artırılması ya da takdir yetkisinin genişletilmesi, keyfî davranışların ortaya çıkması üzerindeki en etkili unsurdur.

Bu bağlamda memurların inisiyatif alma etkinliklerinin artırılması, her şeyden evvel açık, şeffaf ve hesap verebilir bir kamu yönetimi anlayışının yerleşmesi ile mümkündür. Kamu yönetiminin geleneksel yapısı inisiyatif meselesini, telafisi mümkün olmayan sonuçlar ve yeni bir kayırmacılık sisteminin ortaya çıkma tehlikesi ile malul bırakmaktadır. Şu hâlde Weberyan modele yaklaştığımız ölçüde tutuk bir yönetim anlayışı, post-bürokratik örgüt formlarına yaklaştığımız ölçüde de keyfî eylemlerin tehlikeleri ile karşı karşıya kalmaktayız. Örneğin pandemi döneminde, salgının yayılım hızını yavaşlatmak için alınan tedbirlerden biri de, kamu kesiminde esnek mesainin uygulamaya konmasıydı. Bakanlıklar, özelde her kurumun şartları ve iş yoğunluğuna dair tam bilgi sahibi olamayacağından, esnek mesai ile ilgili bir çerçeve oluşturulmuş ve memurların hangi günlerde ve ne şartlarda kuruma getirileceği konusu, tamamen birim amirlerinin inisiyatifine bırakılmıştır. Ancak ortaya çıkan yeni çalışma düzeni, idarecilerin yönetim anlayışlarına göre oldukça farklı şekillere bürünmüştür. Nitekim aynı kurum içinde, aynı iş yoğunluğuna sahip pek çok birim arasında dahi, iki uçta sayılabilecek uygulamalar ortaya çıktığını vurgulamamız gerekmektedir. Öyle ki bu dönemde okullar, yurtlar ya da üniversite gibi kurumlarda, çevrimiçi (online) eğitime geçilmesi nedeni ile fiilen görülecek işler çok kısıtlı idi. Buna rağmen kurumlardan biri, günlük bir memurla işlerini yürütürken, diğer bir kurumda günlük beş memur göreve çağrılmıştır. Hatta kimi birimlerde

amirler, kendi inisiyatifleri ile esnek çalışmaya geçmemiş ve tüm personel görevine devam etmiştir. Ortaya çıkan uygulama farklılıklarının idarecilerin yönetimsel egoları ile de ilgili olduğunu söylememiz gerekir. Esasen inisiyatif meselesi, kişisel egoların devinmesini sağlayan en işlevsel araçlardan biridir. Memurlar ya da amirler, hâlihazırda kanunda açıkça belirtilmiş hususları zaten uygulamak konusunda risk almayacaklardır. Keyfî eylemler, inisiyatif verilmiş alanlarda ortaya çıkmakta, memur inisiyatifi ölçüsünde vatandaşa keyfe keder davranmakta, amir yine inisiyatifi sayesinde, binlerce insan salgında hayatını kaybederken memurlarını boş binalara çağırmaktadır.

Mevcut koşulların olgunlaşmaması ya da bireylerin art niyetli eylemlerini sebep göstererek inisiyatiften vazgeçilmesini istemek, elbette makul bir yaklaşım olmayacaktır. Bu tutum standartların, topyekûn karar almacı eylem formlarının ortaya çıkaracağı nice mağduriyetleri ve adaletsizlikleri kabul etmek anlamına gelir. Öte yandan bürokraside inisiyatif ile ilgili son dönemde oldukça köklü, tutarlı ve makul reformlar gerçekleştirilmesi, iyimser olmamız için geçerli bir nedendir. Örneğin 2013 yılında Tapu Sicil Tüzüğü'nde yapılan bir reformla, daha evvel yalnızca mahkemeler tarafından düzeltilebilecek kimi tapu sicil hatalarının düzeltilmesi için, tapu memurlarına inisiyatif kullanma yetkisi verilmiştir. Benzer bir reform nüfus kayıtlarında yapılan hatalar için de söz konusu olmuştur. Hatanın yapılmasında hiçbir dahli olmayan vatandaşın, ufak bir yazım hatası için dahi, yıllar süren mahkeme süreçlerine mahkûm edilmesi büyük bir eziyettir. Şu hâlde kamu yönetiminin, inisiyatif ile keyfî davranma arasındaki sınırları tespit ederek, inisiyatifin adil temellerde kullanılacağı bir sistem oluşturması mecburidir. Diğer yandan memurların inisiyatif alma becerilerinin artırılması, işe bağlılığı ve aidiyeti artıracak bir motivasyon kaynağıdır.

Birinci kuşak katılımcı denetim memurlarına yönelik aktardığı anısında, memurların inisiyatif kullanma konusunda isteksiz olduğunu ifade etmektedir. Burada dikkat çekici olan şudur; vatandaşın memurdan kullanmasını beklediği inisiyatif, kimi istisnai durumlarda ortaya çıkması beklenen bir yorumlama yeteneği ya da kanuni çerçevede alınacak kararlar değil, bir kayırma eylemidir. Şu hâlde, vatandaşların inisiyatif kullanmayan memurları eleştirmeleri üzerine bir kez daha düşünmemiz

gerekir. Bu eleştiri, kimi durumlarda kayırma, görmezden gelme ya da sözle uyarıp geçme şeklinde anlaşılan, bir inisiyatif talebine gönderme yapmaktadır. Diğer bir deyişle burada memurdan beklenen inisiyatif değil, göz yummadır. Katılımcı, ceza yazacak Maliye memurlarına iş arkadaşlarını tanıdığını söyleyerek kendisine imtiyaz tanımalarını ima etmişse de, memurlar bu talebi olumlu karşılamamıştır. Böylece vatandaş gözünde memur, inisiyatif kullanmayan memur konumuna düşmüştür. Bu bağlamda yukarıda sözü edilen sokak memurları üzerine yapılan çalışmaları hatırlamak yerinde olacaktır. Örneğin böylesi bir durumda memurlardan biri, iş arkadaşının yakını olan vatandaşa ceza yazmayabileceği gibi, bir diğer memur bunu önemsemeyerek ceza yazabilecektir. Kimi vatandaşların aktarımına göre, bu tür durumlarda rüşvet ilişkilerinin devreye girdiği vakidir. Bu bakımdan çalışmada ortaya çıkan üç tip memur etkinliği bulunduğunu ifade edebiliriz; direnerek ceza yazan, tanıdık hatırına görmezden gelen ya da rüşvet hatırına görmezden gelen memur. Şu hâlde Lipsky'nin *Street Level Buroaucrats* isimli çalışmasında değindiği, sokakta görev yapan memurların sokağın şartlarına göre, kendi inisiyatifleri doğrultusunda karar verdiklerine yönelik tespitleri haklı görünmektedir. Memurlara atfedilen çeşitli eylem pratikleri olması, vatandaşların memurlardan beklentilerini çeşitlendirmekte ve inisiyatif konusunun farklı biçimlerde anlaşılmasına sebep olmaktadır. Elbette yeni kamu yönetimi anlayışının kastettiği inisiyatif yaklaşımının, anlaşılanla ilgisi yoktur.

> "*İnisiyatif kullanmıyor Maliye memurları, bu dışarıya çıkan memurlar var ya, artık onlar yeminli mi nedir, (alaycı bir üslupla) çok farklılar. Ben emekli olduktan sonra bir arkadaşımın işyerine baktım. Bir satış yaptım vadeli, fiş kesmedim. Yan taraflarda dolaşan bir bayanla, erkek memur vardı, müşteriymiş gibi dükkânlara bakıyorlardı. Malzemeyi verdim müşteriye, araba yürüyeceğinde malı alıp gidene dur dediler, fatura ya da fiş sordular. İşte ben durumu izah etmeye çalıştım, sonra nerden geliyorsunuz dedim, Meram Maliye'den dediler. Orda benim dedim, Maliye'de şef bir arkadaşım var, okul arkadaşım, akrabamdı yani onu sordum, bir de ayrı bir arkadaş daha sordum, tanımıyoruz dediler. Cezayı yazdıktan sonra bana ikisini de nerden tanıyorsun dediler. Aslında samimi arkadaşlarmış. Yani cezayı yazabilmek için tanımıyormuş gibi yapmışlar. Ben de onu söyleyim de, kesmeyebilirler mi (gülüyor) diye düşünmüştüm. Ben mesela ilk belediyeye zabıta olarak girmiştim, ben olsaydım o cezayı es geçerdim. Katıdır Maliye memurları kesecekse keser" (V3, 62, Erkek, Lise).*

Birinci kuşak diğer katılımcının aktardıkları ise inisiyatif sınırları içinde değerlendirilebilecek bir taleptir. Nitekim konu ile ilgili kanuni bir düzenleme olmasa

dahi, kanser hastası, engelli, hamile ya da yaşlı vatandaşlara öncelik verilmesi konusunda memurun inisiyatif alabilmesi gerekmektedir. Kamu kurumlarında ya da devletin sosyal alanlardaki hizmetlerinde engelli, hamile, hasta ya da yaşlıların öncelenmesi gerektiği uzun yıllardır vurgulanmıştır. Ancak bu konuda uzunca bir dönem yasal düzenleme yapılmamış, kurumlar da bu vatandaşların işlerini kolaylaştırmak için kendiliğinden harekete geçmemiştir. Bu sorun, uzunca bir dönem toplumsal nezaket kuralı olarak telakki edilme yolu ile çözülmeye çalışılmıştır. Son dönemlerde ise ilgili bakanlıkların bu grupların öncelikli olduğunu vurgulayan düzenlemeleri göze çarpmaktadır. Öte yandan yerel yönetimler de toplu taşıma araçları ya da sosyal tesislerde çocuklu, engelli ya da yaşlıların öncelikli olduğu alanlar oluşturmaktadır. Ancak katılımcının aktarımına göre sorun halen tam anlamı ile giderilmiş değildir. Nitekim memurlar inisiyatif bir yana, mevcut durumu müstakil olarak değerlendirmeden standart işlemler serisini sürdürmektedir. Kes, kopyala ve yapıştır olarak tasvir edilen eylem dizesinde memurlar, öylesi fabrikasyon bir forma bürünmüştür ki özel gereksinimli kız öğrencilere "sakal traşı olma becerisi kazandırılmalı" şeklinde çalışma programı uygulamaktadır. Bahsi geçen olay tez konusunun dışında bir birime ait olsa da, gerek katılımcının memurlara ilişkin fikirlerini şekillendirme, gerekse de standartların, iradeyi devreden çıkarma kabiliyetinin anlaşılması bakımından önem arz etmektedir.

> *"Kuruma gidiyorsun mesela sıraya giriyorsun, hastasınız, ben kanser hastasıyım, saatlerce sıra bekliyorsunuz. İnsanın yaptığı işe saygısı olacak, ben memurlarda bunu göremiyorum. Rızkına saygı duyması gerek insanın. Diğer kurumlar da böyle. Benim özel gereksinimli bir oğlum var, down sendromlu, onun eğitim sürecinde Rehberlik Araştırma Merkezine gidiyorduk mesela. Çocuğa tarama yapılıyor, değerlendirme yapılıyor. Çocuk basketbol oynayabilen, yazı yazabilen bir çocuk iken, çocuğun modülünde diyor ki "aşağı yukarı kavramı çalışın". Siz basket potasının yukarıda olduğunu, topun aşağıda olduğunu bilen bir çocuğa aşağı yukarı çalışın diyemezsiniz. Ya da mesela aynı durumda bir kız çocuğu vardı modül istiyorduk, kız çocuğuna "sakal tıraşı olma becerisi" yazıyordu. Kes, kopyala, yapıştır çok fazla. Gerçek anlamda değerlendirmeden, elini taşın altına sokup emek vermeden kes kopyala yapıştır git, çok da umurunda değilsin. Ya da okula gidiyor çocuk, öğretmen yasal olarak zorunlu olduğu için çocuğu sınıfa alıyor ama tek bir çizgi çizmeyi dahi öğretmiyor" (V4, 61, Kadın, Lisans).*

Maliye memurlarının inisiyatif konusunda ketum olduğu, ikinci kuşakta da vurgulanmaktadır. Katılımcı, yukarıda vurguladığımız risklerine vurgu yapmakla

beraber, inisiyatifin cesur biçimde kullanılması gerektiğini ifade etmektedir. Katılımcı iflas konusu üzerinden örnek verirken, iflas eden bir vatandaşın tüm mal varlığına bloke konulmasının, bu kişiyi geri dönüşü olmayan bir yöne götürdüğünü ifade etmektedir. Bu bağlamda Maliye denetmenlerinin bu tür durumlarda inisiyatif kullanması ve kişinin işlerini yürütebilmesi ve iflastan kurtulabilmesi için fırsat vermesi gerekmektedir. Bu tür hâllerde inisiyatif alınmaması durumunda kişi devlet eli ile iflas sürüklenmiş olmaktadır. Katılımcı memurları işin kolayına kaçmakla eleştirmektedir. Dikkat çeken diğer bir husus inisiyatifin ikinci kuşakta da göz yumma ile ilişkilendirilmiş olmasıdır. Eğer vatandaşın artısı eksisinden fazla ise memur vatandaşın eksilerine göz yummalı, diğer bir deyişle inisiyatif kullanmalıdır. İnisiyatif bir kimsenin mevcut şartları göz önünde bulundurarak alınması gereken kararı kendiliğinden ve öncelikli olarak alabilmesidir. Bu bakımdan inisiyatif alma, her zaman vatandaşın lehine de olmayabilir. Suçu kesinleşmemiş bir vatandaşın mallarına olası şüphe durumunda tedbir koymak, yurt dışı yasağı getirmek, satış şerhi koymak da bir inisiyatif göstergesi olabilir. Bu bakımdan inisiyatif bir kanunun ihlaline göz yummak değil, mevcut durumda olası ihtimalleri hesaplayarak vatandaşın lehine ya da aleyhine önceden karar alabilmektir.

> *"Bürokrasi var ya insanı boğar. Devlet memurlarının inisiyatif kullanma hakkı olması lazım. Cesur bir şekilde de kullanması lazım. Evet, tehlikeleri vardır, her şeyin bir riski vardır. Ama bence bu riski almaya değer. Kullandığın inisiyatifin hesabını vereceksin, gereksiz yere ise hesabını vereceksin. İflas mesela devletin büyük sorunlarından biri, iflas etmiş birinin tüm mallarına bloke koyup, tamamen kilitliyor. Zaten adam sallantıda. Bir dedikodu uğruna bile mallarına bloke konabiliyor. Adam batmıyor ki o zaman devlet batırıyor bu adamı. Mesela inisiyatif burada çok önemli. Avrupa'da böyle değil. Maliyede denetmenler burada inisiyatif kullanabiliyor. Araştırıyor, şunu diyebiliyor, sana üç ay süre verelim, işlerini toparla. Ama bizde direk neşter atıyorsun. Bu da korkaklıktan kaynaklanıyor. Mesela çok zeki ama haşarı bir çocuktur, öğretmen bilir, yaramaz ama ileride çok iyi yerlere gelir bu çocuk der. Ama bizde noluyor direk okuldan atacaksın çocuğu, memur mantığı. Orda inisiyatif alabileceksin, çocuğun geleceğini kurtaracaksın. Artıları eksilerinden fazlaysa eksilerine göz yumabilirsin" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise Maliye memurlarının inisiyatif almamalarını haklı görmektedir. Bu düşüncede katılımcının kendisinin de bir kamu kurumunun muhasebe biriminde çalışmasının payı yüksektir. Bu bağlamda muhasebe birimleri

hata götürmemekte ve alınacak ufak bir risk sonucunda memur rücu ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu bakımdan memurların risk almaması ve her eylemi katı bir mevzuat çerçevesinde görmek istemelerinin asıl nedeni, kendilerine yönelik bir kaygıdan kaynaklanmaktadır. Rücu, memurun hatası nedeni ile devletin zarara uğratılması durumunda zararın, işlemi gerçekleştiren memur, harcama yetkilisi ve gerçekleştirme yetkilisinden tahsil edilmesidir. Şu halde muhasebat birimlerinde en sık karşılaşılan vakalardandır. Kamu kurumlarında muhasebe birimlerinde uzun yıllar görev yapan pek çok memur bu tür bir yaptırımla karşılaşmıştır. Katılımcı bu durumun Maliye memurunun katı tutumunun en başat nedeni olduğunu ifade etmektedir. Hal böyle iken Maliye memurunun soğuk bir yüzü vardır. Vatandaşlar için ufak bir ayrıntı olarak görülen bir detay, gerçekleştirilecek işlem bakımından hayati olabilmektedir. Önceki bölümde bu durum, memurlar tarafından da en sık dayanılan husus olmuştur. Bu bağlamda memur ile vatandaş ilişkilerini etkileyen temel unsurlardan biri, Maliye kurumunun sıkı mevzuata dayanması ve olumsuz sonuçlarının doğrudan memuru etkiliyor olmasıdır. Katılımcı memurun yapay bir tip olmadığını, hepsinin bizim çevremizde, ailemizde ya da arkadaş çevremizdeki kişilerden oluştuğunu ifade etmektedir. Bu bakımdan memur yabancı değil bizden biridir ve eylemleri de sıradan insanların korkuları ve kaygıları temelinde değerlendirilmelidir; memur da bir insandır.

> *"Ben de şimdi muhasebedeyim, bizim yaptığımız iş hata götürmüyor, zimmet tabii. Hata götürmediği için ufak bir boşluk veya ufak bir rakam hatası, bir eksik göründüğü zaman onu istemek zorunda Maliye memurları. O bize olmasa da olur gelebilir ama istemek zorunda onu. Maliye memurunun bu tavrı aslında kendi ile ilgili bir kaygıdan kaynaklanıyor. Yaptıkları işleri sözle yapamazlar, her şeyi yazılı yapmak zorundalar, inisiyatif alamazsın. Yüksek meblağlarla uğraşıyorlar, çok büyük sıkıntılar da çıkabiliyor, duyduklarımız da oluyor. Üç kişiye rücu ediyor, diyelim bin lira yanlış bir ödeme oldu. Harcama yetkilisi, muhasebe yetkilisi ve gerçekleştirme yetkilisi bu üçü bunu ödüyor. Soğuk bir yüzü var Maliye memurunun. Bu mevzuatın katılığından ileri geliyor, onlar da bizim arkadaşımız, eşimiz, dostumuz ya da akrabamız, ama öyle olmak zorundalar" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

Öte yandan zararın harcama yetkilisi, gerçekleştirme yetkilisi ve memur tarafından müştereken ödenmesi memuru, amirleri karşısında da sorumlu kılmaktadır. Harcama yetkilisi, bütçe ile ödenek tahsis edilen harcama birimlerinin en üst yöneticisi, diğer bir deyişle kurumun en üst amiridir. Üst amirlerin çoğu zaman,

aşağıda gerçekleştirilen her işlemi ayrıntılı olarak inceleme olanağı bulunmaz. Ancak kamu zararının meydana geldiği durumlarda, alt birimdeki memurla birlikte müteselsilen sorumludur. Bu durum memurların kaygısını artırmaktadır. Nitekim olası bir zararın tahsili durumunda üst amirler ilgili memuru kusurlu bulabilmekte ve memurun hatası nedeni ile kendilerinin zarara uğradığını düşünebilmektedir. Öyle ki kamu kurumlarında bu tür durumlarda pek çok anlaşmazlık ortaya çıkabilmekte, kişiler birbirini suçlayabilmekte ve birim insicamı zarar görebilmektedir. Hâl böyle iken memurun kendini garantiye almak istemesinin oldukça makul sebepleri olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Nitekim hem kendisi zarara uğramakta, hem amiri tarafından tekdir edilmekte hem de iş arkadaşları ile sorun yaşamaktadır. Memurun bu kaygılı arka planı varken, olan vatandaşa olmakta, memur kendini almak istediği garanti çerçevesini çizebilmek için belge üstüne belge tamamlamaktadır. Bu bağlamda memur, yaptığı her işlemi başına bir iş getireceği kaygısı ile gerçekleştirmekte, şu halde takıntılı bir memur tipi ortaya çıkmaktadır. İnisiyatif bir yana, sürekli kendini garantiye alan, takıntılı bir memur ve memurun kafasındaki şablonla baş etmek durumunda olan vatandaş.

> *"Memur garanticidir, yaptığı işi açısından. Kendini garantiyi almaya çalışır. Her daim amirlerine hesap verecek. Yanlış yapan bir memur devleti gelir kaybına uğratır, sonra memurdan tahsil edilir mi, o artık mahkeme süreci. Ama art niyet varsa, kasıtlı hata varsa devlet affetmez yani, bırakmaz alacağının peşini" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı memurun şahsi kaygısının örgüt açısından etkilerine değinmekte, bencil bir memur portresi çizmektedir. Bu bağlamda özel sektör çalışanları örgütü yaşatmak amacı güderken, devlet memurları bireysel devamlılıkları için çalışmaktadır. Bu oldukça önemli bir tespittir. Nitekim bir devlet memurunun nihai amacı o günü kazasız atlatmaktır. Bu nedenle bir memur görevini yaparken devleti ya da topyekûn bürokrasiyi düşünerek değil, salt bireysel çıkarlarını düşünerek çalışmaktadır. Nitekim devlet her hâlükârda var olacağından memurun, örgütün çıkarlarını düşünmesini gerektirecek bir sebebi yoktur. Oysa özel şirketlerde bir çalışanın işine devam edebilmesi için, evvela şirketin devamlılığı gerekmektedir. Bu nedenle bireysel çıkarlardan evvel şirket çıkarları ön planda tutulmaktadır. Bu kanının haklılık payı yüksektir. Ne var ki memurun yapacağı bir hatanın devleti yok etmesi

pek mümkün değilken, tek kişinin hatası ile çöken özel işletmelere rastlamak mümkündür. Esasen her iki durumda da birey yine de şahsi çıkarları için çalışmış olur.

> *"Maliye'deki memurlar hepsi kendi derdinde, hepsi kendi paçasını kurtarmanın derdinde. Memurlar bencildir. Örneğin biz özel firmayız, daha çok kendi paçamızı kurtarmanın değil, şirketi kurtarmanın yolundayız. Çünkü şirkete bir şey olduğu zaman hepimize bir şey oluyor. Ama Maliyede bir memura bir şey olduğu zaman devlete bir şey olmuyor, diğer memur işine devam ediyor" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Memurlara yöneltilen en temel eleştirilerden birinin inisiyatif olduğu konusunda üç kuşak da hem fikirdir. Ancak birinci kuşakta inisiyatif meselesinin çarpıtıldığını ve görmezden gelme ya da kayırma beklentisini içerdiğini ifade etmemiz gerekmektedir. İkinci kuşak ise memurların inisiyatif bir yana standart işlemleri sürdürdüğünü vurgularken, standartların biricik ve kendine özgü durumlarda oldukça ilginç tabloları ortaya çıkardığına değinmiştir. Bu kuşakta yine memur olan bir başka katılımcı memurların inisiyatif almamasını haklı bulurken, olası bir hata halinde kamu zararının kendilerinden tahsil edileceğine vurgu yapmıştır. Gerçekten de Maliye'nin bir tahsil birimi olması ve katı mevzuatlara dayanması, memurların yaratıcılığı ya da standartların dışına çıkma imkânını ortadan kaldırmaktadır. Nitekim memur olası bir yanlış ödeme halinde rutinin güvenli alanına sığınmakta, zararın tahsilinden ritmikliği sayesinde kurtulmaktadır. Üçüncü kuşak da memurun inisiyatifle kurduğu mesafeye değinirken, ilk amacının kendini kurtarmak olduğunu ifade etmiştir. Bu düşüncenin özellikle muhasebat birimlerinde çalışan memurlar bakımından haklılık payı bulunmaktadır. Ancak yukarıda sayılan riskleri sebebi ile bu konuda memuru tamamen haksız bulmadığımızı söylememiz mümkündür.

#### 4.2.1.2. Evrensel Saatin İhtilafı: Memur ve Mesai

Vatandaş memur etkileşimini biçimlendiren diğer bir husus, mesai mefhumudur. Vatandaşlar arasında memurların mesai alışkanlıkları ile ilgili oldukça yoğun bir eleştiri kültürü hâkimdir. Yukarıda Sennett'in yeni kapitalist süreçte emeğin dönüşümü üzerinden yaptığı değerlendirmeye değinilmişti. Sennett'e göre yeni kapitalizmin emek sürecine en başat etkisi, çalışma yaşamı ile gündelik yaşam arasındaki ayrımı bulanıklaştırması ve çalışanın iş pratiklerinden kopma noktasında yaşadığı gerilimdir. Memurlar açısından bakıldığında durum oldukça farklıdır. Nitekim memur, kendisini beş buçuk olarak çektiği set ile iş yaşamından koparmakta

ve bir düğmeye basılmışçasına özel yaşamına geçiş sağlamaktadır. Öyle ki vatandaşlara göre bu kopuş henüz mesai saati dolmadan gerçekleşmekte ve memur bu geçişi bilgisayarın kapama düğmesine basmak sureti ile gerçekleştirmektedir. Birinci kuşak katılımcı pandemi sürecinin vatandaşın mesai ile imtihanını daha da zorlaştırdığını ifade etmektedir. Saat 10:00 ile akşam 16:00 olarak belirlenen yeni mesai saatlerinde, memurun verimliliği kalmadığı gibi vatandaşın memuru yerinde bulma imkânı azalmaktadır. Yukarıda memurun salt fiziki olarak çalışma mahallinde olmasının ve günü geçirmesinin iş gününü tamamlaması için yeterli olduğuna yönelik düşüncelere yer verilmişti. Katılımcıya göre memur çay, yemek ya da namaz kılma gibi eylemleri de bahane ederek mesaisini tamamlayan bir tiptir.

> *"Hele hele şu pandemide saat 10 da başlıyorlardı, ayılıp işe başlayana kadar 11 oluyordu, sonra öğle arası giriyordu, sonra çay şu bu, bir de namaza giderler uzun uzun işte bitti mesai…" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Memurlar arasında bir söz vardır; sabah mesai başlar başlamaz gelen vatandaş için " daha afyonum patlamadan" denilir. Öte yandan memurun kahvaltısını kurumda etme alışkanlığı da erken saatte hizmetin başlaması önünde bir engeldir. Diğer yandan resmi mesai bitişi beş buçuk olmasına rağmen memur, genellikle bir saat öncesinden mesaisini zihnen bitirmiş olur. Bu bağlamda müstehzi bir ifade ile memurların mesaisi bir saat sonra başlayıp, bir saat öncesinde de bitmektedir. Öte yandan memurla vatandaş arasındaki kavga nedenlerinden birinin "mesai bitti, hayır daha bitmedi" şeklinde vuku bulması tirajı komiktir. Hâl böyle iken vatandaşın mesai saati ile memurun mesai saati, birbirini bir türlü tutmamaktadır. İkinci kuşak katılımcı benzer bir deneyimini aktarırken, memurların mesai saatleri içinde portakal soyarak birbirlerine ikram ettikleri, lakayt görüntülerle karşılaştığını ifade etmiştir.

> *"Vergi dairesi cumartesi günleri bazen mesai yapar. Bir gün gittim hasbelkader bir şey soracaktım. Maliye'nin arka kısımlarında hanımlar daire oluşturmuşlar, portakal soyup birbirlerine ikram ediyorlardı. Lakayt bir görüntü. Veya beşe on kala gittim bir gün beş buçukta bitiyor mesaileri. Sadece onaylayacak, mükellefin vergi numarasını girecek, onay butonuna basacak. Mesai bitti diye benimle kavga etti ya. Artık ben de sesimi yükselttim, daha mesai bitmedi dedim, o da hayır bitti diyor. Sabah 9 buçuktan önce başlamıyor zaten mesai, akşam da dört buçukta bitiyor, çok rahatlar. Hep böyle yapıyorsun falan dedi bana. Cazgir dediğimiz bir tipti (kadın). Ben aslında sakin ve susan biriyimdir, ama işi de yapmak zorundayım, karşımdaki işi üretmek niyetinde değil işte. Sonunda şefleri*

*yapın dedi, yaptılar. Biz yeri geliyor sabahlıyoruz burada. Sabah namazından sonra geldiğim oluyor işyerine" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı da benzer düşüncelere sahiptir. Burada değinilmesi gereken hususlardan biri kurumlardaki kahvaltı kültürüdür. Kahvaltı etkinliği pek çok vatandaş tarafından dile getirilmişse de, neredeyse kanıksanmış bir eylemdir. Kamu kurumlarında memurların elinde simitle kuruma girmesi alışıldık bir durumdur. Sabah erken saatlerde hizmet talep eden bir vatandaşın, genellikle önünde simidi ile çayını yudumlayan, bir yandan da tek eli ile bilgisayarda işlem yapan memurlarla karşılaşma ihtimali yüksektir. Oysa memurların mesai saatleri yemek ve iş zamanları olarak ayrılmış durumdadır. Bu bağlamda bu görüntünün iş etiği ile uyumlu olmadığını ifade etmemiz gerekmektedir. Yine yemek saati olarak belirlenmiş öğle arası da genellikle uzatılan bir etkinliğe dönüşür. Memurun yemekten dönmesi ve yeniden işe adapte olması da bir miktar zaman gerektirmektedir. Katılımcının diğer bir vurgusu, mesai bitimine yakın memurların şahsi işleri sebebi ile kurumu erken terk etmeleridir. Katılımcının haklılık payı yüksektir; her iki ebeveynin de çalıştığı ailelerde, okulu kuruma yakın olan ebeveyn, çocukların okuldan alım işlerini üstlenmiştir. Kimi zaman da okulu erken biten çocuklar, mesai bitimini ebeveyni ile birlikte beklemektedir. Hatta memur masalarında bilgisayarda video izleyen ya da ev ödevlerini yapan önlüklü çocukların görüntülerine rastlamak mümkündür. Bu görüntülerin kamu kültürüne uygun olmadığı aşikâr ancak yine de vaziyeti çift taraflı düşünmekte fayda var. Çocukların okulları, memurların mesai saatlerinden genellikle kısa bir süre önce bitmektedir. Özellikle eve kendi başına gitmesi mümkün olmayan küçük çocukların sevki bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda memur, ya birkaç saatliğine bir bakıcı bulmak ya da kuruma çocukları getirmek durumunda kalmaktadır. Diğer yandan ebeveynlerin çocukları yanlarında olduğu durumlarda verimlilikleri azalmakta, bir yandan vatandaş hizmet beklerken diğer yandan çocuklar ilgi beklemektedir. Ailelerin de bu konuda zorluk çektiği muhakkaktır ancak şahsi değişkenleri ile iş koşulları arasında denge güdecek bir çözüm bulmak memurun görevidir. Nitekim hiçbir vatandaş, memurun asli görevlerinden biri için ricacı olmak durumunda bırakılmamalıdır.

*"Mesai sabah herkes ayılmadan başlamaz, bir de kahvaltı fasılları var, ikindin de bir saat önceden biter. Bu mesai işinde, nasıl bizimki farklı,*

*memurunki farklı oluyor anlamıyorum (gülüyor). Beşte gidip bir işin olsa mesai bitti yarın gel diyor, yahu daha yarım saat var. Ama yok o kafasında bitirmiş olayı. Belki bir tane kâğıt alacaksınızdır, kapattım bilgisayarı der. Ya kapattın da açman lazım bilgisayarı, daha var işte mesaiye. İş ahlakı denen şey daha oluşmamış, mesleki etik yok. Gelin bakın şimdi bir saat sonra beraber gidelim sizinle. (Saat 15:30) Dolaşalım servisleri kaç memur kalmış. Biri çocuğu okuldan alacaktır, birinin misafiri gelecektir, bugün böyle, yarın git yine öyle. Yani beşe çeyrek kala Maliye'nin merdivenleri tıkır tıkır herkes inmeye başlıyor. Öyle oluyor ki son dakika bir işin çıkıyor günlü, koşarak yetişiyorsun. Sonra rica minnet ya abi şu işi bir hallediver. Ya işte benim şu işim var çıkmam gerek. Ricacı olmak durumunda kalıyorsun, iyi de mesai bitmemiş daha, benim yalvarmadan yaptırmam lazım" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Bu tezin en müstehzi verilerinden biri de evrensel saatin memurla vatandaş bakımından aynı imleci işaret etmediğidir. Nitekim memurlara göre mesai biterken vatandaşa göre daha bir miktar vardır. Mesaiye yönelik eleştiriler üç kuşak katılımcı tarafından da ifade edilmiştir. Pandemi döneminde mesai saatlerinde kısıtlamaya gidilmesi ile işler daha da karmaşık hale gelmiştir. Memurların mesaisi sabah ayılmadan ve kahvaltılarını etmeden başlamazken, ikindin neredeyse bir saat evvelinden bitmektedir. Memurların mesaiden çocukları okuldan almak ya da misafirleri geleceği bahanesi ile erken ayrıldığı ifade edilmiştir. Şu halde memurla vatandaş arasında oldukça ilginç bir diyalog ortaya çıkmıştır; *bilgisayarı kapattım mesai bitti- hayır daha yarım saat var.* Daha da ilginç olanı, mesai bilgisayarı kapatınca bitmektedir, memur ise mesaisi bitti mi biten biridir.

#### 4.2.1.3.Limon Satan Memur

Memur bölümünde vatandaşların algılanma biçimlerinde görece homojenlik görülürken, vatandaşların memurlara olan bakışının oldukça farklı biçimlerde olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmacının kendisi de bir memur olmasına ve hatırı sayılır bir memuriyet geçmişi olmasına karşın, kimi vatandaş düşüncelerini daha evvel hiç tahayyül etmediğini söylemeliyiz. Birinci kuşak katılımcı memurlar arasında ticaret yapma alışkanlığının oldukça yaygın olduğunu vurgularken, memurun müşterisinin yine memurlar olduğunu ve ticaret etkinliklerinin kurum içinde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Nitekim kimi memurlar memleketlerinden getirdikleri hububat ya da meyve gibi ürünleri iş arkadaşlarının masalarına tatmaları için bırakmakta ve mesai çıkışı arabasının arkasında satmaktadır. Katılımcının gözlemleri yerindedir, nitekim

araştırmacı da benzer durumlara defaatle şahit olmuştur. Ancak bu tablonun vatandaş tarafından gözlemlendiğini ve ticaretçi memur olarak bir tanımlama yaptığını fark etmesi ancak böylesi bir tezin verileri ile gerçekleşmiştir. Hâl böyle iken vatandaşların memurları algılama biçimlerinden biri de tecimsel memur imgesidir.

> *"Kendilerine ek gelir kaynağı açan memurlar da var. Fıstık satarlar, kuruyemiş, köyden elma. Özellikle saat dörtten sonra kim ne getirdiyse arabasının arkasına doldurur, ağabey çok güzel çam fıstığı var der, masalara biraz biraz bırakır herkes tatsın, çıkışta da alsın diye, bunlar yapılıyordu, hâlâ da yapılıyordur" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı da benzer gözlemlerini paylaşırken, memurların mesai saatleri içinde aktif şekilde borsa oynadıklarını da eklemektedir. Diğer taraftan bu kadar uzun zamanını borsada geçiren bir memurun, işlerini nasıl yaptığının alay konusu olduğu vurgulanmaktadır. Yine ablasının iş yerinde de benzer etkinliklerin olduğundan bahisle memurların, neredeyse kooperatif kurduğunu ve bu yolla zenginleştiklerini ifade etmiştir. Bu veriler bir dönem sıklıkla basına yansıyan limon satan ya da işportacılık yapan memurlara ilişkin haberleri akla getirmektedir. [137] Hatta mevcut iktidar, eskiden işportacılık dahi yapan memurlar olduğu ancak bugün bunların kalmadığı yönündeki söylemleri popülist bir yaklaşımla kullanmıştır. Ancak elde edilen verilere bakılırsa, limon satan memur imgesi halen Türk bürokrasisinin gerçekleri arasındadır.

> *"Borsada çok aktif memur var. Hatta dalgası oluyor, adam yedi yirmi dört yazıyor grupta. Ona yazdılar hatta sen memursun ya, bu ne boş vakit diye dalga geçmişlerdi. Finans işlerinde aktifler. Geçen ablamın yanına gittim (hakkında konuşulan abla başka bir şehirde memur). Ablam zeytin almış, biber kurusu almış, dedim ki memurlar tam bir kooperatif ya herkes bir şey satıyor. Adamlar maaşını alıyor bir de ekstradan kooperatif kurmuşlar. Memurun biri salça satıyor, biri zeytin, biri yaprak satıyor, zenginler yani" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Ticaretçi memur olarak ifade bulan memur imgesine göre memur mesleki eyleminin yanı sıra alım satım ya da borsa ile uğraşan bir durumdadır. Nitekim özellikle kırsal kökleri devam eden memurlar, köylerinden getirdikleri meyve, sebze ya da kuruyemişleri arabalarının arkasına doldurarak kurumdaki arkadaşlarına satmak

[137] Konu ile örnek bir haber: "Eski Türkiye'de Hafızalarımıza Kazınan Limon Satan, İşportacılık Yapan Öğretmen Profilini Hamd Olsun Biz Kaldırdık" https://www.unyedenhaber.com/gundem/eski-turkiyede-hafizalarimiza-kazinan-limon-satan-isportacilik-yapan-ogretmen-profilini-hamd-olsun-biz-kaldirdik/ (Erişim Tarihi: 07.05.2021).

istemektedir. Bu bağlamda memurlar birbirinin müşterisi konumundadır. Diğer yandan alım satım işleri her memur için bu yönde iptidai etkinlikler çerçevesinde işlemez. Borsada çok aktif memur olduğu vatandaşlar tarafından gözlenmiş ve mesai saatleri içinde ticaret etkinliklerinde bulunmaları yadsınmıştır. Şu halde vatandaş gözündeki bir diğer memur algısının tecimsel memur olduğunu ifade etmemiz gerekir.

#### 4.2.1.4.Ontolojik Zeminde Tekinsizliğin Doğurduğu Bir Tip Olarak "Tanıdık Memur"

Vatandaşların memurları algılama biçimlerinden biri de tanıdık memur şeklinde sahaya yansımıştır. Ünsaldı (2014: 18); usta, tüccar, çiftçi, memur ya da akademisyen olması fark etmeksizin, iş ahlakına uygun davranmayan ve toplumsal güvensizlik temelinde inşa ettiği "çakala" atıfla, "tanıdık" olarak bir kavramsallaştırmaya gider. Buna göre "tanıdık" da toplumsal ağlar içindeki vazgeçilmez bir ilişki kurma biçimidir ve kendisine yönlendirilmiş bir talebi alma ve bu talebe cevap verebilme potansiyeli ile tanımlanmaktadır. Bu bağlamda tanıdık, kendisine iletilen talebi aldığında bir yükümlülük altına girmesi beklenen kişidir. Sosyal alanda tanıdığı var eden şey, ontolojik zeminin tekinsizliğidir. Tanıdık, aslında işlemeyen ancak dışardan bakıldığında işliyormuş izlenimi veren mekanizmalar içinde bir maymuncuk görevi üstlenmektedir. Tanıdık, çeşitli seviyelerde seyredebilen ve çeşitli biçimlerde önümüze çıkabilecek bir iktidar ve bağımlılık ilişkisine vurgu yapmaktadır. Nitekim talebi alan tanıdık, eyleme geçerek talebi yerine getirdiğinde, talebi yollayan kişi tanıdığa gebe kalmış olur.

Yazar tanıdık kavramsallaştırmasının farklı teorik açılardan desteklenerek, kapsamlı biçimde inşa edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda bu tezin vatandaş görüşmeleri içinde elde edilen veri setleri bize, tanıdığın farklı bir sosyal biçimini sunmuştur. Vatandaşlar kamu kurumlarına gideceklerinde evvela bir tanıdık arayışına girmekte, işlerin bu tanıdık aracılığı ile hızlı ilerleyeceğini ifade etmektedir. Bu düşüncenin haklılık payı yüksektir. Nitekim kamu kurumlarında görev yapan memurlar da sıklıkla benzer taleplerle karşılaşmaktadır. Örneğin okulların açıldığı dönemde öğretmenlerin, vergi dönemlerinde Maliyecilerin, nüfus kanunlarındaki değişikliklerde nüfus memurlarının ya da yurt yerleştirmeleri dönemlerinde yurt çalışanlarının telefonu oldukça sık çalmaktadır. Bu dönemlerde memurların uzak ve

yakın akrabaları çoğalır. Aracı ya da aracının koyduğu diğer bir aracı ile bu memurlara ulaşmaya çalışan vatandaşların temelde amacı, yavaş işlediği ya da işlemediği düşünülen bir mekanizmaya işlerlik kazandırmaktır. Diğer bir deyişle yazarın ifade ettiği maymuncuğu devreye sokmaktır. Vatandaşın illa da o işi doğrudan yapan memura ulaşması gerekmez; kurumdaki herhangi birine ulaşması yeterlidir. Nitekim o memur işi gören asıl memura ricacı olacak ve memur memuru kırmayacaktır.

> *"Maliyede bir gün işim oldu, adam orda çene çalıyor benim işimi yapmıyor, işi savsaklıyordu. Bekle bekle. En sonunda arkadaşım vardı orda, onu aradım iki dakika sonra işim halloldu, ben geldim. Bir aracı koymadan, arkadaş bulmadan yavaş yürüyor işler. Vatandaşlar devlet dairesine gittiklerinde önce tanıdığa ulaşmak isterler. Basit olsun, işim rahat olsun diye" (V3, 62, Erkek, Lise).*

Birinci kuşak diğer katılımcı da memurlar arasında arkadaşlar edindiğini övünç vurgusu ile ifade etmektedir. Memurlarla yapılan görüşmelerde, vatandaşlarla fazla samimi olmamaya ve arkadaşlık ilişkileri kurmamaya gayret ettikleri ifade edilmişti. Nitekim bu neviden ilişkilerde vatandaşın sürekli memura geleceği ve işleri konusunda yardım isteyeceği düşünülmekteydi. Vatandaş görüşmelerinin seyrine bakıldığında bu kanıda haklılık payı olduğu görülmektedir. Katılımcı da memurlar arasında arkadaş edinmenin işleri kolaylaştıracağını ifade etmiştir.

> *"Arkadaşlıklar da edindim Maliye'de. Gidip gelirken işimiz düştükçe, çay içtik oturduk kalktık, çoluğumuzdan çocuğumuzdan bahsettik, sohbet ettik. İşlerini kolaylaştırır tabii ki böylesi arkadaşlıklar" (V5, 60, Kadın, Lisans)*

Birinci kuşak diğer katılımcı ise işlerini görmek için bir tanıdığa ihtiyacı olmadığını mesleki yetersizlik vurgusu ile ifade etmiş ve bu soruyu tenkit etmiştir. Katılımcının muhasebeci olması ve mevzuata hâkim olması bu vurgu üzerinde etkilidir. İşini hakkı ile yapan bir profesyonelin bir aracıya ihtiyacı olmadığı düşünülmektedir. Şu halde bilgi, tanıdığın işlerliğini azaltıcı işlev görmektedir.

> *"Bir tanıdık bulmaya çalışmam. Ben bu işi bilmiyorsam yapmam yani (çok keskin). Niye arayım bir aracı, mevzuat var işi belli, yordamı belli" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

İkinci kuşak katılımcılar da tanıdık memurun işlerliği konusunda hem fikirdir. Gerçekten de halk arasında bir kurumda ya da başka bir ilde işi olan bir vatandaş, gelmiş geçmiş tanıdıklara yönelik bir tarama gerçekleştirmektedir. Hatta vatandaşlar

arasında "hangi kuruma gidersen git bir tanıdığın olmalı" şeklinde bir deyiş vardır. Bu durum bürokrasi geleneğimizin halen profesyonelleşmediği ve işlerin ahbap çavuş ilişkileri ile yürütüldüğünün göstergesidir. Oysa bir vatandaşın herhangi bir kurumda görülecek işinin bir standardı olmalı ve bu standartlar bir aracıya gerek kalmaksızın herkes için eşit biçimde işlemelidir.

> *"Kamu kurumunda bir iş yapmanın en etkili, en güçlü yolu tanıdık olmasıdır. Hani deriz ya hangi kuruma gidersen git bir tanıdığın olmalı. Halen de böyledir, yoksa işler yürümez. Ben bir kurumda işim oldu mu hemen alıyorum elime telefona bakıyorum kim var orda, arıyorum abi şu iş var şöyle diyorum, birini gönderiyorum birini getirtiyorum falan" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"İşler kurumda tanıdığınız varsa daha çabuk hâllolur, siyasi tanıdığınız varsa daha daha çabuk işlem gerçekleşir. Bu var hocam bunun önüne geçemeyiz" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Memurlarla iyi ilişkiler kurmak vatandaş açısından geleceğe yatırım yapmaktır. Maliyede hatır gönül işlerinin çok olduğunu ifade eden ikinci kuşak diğer katılımcı, bu nedenle memurla arasını iyi tutmak istediğini ifade etmiştir. Aslında memur her hâlükârda vatandaşın işini yapmakla mükelleftir ve talebi yerine getirmeye mecburdur. Ancak memurun vatandaşa uygulayabileceği tek yaptırım işini yavaşlatmak olacaktır. Katılımcı memurun önündeki iş yükünü bilemeyeceğini, memurun rahatlıkla diğer dosyaları kendisinin işinin önüne alabileceğini ifade etmiştir. Gerçekten de memurun önündeki işin durumunu, hangi vatandaşın daha evvel başvurduğunu tespit etmek kolay değildir. Bu bilgi de memurun ezoterik alanına dahildir. Öyle ki bu sıralamayı amirin dahi takip edebilmesi oldukça zordur. Memur bu bakımdan amirini de yanlış yönlendirme kapasitesine sahiptir. Elbette kurumlara giren evrakların hangi tarih ve saatte teslim edildiğine dair kayıtlar tutulmaktadır. Ancak yine de memur elindeki çok çeşitli mevzuata dayanan, ya da farklı muhtevası olan işleri kendi arzusu doğrultusunda öne veya geriye alma potansiyeline sahiptir ve bu konuda amirini de ikna edebilmektedir. Bu karmaşık bir süreçtir ve çoğu durumda memurun iyi niyetine kalmıştır. Şu hâlde daha evvel değindiğimiz standartlaştırma politikalarının önemi ortaya çıkmaktadır. Kurumlarda görülecek her işin bir standardı olmalı, hangi işin hangi sürede gerçekleştirileceği kesin sınırlarla belirtilmelidir. Ayrıca standartlara uygun davranmayan memurlar hakkında yaptırım uygulanmalıdır. Çoğu kurum iş standartlarını oluşturarak vatandaşa arz etmiştir. Ancak kurumlarda

standartlara yönelik sistemli takipler yapılmadığı gibi, vatandaşlar arasında da konunun bilinirliği zayıftır. Öte yandan standardize edilen sürelerin esnek tanımlanması ve memurun kendisine tanınan sürenin ilk ya da son gününde işi tamamlama yetkisi olması, katılımcıya göre memurun tek kozunun dayanağını oluşturmaktadır.

> *"Hatır gönül olayı çok olur Maliye'de. Aramı iyi tutmak isterim memurla. Bir serviste işim olur, o arar diğer memura rica ediverir. O, onu arar işlerimiz böyle yürür. İletişimin iyi olması gerekir. Şimdi, memur senin işini eninde sonunda yapacak yapmak zorunda yani, bunun için devletten para alıyor. Ama onun bize kullanacağı tek bir kozu vardır, işimizi yavaşlatmak. Evrakı verirsin tamam koy der, şuan işim var der. Hayır, yapacaksın diyemezsin ki önünde bir sürü dosya var, alır birini önüne koyar. Biz de bunu arzu etmeyiz, çoğu işte saatlerle yarışırız. Kırmızı çizgilerimize dokunmadığı sürece iyi geçinmekte fayda vardır" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşakta da tanıdığın maymuncuk işlevi varlığını sürdürmektedir. Katılımcı bir işlemi için uğraş verdiğini ancak memurun patronunun gelmesi konusunda direttiğini ifade etmiştir. Bu sırada rast gelen "tanıdık" devreye girmiş ve katılımcı çayını içene kadar, daha evvel olmayan işi oldurmuştur. Vatandaşların bu konuda oldukça kesin yargıları bulunmaktadır. Nitekim aracılı işler öne alınırken, yabancının işleri arka sıralara atılmaktadır.

> *"Bir kuruma gideceğimde tanıdık bulmaya çalışırım, her şeyim öncelik sırasına alınır. Mesela memura bir işlem için uğraştım, dedi ki patronunuzun gelmesi lazım. O sırada dışarıda bir müdür denk geldi tanıdık, ne oldu dedi işte böyle böyle durumu anlattım, gel sen dedi. Oturdum, bir çay içene kadar tüm işlemim bitmişti. Maliye de başka bir arkadaşım var, hemen onun yanına varıyorum, direk işim çözülüyor. Memur kendisi birebir tanıdıklarının işini öne alır, seninkini arkaya atar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*
>
> *"Mesela mali müşavirim gideceğimde, benim şu bölümde tanıdık var o çözer der. Ona gideriz daha hızlı çözülür işler" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Maliye'de işleri hızlandırmanın ve olmayacak işleri oldurmanın en etkili yolu tanıdık memurdan geçmektedir. Üç kuşak da kuruma gideceklerinde bir tanıdık arayışına girdiklerini ifade etmişlerdir. Birinci kuşak bir katılımcı tanıdık birini bulmaya çalışanlara yönelik tepkisini koymuş, bu arayışın mevzuatı bilmeyenlerin mecburiyeti olduğunu ifade etmiştir. Ancak diğer katılımcılara göre, kendileri başvurduğunda çözülmeyen kimi işler tanıdık memur araya girdiğinde çözülmüş ya da

hızlanmıştır. Bu bağlamda tanıdık memur kapıları açan ve her durumda işlevsel pratikleri olan bir maymuncuk görevi görmektedir. Bu durum bürokrasinin halen amatör dizgilerle ve standartlar olmadan hareket ettiği ya da çoğu işin hatır gönülle döndüğünün bir göstergesidir. Şu halde vatandaş gözündeki bir diğer memur imgesinin "tanıdık memur" olduğu oldukça açıktır.

#### 4.2.1.5.Memur Gelin - Memur Damat

Memuriyetin toplumsal yansımalarına dair bir diğer vurgu, ideal eş üzerinedir. Bireylerin eşlerini seçerken hangi faktörlere göre karar verdiği pek çok alanda araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Kişiler eşlerini seçerken yalnızca bir hayat arkadaşı tercih etmiş olmazlar. Bu aynı zamanda gündelik hayatın nasıl sürdürüleceği, çocukların kiminle ve hangi koşullarda yetiştirileceği ve ekonomik bakımdan hayatın nasıl idame ettirileceği gibi unsurları doğrudan etkilemektedir. Öte yandan eş seçimi statü bakımından da belirleyicidir. Bu bağlamda katılımcılara, memuriyetin eş tercihinde etkili olup olmadığı sorulmuştur. Bu etki nispetinde, memurluğun toplumsala ait sembolik yaklaşımlarını tespit etmek olanaklı görülmüştür.

Bu konu ile ilgili memur bölümünde daha şeffaf veriler elde edildiğini vurgulamak istiyoruz. Memurlar, kendi evlilik öykülerinde mesleğin imtiyazlarını yaşadıklarına dair pek çok örneğe yer vermiştir. Ancak vatandaş katılımcılara, memur eş ya da memur gelin sizin için tercih sebebi midir diye sorulduğunda, hatrı sayılır bir kesimin olumsuz yanıt verdiğini ifade etmemiz gerekir. Bu soru kendi düşünceleri üzerinden değil, ötekinin düşünceleri üzerinden somutlaştırılmıştır. Daha açık bir ifade ile cevaplar ekseriyetle" *ben tercih etmem ama toplumda ediliyor"* şeklindedir. Aynı cevap stili ön yargı, borçlanma ve kadın erkek farklılıklarında da kendini göstermektedir. Bu tutumun, tercih edilen taraf için bir itibar atfetmesi, ancak tercih edecek tarafın materyalist bir izlenim vermesi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Nitekim memur eş talebi, aynı zamanda garanti maaş ve sabit mesai talebini içermektedir. Ancak bu hususta yaşlı kuşakları diğerlerinden ayırmamız gerekecektir.

Birinci kuşak katılımcılar arasında, eşlerinin memur olması bir yana çalışan bir eş arzu etmediğini ifade edenler bulunmaktadır. Bu durum memur bölümünde de benzer bir görünüm arz etmişti. Nitekim birinci ve görece ikinci kuşak kadın

memurlar, eşlerinin ve ailelerinin çalışan kadını uzun zaman yadırgadığını ve o günlerde toplumda çalışan kadın modelinin alışıldığın dışında bir imaj çizdiğini ifade etmişlerdir. Vatandaş katılımcılar arasında da kadının yerinin evi olduğu ve erkeğin kadına bakmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Bu durum dönemin baskın ataerkil kodları ve kadın erkek rollerinin konumlanması ile yakından ilgilidir. Çalışmak kadın fıtratı ile uyumsuz görüldüğü gibi, evin reisinin erkek olduğu vurgulanarak, kadının çalışması halinde ev içi dengelerin sarsılacağı düşünülmüştür. Burada dikkat çeken diğer bir nokta "Ben karımı çalıştırmadım!" şeklindeki söylemdir. Şu hâlde kadının çalışması ya da ev hanımı olması yönündeki kararın eşine ait olduğu düşünülmektedir. Öte yandan bu kuşak oğulları için de memur bir gelini idealize etmemiştir. Nitekim çalışan kadınların oğullarına, torunlarına ve evlerine bakamayacağı düşünülmüştür. Bu kanı da birinci kuşak memur kadınların, aileler tarafından yadırgandığına yönelik önceki verilerle mütekabiliyet göstermektedir.

> *"Benim hanım lise mezunu, hiçbir zaman memur olsun çalışsın diye bakmadım, çalışmadı da eşim. Ama şimdi var yani memur olsun diye, gelir seviyesi işte, düzgün bir hayat yaşayabilir miyiz diye. Bizim dönemimizde böyle değildi. Tahsilli olsun diye aradım ben ama çalışmasını istemedim. Kadın erkeğin, erkek de kadının tamamlayıcısıdır, yardımcısıdır. Erkek kadına bakmak zorunda. Benim tercihim kadının çalışmamasından yana, kadının fıtratı yapılış şekli uygun değil. Evin reisi erkektir, evin idaresi kadına aittir. Biz eşimle baştan akdimizi yaptık, konuştuk yani. 40-50 yıl önce kadının çalışmaması yönünde bir meyyal vardı, ama şimdi hepimiz ne yapıyoruz çalışan olsun. Benim memur gelin gibi bir isteğim de olmaz, çocuklarımın hiçbirine karışmadım, insan olsun ne olursa olsun, hatta çalışmasın keşke dilerim" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

> *"Benim memur eş, memur gelin gibi bir talebim olmaz. Ben isterim ki evlendiğim kişi çalışmasın ben bakayım. Çocuklarıma baksın, evi ile ilgilensin çocuklarımı yetiştirsin. Ama günümüzde alacakları maaş yeterli gelmediği düşüncesi ile çift maaşlı olmak istekleri var, hem erkeklerde hem kadınlarda. Bu yüzden isteyebilirler. Benim çocuklarım memurla evlensin gibi bir isteğim de yok, kendi tercihleri önemli bence" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"Çok saçma buluyorum bu düşünceyi. Bir eş seçimi yapmak kişinin mesleğine göre, kurumuna göre olmamalı diye düşünürüm. İnsanların ahlak yapıları ya da onlara hissettiğiniz duygularla ölçülür bunlar. Memur diye düşünüyorsa insan bu kendine olan güvensizliği nedeniyledir" (V4, 61, Kadın, Lise).*

Birinci kuşak diğer katılımcılar ise memur bir eş adayının kime talip olursa olsun olumlu cevap alacağını ifade etmiştir. Burada yapılan vurgu erkek memur üzerinedir. Nitekim "memur damat istediği kızı alır" şeklindeki ifadede, farkına varılmaksızın kadın memurdan değil erkek memurdan söz edilmektedir. Bu kanıya varmamızda, sorunun kadın ya da erkek farkı vurgulanmaksızın sorulmasına karşın, cevabın cinsiyet ayrımı ile verilmesinin etkili olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Öte yandan memur eşi ideal kılan unsur, garanti maaş vaat eden doğası ile ilişkilendirilmiştir. Katılımcı özel sektörün ekonomik bakımdan daha iyi getirileri olduğunu ancak kadınların doğum ve bebek bakım dönemlerinde zorlanacağını ifade etmektedir. Burada da yine sorunun cinsiyet üzerinden sorulmadığını hatırlatmakta fayda görüyoruz. Nitekim özel sektör işinde iyi olanlar için bir fırsat görülürken, kadının ev içi görevleri ve fıtrattan kaynaklanan farklılıkları için elverişsiz telakki edilmiştir. Kadınların çalışmasına ilişkin soruların ekseriyetle bu konu üzerinden cevaplanması, kadının evvela ev içi sorumluluklarına dair mutabakatın önemini ortaya koymaktadır. Analojik bir deneme yapmamız gerekirse, özel sektör avantajlıdır ama erkek için daha avantajlıdır. Diğer bir ifade ile özel sektör kadın için avantajlıdır ancak ev içi görevlerini yerine getiremeyeceğine göre bunun bir önemi yoktur. Kadınlar için avantaj, ekonomik getiri ya da kariyer değil, ev ve çocuklara dair sorumlulukların yerine getirilebilmesi ile ilgilidir. Bu bağlamda memuriyetin avantajlı konumu, çalışma süresi üzerinden değerlendirilmiştir. Birinci kuşak memurlar arasında da dönemlerinde özel sektörün daha cazip olduğu, memuriyetin yoksul ailelerin çocuklarına bırakıldığı ifade edilmişti. Birinci kuşak vatandaşlar da benzer düşüncelere sahiptir. Hal böyle iken, özel sektörün olumsuz çalışma koşulları memur gelin- memur damat imgesinin inşası üzerinde başat unsur olarak görünmektedir.

> *"Aileler kızlarını memura vermek isterler. Memur olan bir kişi gittiği yerde yüzde doksan dokuz istediği kızı alır. Bizim dönemimizde alırdı, şimdi de alır" (V3, 62, Erkek, Lise).*
>
> *"Evlenmekte etkilidir kesinlikle, garanti maaş. Ama ben çocuklarım evlensin istemem, özel sektör daha çok kazandırır. İşinizde iyiyseniz özel sektör mükemmel. Ama kadınlar doğumdu emzirmeydi onlarda zorlanırlar özel sektörde. Eğer kurumsal firma değilse, zor!" (V5, 60, Kadın, Lisans).*
>
> *"Bizim zamanımızda özel sektör daha iyi konumdaydı. Ama bugün öyle değil, memurun maaşı bellidir, çalışsa da çalışmasa da verimli olsa da olmasa da o para aylık düzenli gelir. Bu yüzden aileler çocuklarını memurla*

*evlendirmek isteyebilir. Bugün 4 bin liradan aşağı maaş alan memur yok. Asgari ücret 2800 Lira, adam cumartesi de çalışıyor, pazar da çalışıyor, mesai saatleri belli değil!" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak katılımcının diğer bir vurgusu memuriyetin mecburen tercih edildiği yönündedir. Nitekim gençlerin aslında memur olmak istemediğini ancak özel sektörün koşullarının memuriyeti mecburi bir yönelim hâline getirdiğini ifade etmiştir. Burada vurgulanması gereken diğer nokta, bugünün parlak gençlerinin memur olmak zorunda bırakılarak heba edildiğine yönelik düşüncedir. Bu bağlamda Tutum 'un da ifade ettiği gibi, memuriyet toplumsal alanda ortalama insanların yapabileceği bir meslek olarak görülmektedir. Bu durum kamunun halen yaratıcılıktan uzak görülmesi ve girişimci ruha ihtiyaç duymamasına vurgu yapan rutinlerin tekerrürü düşüncesi ile yakından ilgilidir. Özel sektör ise bu unsurlara imkân vermekle birlikte, çalışanın gündelik yaşamını sürdürmesini zorlaştırdığı gibi özlük haklarına ilişkin sorumluluklarını da yerine getirmemektedir. Kişinin iş yaşamındaki bu düzensizlik, aile hayatını da etkileyeceğinden memur eş idealize edilmek durumunda kalınmıştır.

*"O kadar KPSS'de sıra bekleyen adam var. Bu da çaresizlikten, özel sektörde bir şey yok, kimseye bir şey vaat etmiyor. İnsanlar çaresizlikten memur olmaya çalışıyor. Başka yapacak bir şeyi yok. Özel sektörde, onca üniversite emeğinin karşılığı yok, adam maaş verse sigorta vermiyor, sigorta verse maaş vermiyor. Çalışma saatleri çok uzun. Evlendiğinde çocuğuna zaman ayıramıyor, evine zaman ayıramıyor, yorgun argın geleceksin. Memur eş de bu anlama geliyor işte. Ama şimdi bunun pek çok nedeni var. Özel sektörün prim oranlarının çok yüksek olması, bir işçinin maliyeti altı bin lira. Orada kaç tane kişi çalıştıracak, düşündüğünüzde çok büyük maliyetler. Özel sektör artık eskisi kadar büyük paralar da kazanmıyor. Büyüyüp kurumsallaştığı zaman ancak para kazanabiliyor, o zaman zaten primi de, maaşı da gözü görmüyor. Heba oluyor çocuklar KPSS sıralarında. Oraya verdikleri emeği sektöre verseler çok güzel şeyler çıkar, gençler aslında çok parlak" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak katılımcılar da benzer düşüncelere sahiptir. Memuriyet özellikle kadın için güvenli bir alan olarak tanımlanmıştır. Bu güvenli alan, yalnızca özlük hakları ya da mesai saatlerinin garantörü değildir. Katılımcı özel sektörde kadınlara yönelik taciz olaylarının sıklıkla duyulduğunu ancak erkek bir memurun kadın memuru taciz etmesinin mümkün olmadığı görüşündedir. Şu halde memuriyet kadın için namus ile de ilişkilendirilmektedir. Birinci kuşak memurlar arasında çalışan kadınların yadsındığı, illa da çalışacak ise ancak devlet dairelerinde çalışmasının

uygun olduğu görüşü sıklıkla vurgulanmıştı. Hatta kadın memurlar memuriyeti "aile yapısına uygun" olarak nitelemişlerdi. Bu düşüncenin kadının namus bakımından korunması ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Devlet memurunun bir kadına sarkıntılık etmeyeceği düşüncesi de memurluğa ilişkin algılama biçimlerinden bir diğeridir. Katılımcı aslında her iki yerde çalışan kişinin de aynı fıtrata sahip olduğunu vurgularken, taciz olaylarını önleyen unsurun Devlet Memurları Kanunu olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda sapkın davranışları önleme bakımından devlet memurları kanunu engelleyici bir unsurdur. Burada ironik bir durum ortaya çıkmaktadır; ceza kanunlarında da cinsel taciz suçları şiddetli yaptırımlara bağlanmıştır. Hatta 6284 sayılı yasa ile bu neviden suçlarda kişinin beyanı esas kabul edilmiştir. Cinsel taciz suçları katalog suçlardandır. Daha açık bir ifade ile 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nda koruma tedbirlerinin uygulanabileceği suç listesine dâhil edilen suçlar arasında sayılmıştır. Katalog suçların en belirgin özelliği, örneğin cinsel taciz suçunu işlemiş olan biri için şüpheli ya da sanığın tutuklama nedenlerinin var kabul edilmesidir. Basına da sıklıkla yansıyan "kadının beyanı ile erkeğin somut delil olmasa da cezaevine gönderildiği" yönündeki tartışmalar katalog suçların mahiyeti ile ilgilidir. Buna karşın Devlet Memurları Kanunu'nda cinsel taciz suçları açık biçimde sayılmamış, ancak "memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak" şeklinde daha genel bir ifade kullanılmıştır. Bir memurun olası bir suçlama halinde açığa alınması ve yargı organlarının vereceği kararın beklenmesi şeklindeki usul uygulanmaktadır. Yani bir memurun meslekten çıkarılması adli yargı tarafından verilecek mahkûmiyet kararına bağlıdır. Hâl böyle iken memurların cinsel taciz suçlarını işlemeyeceğinin düşünülmesi, memur kanunu ile değil kişinin mesleki kaygısı ile ilişkili görünmektedir. Yoksa ister özel sektör ister kamu kesiminde olsun kişiye uygulanan cezai müeyyide aynı kanuna tabidir. Bilindiği gibi suça yönelmede, kişinin mesleğinin mahiyeti de etkili unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Geçici işlerde çalışanlar ile kalıcı meslek sahiplerinin suç eğilimlerinin birbirinden farklı olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu bağlamda vatandaş algıları bakımından memuriyet, kişiyi suça karşı koruyan bir meslektir.

> *"Özel sektör güvensiz gibi düşünülüyor. Medyada olsun etraftan olsun duyduklarımız oluyor. Şu buna sarkıntılık etti bu buna sarkıntılık etti.*

*Ama erkek bir memurun kadın bir memura sarkıntılık etmesi düşünülemez, bu 657 sayılı kanundan kaynaklanıyor. Mesela burada çalışanlarla özel sektörde çalışanlar aynı insanlar, yapı olarak bir fark yok. Ama kanunlar olduğu için cezai müeyyide olduğu için güvenli gelir. Diğer bir şey memurlar evine rahat bakar, çocuklarına rahat bakar gibi düşünülür. Özellikle öğretmenler, ders saatlerini evinin düzenine göre ayarlayabiliyor, yaz dönemi zaten tatil" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

Katılımcıların diğer bir vurgusu memur gelinin "öğretmen gelin" olarak pekiştirilmesidir. Memur gelin ideal gelindir ancak öğretmen gelin daha ideal gelindir. Katılımcılar annelerin oğullarına özellikle öğretmen gelin aradıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumu toplumun, geleneksel ve modern kodları birlikte taşıyor olmasına bağlamak mümkündür. Toplum kadının çalışmasını kabul ederek ekonomik refahı arzu etmişse de aile düzeninin bozulmasına razı değildir. Değişen ekonomik koşullar, iki maaşlı evlerde sağlanan yaşam standardı ve kadının çalışmasının normalleşmesi ile birlikte çalışan eş öncelenmiştir. Yine de kayınvalidelerin bazı şartları vardır. Madem kadın çalışacaktır, o vakit hem oğullarına layığı ile bakacak hem de ekonomik bakımdan katkı sağlayabileceği bir mesleği icra etmelidir. Bu bağlamda toplum tarafından en uygun meslek öğretmenlik olarak telakki edilmektedir. Toplum ne paradan, ne de eve ait düzenden vazgeçmektedir. Güzel'in ifadesi ile (2014:191); artık kadından beklenen süper kadın olmasıdır. Bu süper kadın, geleneksel ve modern kodları beraber taşımalı, hem anne, hem iş kadını, hem de ev kadını olmalı ve tüm rollerine uygun davranmalıdır.

Bir kadının yalnızca mesleki sıfatla talep edilmesi ve ideal eşin mesleki özellikler çevresinde tanımlanmasının etik bir duruş olduğunu söyleyemeyiz. Öte yandan kadınların çalışmasının şartlı olarak kabul edilmesi de benzer biçimde maluldür. Bir erkeğin çalışmayan bir kadını, eş olarak arzu etmesi anlaşılabilir bir durumdur. Nitekim bu arzu, bireyin ileriki yaşamına ilişkin tahayyülü doğrultusunda anlaşılabilir. Öte yandan kişinin ataerkil kodların etkisi ile bu yönde bir karar vermesi de olağan karşılanmalıdır. Ancak bir kadının hem çalışmasını hem de ev ve çocukların sorumluluğunu tek başına üstlenmesini beklemek, adil bir tutum değildir. Çalışan bir kadınla evlenmek, aynı zamanda belli sorumlulukları paylaşmayı vaat etmek anlamına gelmelidir.

*"Konya'da oğullarına eş arayan anneler memur, hatta öğretmen ararlar. Öğretmenin tatilleri vardır, mesai mefhumu vardır, rahat eder oğlum diye düşünülür. Benim çocuklarımın memurla evlenmesini arzu etme gibi bir şeyim yok. Oğlumun biri öğretmenle evli, diğeri de serbest meslek erbabı ile nişanlanmak üzere" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

*"Bir memura kız vermek, daha avantajlı görülür. Kirada da aynı evlilikte de aynı. Karşı taraf memur olduğu zaman kız evi istekli oluyor. Ama esnaf olsan, bu gün bunun parası var ama yarın ne olacağı belli değil, belki yirmi katı para kazanıyor ama garanti görmüyor. Bu bizim toplumumuzun sıkıntısı açıkçası ya. İnsan mı bakmıyoruz, önceliğimiz maddiyat. Kadınlar mesela daha duygusal yaklaşıyor, ama erkekler daha az duygusal. Ama kadın memurlar ideal bir eş adayı olarak görülür. Etrafımda mesela soruyorlar, bekâr memur var mı diye. Erkekler eşinin rahat etmesini ister. Memuriyet özel sektör gibi değil, yaptığı iş belli mesaisi belli. Özellikle öğretmenler daha da çok tercih sebebidir" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

Birey ve toplum olarak memuriyen temayüllere sahip olduğumuz ve bu durumun girişimci-kapitalist eğilimlerin ortaya çıkması önünde bir engel olduğu, sıklıkla vurgulanan bir husustur. Girişimcilik konusundaki eksiklikler, boş vermişlik, nemelazımcılık, kar güdüsünden uzak olma ya da risk almama gibi unsurlar, memuriyet ile ilişkilendirilerek kamu kurumlarındaki hâkim anlayışın tezahürü olarak nitelendirilmiştir. Öte yandan bürokratik kalıpların bilincimize ve toplumsal pratiklere nüfus etmesi, gelişmeci ve değişimci bir atılım gerçekleştirilmesi önündeki en büyük engellerden biridir. Bauman'ın deyişi ile bürokrasi, kendine has ruhu aracılığı ile bürokratik tutum ve davranışları şekillendirmektedirler. Bu tutum ve davranışlar en gelişmiş bürokrasilerde dahi korumacı, belirli kalıp ve şablonları zorlayan, standartlaştırma, kayıtlama, şekle düşkünlük, otorite, düzen ya da disiplin algısını fetişleştiren dayatmaları içinde barındırmaktadır. Mevzuatın sıkıcı doğası üzerinden çekirdek bir yönetim inşa eden bürokrasi oligarşiktir ve katılımı dışlayıcı yönetsel uygulamalar ile bireylerin yaratıcılığını ve üretme isteğini yok etmektedir. Memur aklı ise memuriyete ilişkin düşünce kalıplarını, eylem pratiklerini ve yaşama biçimlerini refere etmektedir. Hal böyle iken memuriyete atfedilen bu kalıpların, diğer bir deyişle memur aklının toplumsal yaşam tarzına egemen olduğu toplumlar için memur toplumu nitelemesi yapılmaktadır. Özellikle Prens Sabahattin, Mustafa Suphi, Baha Tevfik, Sabri Ülgener ve Fahri Fındıkoğlu gibi sosyal bilimciler toplumsal yapımız içine yerleşmiş olan memurcu eğilimlerin inşa süreçlerine ve bürokratik, toplumsal ve

kültürel yapı ile olan ilişkisine değinmişlerdir.[138] Bu bağlamda, Türk toplumunda "memura kızını vermek, oğlunu memurla evlendirmek" şeklinde teyit edilmiş ya da garantör ilan edilmiş algının ardında da benzer temayüllerin olduğunu ifade etmek mümkündür. Nitekim toplumsal yapı bugün zengin yarın fakir olan biri yerine, her gün ortalamada hayatını idame ettiren biri ile evlenmeyi olumlamaktadır. Bu bağlamda ikinci kuşak diğer katılımcı benzer bir noktaya işaret etmekte, yeteneklerini kullanan kimselerin ticaret hayatında çok daha iyi getiriler elde edeceğini düşünmektedir.

> *"Memur gelin almak bence tercih sebebi değil. Evlilik içinde ticaret yapan insan, memurdan daha iyi para kazanır bence. Akıllı olduktan sonra sen o parayı git taşını sık, suyunu çıkar yine kazanırsın" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

Memurlarla yapılan görüşmelerde, birinci ve ikinci kuşakta görülmediği halde üçüncü kuşakta oldukça net sınırlarla ifade edilen husus, memuriyetin tercih edilecek bir meslek olmaması idi. Öyle ki üçüncü kuşak katılımcıların ekserisi, memur olmuşlarsa da ömür boyu bu mesleği yapmayacaklarını ve çeşitli arayışlarda olduklarını ifade etmişlerdir. Üçüncü kuşağın memuriyete karşı bu olumsuz tutumu ekonomik şartlar üzerinden biçimlenmiştir. Üçüncü kuşak vatandaş katılımcılarda da benzer bir kırılmanın gerçekleştiğini ifade etmeliyiz. Genç kuşaklar memur bir eşi idealize etmedikleri gibi, farkına varılmış pek çok imkâna memur olarak sahip olunamayacağını düşünmektedir. Memurla evlenmek genç kuşağa göre, kendilerinden evvelki nesillerin talebidir.

> *"Ben memurla evlenmek istemem, annem babam isterdi" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

> *"Bizden öncekilerin talebi bu, ben istemem, çocuklarımın da evlenmesini istemem diyebilirim. Memurun yaşam standartları hiç de iyi değil. Biz artık dünyada pek çok imkânın olduğunun farkındayız, işte seyahat etmek, iyi güzel bir ev, araba sahibi olmak. Bir memur maaşı benim anneanneme göre çok iyi görülüyor olabilir ama memur bir yıllık maaşını hiç harcamasa sıfır araba sahibi olamıyor. Bir ev sahibi olmak için bir ömür boyu borç ödüyor" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*

[138] Konu ile ilgili ayrıntılı bir çalışma için bkz.: Aytaç, Ö. (2015). "Sosyal Yapımız ve Memuriyen Temayüller/Our Social Structure and Officialism Attitudes".*Mukaddime*, 5(2), 71-94. Yazar, Prens Sabahattin, Baha Tevfik, Mustafa Suphi, Sabri F. Ülgener ve Z. Fahri Fındıkoğlu gibi sosyal bilimcilerin konu ile ilgili görüşlerine değinmiştir. Çalışma Türk toplumunda yaratıcılığın önünde engel görülen memuriyen eğilimlerin inşa süreçlerine ve bürokratik, toplumsal ve kültürel yapı ile ilgisine değinirken, memuriyen temayüllerin tarihsel ve sosyal dayanaklarını ortaya koyma çabasındadır.

Üçüncü kuşak diğer katılımcı da benzer düşüncelere sahip olmasına karşın, kendi evlenme öyküsünde memur olmamasının dezavantajını yaşadığını ifade etmektedir. Katılımcı bir kıza talip olarak gittiğinde memur olmayı düşünüp düşünmediğine yönelik sorularla sıkça karşılaştığını, kimi durumlarda ise memur olmadığı için aile tarafından kabul edilmediğini aktarmaktadır. Katılımcıya göre memuriyet, kişiliğin dâhil edilmediği, özgürlüğe müdahale eden bir meslek olarak görülmüştür. Öte yandan memurluk kişinin kendi potansiyelini gerçekleştirmesine imkân vermediği gibi doğu görevi yapmak ya da şehir şehir gezmek de irrasyoneldir.

Bürokrasiye yöneltilen eleştirilerin başında kişiliğin iş eylemine dâhil edilmediğine yönelik düşünceler olduğu daha evvel de defaten aktarılmıştı. Bürokrasinin yarattığı mekanik aygıttan vazgeçmesi oldukça güç bir dönüşümdür ancak kişiliğe ilişkin unsurlar hakkında yapılacak önerilere ihtiyaç olduğu da bir gerçektir. Son dönemde kişiliğin bürokratik işlemlere dâhil edilmesine yönelik teklifler getiren pek çok çalışma yapılmıştır. 2004 yılında *Bureaucracy Re-enchanted Spirit, Experts and Authority in Organizations* ismi ile yayınlanan çalışma, karakteristik özelliklerin, manevi kodların ve kişiliğin örgüt başarısı üzerinde son derece etkili olduğuna dair veriler sunmaktadır. Bürokrasi ile maneviyat arasındaki ilişkiyi IBM, Apple ve Ford gibi şirketler üzerinden inceleyen yazar, bürokrasinin sanıldığı kadar katı bir yapıda olmayabileceğini vurgular. Nitekim büyük şirketlerde, maneviyatın ve kişilik özelliklerinin vurgulanmasına izin verilmekte, hatta desteklenmektedir (Casey, 2004: 59-79). Yine kişiliğin bürokrasiye etkisi üzerine bir saha araştırması yapan Göktürk, (1999); *Bürokrasi ve Kişilik* isimli çalışmasında benzer verilere ulaşmıştır. Çalışma sonucunda bürokrasi içinde insanın, kişilik özellikleri ile bürokrasiye ait normlar arasında davranış ve tutum geliştirmekte zorlandığı, bürokrasi ile kişiliğe ilişkin özelliklerin çarpıştığı vurgulanmıştır. Öztaş da (2015); reyini şahsiyetin dahlinden yana kullanmakta olup, insanın tercihleri, değerleri ve ideolojisi ile bütüncül bir varlık olduğunu ve bunların birer kasket gibi gerektiğinde takılıp çıkarılamayacağına vurgu yapmaktadır. Daha iddialı bir ekleme yapmak gerekirse, kasketlerin çıkarıldığı gayrişahsi bir tutumun, şahsiyetsiz de bir vazife kültürünü üretebileceğini ihsas etmemiz gerekmektedir. Ancak şahsiyetin dâhil edilmesi halinde pek çok standart dışı eylemin ortaya çıkışı da kimi ikilikleri doğurma

potansiyeline sahiptir. Bürokrasi mekanik ile kişiliğin arasında bir tercih yapmak durumunda mıdır tartışılır ancak, tek tek şahsiyetlere güvenmenin de kimi mağduriyetler üreteceği muhakkaktır.

> *"Eş seçiminde önceliklidir. En çok ben karşılaşıyorum. Bizim Hadim Taşkent kısmında görücü gittiğinizde hemen "memur olmayı düşünüyor musun, hedefin ne, hayallerin ne" diyorlar. Ya da devlet memuru değilsen görüşmeyi kabul etmiyorlar. Bizzat yaşadım ben bunu. Benim kızım olsa hiç ya, asla öyle memur olsun diye bir düşüncem olmaz. Kendim de okul hayatım boyunca memur olmayı hiç istemedim. Ben memurların masa başında rahat oturduğunu düşünüyorum. Ben hiperaktif ve yerinde duramayan bir insanım. Ekonomik olarak da zayıf görüyorum. Özel sektörde iyi bir personel, bir memurun maaşını nerde olsa kazanır. Vergi müfettişi bir arkadaşım var, eşi de memur. Mesela o benim liseden beri en yakın arkadaşım, bizim çok farklı hayallerimiz vardı. Hep iş kurmak, ticaret yapmak üzerine hayaller kurarak büyüdük. O hanımının etkisi ile memur oldu. Ama şimdi memnun değil, mutsuz, kendini gerçekleştiremediğini düşünüyor. Bir de bana gurbette gezmek, Hakkâri'nin bir köyüne gitmek, doğu görevi yapmak falan bunlar mantıklı gelmiyor, hiç tarzım değil" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Burada üzerinde düşünmeye değer bir husus ortaya çıkmıştır; 2021 yılı itibari ile en düşük memur maaşı 4500 TL iken asgari ücret 2800 Lira'dır. Üniversite mezunu birinin özel sektörde ortalama 3000 ila 4000 arası maaşla büro işi bulması mümkündür. Esasen özel sektörün devletten daha kalifiye personele ihtiyacı olduğu düşünülmektedir. Kendini yetiştirmiş, çalışkan ve örgüte değer katabilecek personellerin zamanla kendi maaşlarını belirleme potansiyelleri dahi olabilmektedir. Bu noktada elbette özel sektörün tekinsizlik ve istihdam istismarı ihtimalini göz ardı ediyor değiliz. Ancak pek çok işletmenin kalifiye, heyecanlı ve çalışkan personel bulamamaktan şikâyetçi olduğu da bilinen bir gerçektir. Biz, diğerlerinden bir biçimi ile ayrılmış pek çok kişinin özel sektörde bir memurun maaşından oldukça yüksek maaşlar alabileceğini düşünüyoruz. Bürokraside bir söz vardır: "Devletin işi yerde kalmaz, hiçbir memur vazgeçilmez değildir." denir. Bu söz, devlete ait işlerin ortalama işler olduğu, yetenek gerektirmediği ve herkesin yapabileceğini ifade etmektedir. Bir memur giderse, diğer memur gelecektir. Bürokrasi yaratıcılığa mecbur değildir, hatta memurun yaratıcı olmayanı, sorgulamayı makbuldür. Bu nedenle devlet dairelerinde memurların özel bir değeri, ya da birim için olmazsa olmazlığından söz etmek oldukça zordur. Memurların bulundukları birimlere artı değer kattığı da alışıldık bir durum değildir. Oysa özel sektör için aynılarını söylemek mümkün değildir. Nitekim

çalışanların her birinin kendi alanlarına ayrı ayrı değer katması, şirketi büyütmesi, yeni fikirlere sahip olması beklenmektedir. Hâl böyle iken özel sektörde vazgeçilmez olmasa da aranan personeller olması ihtimal dâhilindedir. Öyle ise milyonlarca genç neden memur olmak için yıllarca süren bir mücadele içine girmekte, memur bir eş aramakta ya da dershanelere servet ödemektedir. Bunun vektörel nedenleri olsa da birkaç cümle ile izah edilebilir: Ekonomiye duyulan güvensizlik, bireysel atalet ve memuriyen temayüller.

Memur eşin idealize edilmiş olması, kuşaklar arası farklılık yaratan unsurlardan biri olarak önümüze çıkmaktadır. Birinci kuşak, ne memur bir eş adayını ne de çalışan kadını onaylamadığını ifade etmiştir. Dikkat çekici olan, bu temanın cinsiyet bağlamında ele alınmamasına karşın, katılımcıların memur eş sorusuna verdiği cevapların kadın ekseninde olduğudur. İkinci kuşakta ise memur eşin ideal eş olduğu vurgulanırken, Konya'da annelerin oğullarına kurumları gezerek memur gelin aradığı vurgulanmıştır. Bu kuşakta çalışan kadının normlara uygun düzleme çekildiğini, ancak özel sektörde çalışmasının halen uygun görülmediğini görmekteyiz. Nitekim kadınlar için devlet daireleri müsait olarak görülmüş, cinsel tacize karşı da korunaklı bir alan oluşturacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda erkek bir memurun kadın bir memuru taciz etmesi imkân dışı görülmüştür. Üçüncü kuşak ise memur bir eşi olumlamadığı gibi memur olmaya karşı yerme içindedir. Nitekim gençler dünyanın kendilerine sunduğu fırsatların farkında iken, bu fırsatlara memur geliri ile erişilemeyeceğini düşünmektedir. Ancak toplumsal normlar gençlere memur olmalarını telkin etmekte ve evlenmede dezavantajlı duruma düşürmektedir.

#### 4.2.1.6. Üç Kuruş Aşağı Olsun Memur Olsun

Memurların vatandaşlar tarafından algılanma biçimlerinden biri de borçlanma ilişkilerinde kendini göstermektedir. Nitekim bu tezden elde edilen veriler, memurların ev kiralama, senetle satış, araç alım satımı ya da kredilendirme gibi ticaret ilişkilerinde tercih sebebi olduğu, alacaklı tarafından memur borçlunun garantör olarak telakki edildiğini göstermektedir. Esasen bu algı memur bölümünde daha net biçimde tespit edilmişti. Öyle ki memur katılımcıların neredeyse tamamı, memuriyetin bu neviden ilişkilerde imtiyaz sağladığını kendi deneyimlerine yer vermek sureti ile ifade

etmişlerdir. Öte yandan vatandaş katılımcılar "eviniz olsa memura vermeyi tercih eder misiniz" şeklindeki soruyu dolaylı yollarla olumlamıştır.

Bu alt tema altında birinci kuşakta anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu kuşak memurun bu türden bir imtiyazı olmadığını, borçlunun güven telkin eden biri olmasının yeterli olacağını net biçimde ifade etmiştir. İkinci kuşak ise kendilerine göre olmasa da toplumun bu yönde bir tutum içinde olduğunu ifade ederek cevabı dolaylı olarak olumlamıştır. Bu bağlamda bu kuşak "benim yok ama diğerlerinin var" türünde cevaplarla, olası olumsuz imajı ötekine devretmektedir. Öte yandan borçlu olarak bir memurun özellikle tercih edilmesi, tıpkı memur eşin idealize edilmesinde olduğu gibi, adilane olmayan bir yaklaşım olarak görülmüştür. Hal böyle iken memur kiracı ya da memur borçlu talep eden bir katılımcının, bu adaletsizliğe katkıda bulunacağına yönelik düşünce, kişiyi insani değerlerden uzaklaşma tehdidi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda, bu algının vatandaş boyutunda daha zayıf tespit edilmesinin nedeni, katılımcının vereceği cevap mesabesinde materyalist ya da idealist düzlemde değerlendirileceğine yönelik kanı olabilir. Aynı durum memurlara yönelik ön yargı konusunda da kendini gösterecektir. Memurlar toplumda kendilerine karşı bir ön yargı olduğunu açıkça ifade ederken, vatandaşların bu yöndeki görüşleri daha zayıftır. Bu bağlamda kişilerin, memur eş, memur kiracı ya da memura karşı ön yargı gibi konularda görüşlerini ifade ederken ön yargılı, paragöz ya da evlilik kurumuna maddesel yaklaşan biri imiş gibi lanse edilmekten kaçındıklarını söylemek mümkündür.

Birinci kuşak katılımcıların ekserisi ev kiralamada memur tercih etmenin hakkaniyete uygun olmayacağını, herkesin barınma hakkı olduğunu vurgulayarak ifade etmişlerdir. Borçlunun iyi bir insan olmasını yeterli gören katılımcıların, düşündükleri gibi eylemiş olması bu kuşağın konuya daha insancıl yaklaştığını göstermektedir.

> *"Ben kiralayacağımda, satacağımda memur olarak bakmam, insan olarak bakarım. İster Genel Müdür olsun, ister sıradan bir vatandaş olsun, eğer kirayı verecek durumdaysa ona veririm. Makamına mevkiine bakılmaz, kimse bakmaz. Ya ben gelmişim şimdi ben barınmak zorundayım yani bu memurdu, polisti öyle şey olmaz" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

*"Hayır, bende öyle bir şey yok. İki evim var, memura da vermedim öyle bir şey aklıma da gelmedi. Birinde yaşlı bir kadın oturuyor, diğerinde de seyyar köftecilik yapan biri oturuyor" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

*"Benim için asla etkilemez. Ben insanlara insan olduğu için güvenmeyi tercih ederim. Malım mülküm olsa, tersine gider gariban insana verirdim" (V4, 61, Kadın, Lise).*

*"Evim olsa memura değil kimseye vermem (gülüyor). Kullanacak adamın sıfatı değil, kendisi önemli. Adam pis olduktan sonra memur olsa ne olacak yani" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

Katılımcıların düşüncelerine hak vermemek mümkün değildir ancak toplumda bu yönde bir eğilim bulunduğu çalışma verileri bağlamında açıktır. Birinci kuşak katılımcı ikamet ettiği sitenin yönetiminde olduğunu ve site sakinlerinin kendilerine "memur var ise evi kiralayacağım" şeklinde şart koştuklarını ifade etmiştir. Öyle ki memur olmayan bir kiracı evi talep ettiğinde daha yüksek kira istenerek kişiye zorluk çıkarılmaktadır. Şu halde toplumsal bir diğer deyimimiz ortaya çıkmıştır; "üç kuruş aşağı olsun, memur olsun". Esasen bu konu da yukarıda ifade edilen memuriyen temayüller ile yakından ilgilidir. Toplumun risk almaya karşı takındığı olumsuz tavır, kiracı seçiminde de kendini göstermektedir. Öyle ki memur kiracı, evi değerinin altında kiralamak pahasına tercih edilmekte, riske karşı temkinli bir duruş sergilenmektedir.

*"Ama toplumda ev kiralamada, kefillikte etkilidir. Ben sitede yönetimdeyim. Komşulardan biri ev kiralayacak mesela, bize diyor memur varsa vereceğim. Hatta memur geldiğinde bin liraya verecekse, özeldeki gelince 1300 diyor, zorluk gösteriyor. Üç kuruş aşağı olsun memur olsun diye düşünüyor" (V3, 62, Erkek, Lise).*

Konu ile daha geniş bir bakış açısı elde etmek için özellikle araç ve gayrimenkul satımı konusunda en çok tercih edilen yerlerden olan, *Sahibinden.com.tr* isimli sitede kapsamlı bir tarama yapılmıştır. Gerçekten de ev sahiplerinin memur kiracı ya da memur kefil şartı şerhi düştüğü ilan sayısı azımsanmayacak ölçüdedir. Bu ilanlardan üç tanesi ile telefonla görüşülmüş, ev sahibine özel sektörde yüksek gelirli ve yönetici pozisyonunda çalışan birine kiralayıp kiralamayacakları sorulmuştur. Yapılan üç telefon görüşmesinden ikisi soruya olumsuz yanıt vermiş, diğeri ise tanışıp soruşturmak lazım demiştir. Yine ilan sahiplerine memura fiyat konusunda yardımcı olup olmayacakları sorulmuş, cevaben "Siz gelin görüşelim yardımcı oluruz." şeklinde cevap alınmıştır. Bu bağlamda mülk sahiplerinin memurları elden kaçırılmaması

gereken borçlu olarak gördüğü ve daha yumuşak bir tutum sergilediği gözlenmiştir. Benzer bir tutum araç satımında da kendini göstermektedir. Satılık araba ilanları alanında "memurdan" anahtar kelimesi ile arama yapıldığında, 6511 adet araç satış ilanı çıkmaktadır.[139] Başlıklar incelendiğinde memurdan, kadın memurdan, öğretmenden, doktordan, askerî personelden gibi ibarelerin ilan başlığına eklendiği gözlenmektedir. Kimi ilan açıklamalarında ise "memura fiyat konusunda yardımcı olunacaktır" şeklinde ibare düşülmesi dikkat çekicidir. Şu halde memurların toplumsal alandaki imgelerinden birinin emin borçlu olduğu kadar emin satıcı olduğunu da ifade etmemiz gerekmektedir.

Birinci kuşak katılımcılar, memurdan satılık araç ibaresinin az kullanılmış araba anlamına geldiğini ifade etmişlerdir. Memurların işe gidip gelirken servis kullanmaları, araçlarının yıpranmasını engellemekte ve aracın daha az kilometre yapmasını sağlamaktadır. Öte yandan memurdan satılık araç, biniciden araç anlamına gelmektedir. Binici, aracı şahsi kullanımı için satın alan, bir süre kullandıktan sonra genellikle model yükseltmek için satan ve kâr gayesi gütmeyen kişileri tanımlamak için kullanılan bir güven imgesidir. Özellikle araç satış işlemlerinde hileli satış ihtimali daha yüksek telakki edilmektedir. Ayrıca halk arasında al-satçı olarak tabir edilen satıcıların kusurlu mal satabileceği düşünülürken, satıcının memur olması, aracın bakımlarının zamanında yapıldığı ve malın anlatıldığı gibi olduğu anlamına gelmektedir. Esasen bu algı memurların ticaret yasağı ile de yakından ilgili olup, memurun alım satım işleri ile ticari amaçlı uğraşmayacağına yönelik düşünceden ileri gelmektedir. Oysa araç alım satım işleri ile uğraşan çok sayıda memur bulunduğu bilinmektedir. Hatta ticaretle uğraşan memurların en yaygın uğraşının araç alım satımı olduğunu söylemek dahi, iddialı olmayacaktır. Katılımcının diğer bir vurgusu kadınların kullanmış olduğu araçların çok kazaya karışma ihtimali üzerinedir. Nitekim kadın memurdan araba demek, görünüş itibari ile temiz ancak aksan olarak sorunlu araç anlamına gelmektedir. Şu halde kadınların araç kullanımı konusunda, erkeklere göre yeteneksiz olduğuna yönelik kanıya da değinmek yerinde olacaktır.

*"Sahibinden'de memurdan satılık araba yazıyor mesela, bu ne demek kullanılmamış araba demek. Biniciden demek ya da. Neden çünkü, memur işe*

[139]https://www.sahibinden.com/vasita?query_desc=true&query_text_mf=memurdan&query_text=memurdan Erişim tarihi 13.05.2021 Saat 00:30.

*gelip giderken arabasını kullanmaz, servise biner. Araba yıpranmamıştır, kullanılmamıştır, özenli kullanmıştır. Ben sıfır araba aldım 16 senedir kullanıyorum. 400 000 km oldu. Bu memurda olsaydı belki 30 bin, belki 40 bin olurdu. Bir de şey var bakıyorsun memurdan araba diye çok yüksek modelli pahalı arabalar var. Nasıl memur, nasıl maaş alıyor, bu beş yüz binlik arabaya nasıl biniyorlar ben anlamıyorum. Ben öyle bir ayrım yapmam doktordanmış, memurdanmış, kadındanmış. Tam tersi bayan biniyorsa almam o arabayı, temiz bakmıştır ama sağını solunu vurmuştur da…" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

*"Bayan memurdan araba diyor mesela, az kullanılmış araba demek. Beşe kadar işte, beşten sonra kullanırsa kullanır. Bana aracın kendisi önemli, yani sahibinin ne önemi var?" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

*"Kadın memurdan araba nedir, fazla kullanılmamış arabadır, kilometresi düşüktür. Zaten hafta içi işyerindedir, hafta sonu da garibim ev işi çocuk derken hareket edecek zaman bulamamıştır, arabasını kullanamamıştır" (V4, 61, Kadın, Lise).*

Birinci kuşak memur kiracı, satıcı ya da kefil imgesi konusunda iki görüşe ayrılmış gibidir. Katılımcıların bir kısmı bu kanıya katılmadığı gibi etik değerlerle ilişkilendirerek karşı çıkmaktadır. Diğer katılımcılar ise kendileri için önemli olmasa da halk nazarında memur borçlunun emin borçlu olduğunu ifade etmiştir. Bu kuşakta halen idealist yaklaşımların etkisini görmekteyiz. İkinci kuşakta konu ile ilgili görüş bildiren katılımcıların tamamı memur borçlunun imtiyazlı olduğu konusunda hemfikirdir. Öte yandan bu kuşak katılımcıların, kendilerinin de ticaret ilişkilerinde memurları tercih edeceğini ifade etmesi, kuşaklar arası kırılmalardan biri olarak önümüze çıkmaktadır. Bu değişimde memurun birinci kuşakta ekonomik bakımdan taşıdığı anlamın da etkileri bulunmaktadır.

Kendisi de memur olan ikinci kuşak katılımcı, kiracı olarak ev aradığında önceliğin kendisine tanındığını ifade etmektedir. Öte yandan kendisi de benzer bir durumda tercihini memurdan yana kullanacağını aktarmıştır. Katılımcıların diğer bir vurgusu, memurun maaşından icra yolu ile borcun tahsil edilebilme olanağının, bu algı üzerindeki payı üzerinedir. Devlet memurları herhangi bir ticari ilişkinin tarafı olarak borçlarını yerine getirmedikleri takdirde, alacaklının ilgili kurumdan borcun ödenmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda evvela memura icra yolu ile ihtar yapılmakta, borç ödenmez ise İcra Müdürlükleri kanalı ile kuruma talimat yazılarak, memur maaşının dörtte birinin alacaklıya ödenmesi sağlanmaktadır. Memura ait birden fazla borç olması durumunda kurum alacaklıları tarihe göre sıraya

koymakta ve her bir alacağın takibini yapmaktadır. Kurumlar icra talimatları ile bağlıdırlar. Hatta icra kesintisini zamanında yaparak, alacaklıya ödemeyen kurumlar borçtan müteselsilen sorumludur. Bu bağlamda kurumlarda, kesintiyi yaparak icra dosyasına ödemekle görevlendirilmiş memurların en riskli işlerden birini yaptığı kabul edilmektedir. Çünkü olası bir eksik ödemede borç kuruma rücu etmekte, kurum ise görevli memurdan kamu zararının tahsili yoluna gitmektedir. Araştırmacı, meslek hayatının ilk yıllarında memur maaşlarından icra kesintilerinin yapılmasından sorumlu memur olarak görev yapmış ve maaşından icra borcu kesilen pek çok memur olduğuna tanık oluştur. Şu halde bir memurun borcundan kurtulabilmesi oldukça zor bir iştir. Ancak maaşından kesinti yapılma ihtimali olan memurların, kimi illegal yöntemler uyguladığı durumlar da yok değildir. Nitekim memurların muvazaalı borç ilişkileri ile kendi maaşlarına icra koydurması da oldukça bilinen bir eylemdir. Alacaklar sıra ile tahsil edildiği için ancak birinci sıradaki alacaklı için kesinti yapılabilmektedir. Kendi maaşına bir tanıdığı vasıtası ile icra koyduran memur, yapılan kesintiyi yine alacaklı ile olan şahsi münasebeti sayesinde geri almış olmaktadır. Ancak memurların emekli ikramiyelerine de benzer şekilde icra işlemi uygulanabildiği için, borçların geç de olsa bir şekilde tahsil edilme kabiliyeti oldukça yüksektir. Burada şaşırtıcı olan vatandaşların bu süreci tüm ayrıntıları ile biliyor olmasıdır. Öte yandan özel sektörde görev yapan biri için sürecin daha farklı işleme olasılığı bulunmaktadır. Benzer bir icra kesintisi durumunda çalışan, işverenden sigortasız çalıştırılmayı talep ederek kayıtsız çalışana dönüşmekte ve icra tahsilatı yapılamamaktadır. Hâl böyle iken esasen emin olan memurun şahsı değil, devletin bir nevi memurunun borcuna kefil olmasına duyulan güvendir. Her memur edimlerini yerine getirme konusunda güvenilir olsa idi, maaşından icra marifeti ile borçları tahsil edilen onca memurdan bahsedilememesi gerekirdi.

> *"Memur kefillikte borçlanmada önceliklidir. Ben kiracıyım, ev aradığımda öncelik bana tanınıyor. Ben ev sahibi olsam, tanıdık değilse memuru tercih ederim. Sabit gelirli birini isterim. Bakkaldan veresiye bile alacak olsanız, kefillikte ya da aynı şekilde. Memurun maaşı garantidir. Kefillik olduğu zaman, dörtte bir oranında memurun maaşından biliyorsunuz icra kesintisi oluyor. Adam işini garantiye alıyor. Diğer tarafta özel sektörde ise aynı durumda sigortasından vazgeçiyor o kişi, sigortasız çalışıyor. Çünkü o icradan kurtulmak için, çeşitli şekillerde o borçtan kurtulmanın yollarını arıyor. Ama memurun öyle bir kaçarı yok" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

*"Borçlanma ilişkilerinde güven telkin ediyor memur. Kiralamalarda memur kefil istiyorlar. Ben de evimi memura versem, tabii ki güvende hissederim. Garanti onlarınki. Özel sektörde çalışırsan, karşındaki de seni takdir ederse döngüyü sağlayabiliyorsun. Ama memur her ay alacak, ödemezse icra konulabilir" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşakta tıpkı birinci kuşak gibi iki görüşe ayrılmıştır. Katılımcıların bir kısmı memurun makbul borçlu olduğu düşüncesine karşı çıkmakta, gençlerin artık bu düşüncede olmadığını ifade etmektedir. Bu görüşe göre memurlar zengin sanılsa da durum aslında böyle değildir. Diğer görüş ise toplumda bu yönde bir algı olduğunu kabul etmekte ve memur olmayanlar için kimi zorluklardan söz etmektedir. Katılımcı kredilendirme, kiralama ya da alım satım işlerinde memur borçlu ya da memur kefil ısrarının kendilerini zora soktuğunu vurgulamıştır. Gerçekten de bu şartın özel sektör çalışanları açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Memur olmayan birine, kredi çekerken, ev kiralarken ya da senetle alışveriş yaparken memur kefil konusunda dayatmak oldukça adaletsiz bir yaklaşımdır. Her birey mesleki garantisine bakılmaksızın bir hane kiralamayı, taksitle alışveriş yapmayı ya da kredilendirilmeyi hak etmektedir. Öte yandan bu durum memurlar açısından da sorunlu bir yaklaşımdır. Nitekim hemen her memur kendisine kefil olmasını isteyen bir akrabası ya da arkadaşı ile karşılaşmaktadır. Aslında alacaklının burada arzu ettiği şey, riski memura devretmektir. Alacaklının almak istemediği riski, memurların almasını beklemek de benzer bir adaletsizliğe işaret etmektedir. Öte yandan memurlar, borçlunun yükünü taşıyacak nispette bir gelire de sahip değildir. Diğer taraftan bu durum memurların ikili ilişkilerinin bozulmasına neden olmaktadır. Memur, kefillik talebini kabul ettiğinde kimi zaman yıllar sürecek bir riskin altına girmekte, etmediğinde ise arkadaşlık ya da akrabalık ilişkileri zarar görmektedir. Öyle ki alacağa kefil olmadığı için birincil çevresi ile küskünlük yaşayan memurlar bulunmaktadır. Diğer taraftan bu karar, memurun ailevi ilişkileri üzerinde de etkilidir. Kimi durumlarda memurun eşi de bu duruma karşı çıkmakta ve memur çareyi eşine haber vermeksizin kefil olmakta bulmaktadır. Kefil olduğu için yıllarca borç ödeyen, maaşından icra kesintisi yapılan ve bu nedenle ailesi dağılan memurlar olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum, toplumsal alanda ciddi bir soruna dönüşmüş ve son dönemde kefil olacak memurun eşinin rızasının alınmasına yönelik mevzuatsal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

*"Memurun borçlanma ilişkilerinde bana göre bir önceliği yoktur, benim öyle bir şeyim yok. Evim olsa da, memur olsun diye fark etmez benim için. Çevrem genç olduğu için, memurlara asosyal olarak bakıyorlar. Memurlar zengin görünür ama yine de öyle düşünmez benim arkadaş çevrem" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

*"Eşe gelinceye kadar, bu gün en ufak kredi çeksek, kiralık ev tutacak olsak bile memur istiyorlar. Bu bizi zora sokuyor. Herkes, memurun maaşı sürekli, sıkıntıya sokmaz bizi diye düşünüyor" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı ise yukarıda bahsi geçen ilan sitelerinde, memurların oldukça yüksek bedelli lüks araçları satıyor olmasını yadırgadığını ifade etmiştir. Bu durum memurun toplumsal alandaki ekonomik etkinliğine yönelik algılarla yakından ilgilidir. Bourdieu'ya göre toplum içindeki mevkilere ilişkin pozisyonlar, benzer habitusları üretmektedir. Bürokratik alan içinde, benzer habituslara sahip memurlara ilişkin sermaye dizilimine ilişkin biliş, bir memurun Lamborghini marka araca sahip olmasına itiraz üreten temel unsurdur. Onedio isimli internet sitesinde "Görür Görmez Kullanıcı Profili Gözünüzde Canlanan 19 Kullanışlı Otomobil" başlıklı paylaşımda, bir aracın markasına bakılarak sürücünün saçından tırnağına, gömleğinden telefonuna ya da kullandığı sigaraya kadar çıkarım yapılabileceği ifade edilmektedir. Örneğin gri renkli Renault Megane marka aracın, evli ve çocuklu devlet memuru arabasını imlediği ifade edilmiştir. Yine Renault Toros marka araç Anadolu'da yaşayan yaşlı çiftçiye, 1979 model Mercedes E 200 marka araç ise altmış yaşını devirmiş amcaya gönderme yapar. *Ekşi Sözlük*'te açılan "Memur Arabası" başlığı altında da benzer yorumlar dikkat çekmektedir. Yapılan yorumlarda, memur arabası denilince herkesin kafasında benzer kurguların oluşacağı ve memurların kredi ile aldıkları vasat arabalara bindikleri ifade edilmiştir. Memurun aracını birbiri ile uyumsuz aksesuarlarla donattığı, yakıt tasarrufu için yavaş kullandığı ve yine benzer bir tasarruf amacı ile bulduğu çeşme başında aracını yıkadığına yönelik müstehzi ifadeler, oldukça etkileyicidir. Yine "Memur Arabası Denilince Akla Gelen Araba" başlığı altında, "Renault" marka araçların sıklıkla anılması dikkat çekicidir. Hâl böyle iken vatandaşlar arasında memur arabası olarak sezinlenen bir sermaye dizilimi olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan bir memurun tek gelirinin maaşı

olmayabileceği, miras ya da aileden gelebilecek zenginlik gibi unsurların göz ardı edildiğini de bu noktada vurgulamamız gerekmektedir.[140]

> *"Memurdan satılık Lamborghini diye sosyal medyada muhabbeti dönmüştü bir ara. Bir memur maaşı ile nasıl aldın, nasıl sattın bu arabayı diye konuşulmuştu bizim arkadaşlar arasında" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Vatandaşlara göre memurun toplumsal yansımalarından biri emin borçlu sıfatında kendini göstermektedir. Memur olmanın ev kiralamada, borçlanmada ya da kefillikte avantaj sağladığı düşünülmektedir. Ancak bu kanıda kuşaklar bağlamında kimi farklılıklar bulunmaktadır. Birinci kuşak memura ev vermenin ya da memuru borçlu kılmanın haksız bir düşünce olduğunu vurgularken, bu dayatmanın kişilerin barınma hakkına müdahale olduğunu düşünmüştür. Öte yandan kendileri de evlerini memurlara vermediklerini ifade etmişlerdir. İkinci kuşakta memur olmanın borçlanma ilişkilerinde baskın avantajı ortaya çıkmaktadır. Bu dönemin ekonomik krizleri ortaya çıkarması ve özel sektörün gerilemesi toplumsal alanda memuru garantör konumuna çekmiştir. Bu kuşak ev kiralamada, ürün satın almada hatta bakkaldan veresiye alışverişte dahi memurların öncelikli olduğunu vurgulamaktadır. Üçüncü kuşak ise emin memur yargısını kabul etmekle beraber, bu duruma yoğun bir serzeniş içindedir. Nitekim toplumun memur borçlu ya da memur kefil dayatması kendilerini zora sokmaktadır. Konu ile ilgili ayrıntılı bilgi edinebilmek için ticaret hayatının bir dekupajı olan alım satım siteleri taranmıştır. Gerçekten de memur olmak ev kiralamada ve diğer satın alma işlemlerinde oldukça etkilidir. Memur, yalnızca borçlu olduğu durumlarda değil satıcı olduğu durumlarda da güven telkin etmektedir. Nitekim memurdan satılık araba, aracın temiz olduğuna, ticaret için alınıp satılmadığına vurgu yaparken memurun beyanının doğru olacağı kabul edilmiştir.

#### 4.2.1.7.Tecrübe ve Üslup İkileminde Yaşlı ve Genç Memurlar

Vatandaş memur etkileşimlerinde başat algılama unsurlarından birinin yaş olduğunu söylemek mümkündür. Memurlar da kendilerine başvuran vatandaşların yaşlı ya da genç olmalarına göre etkileşimlerinin değişim gösterdiğini ifade etmişlerdi.

---

[140] https://onedio.com/haber/gorur-gormez-kullanici-profili-gozunuzde-canlanan-19-kullanisli-otomobil-731863 (Erişim Tarihi: 16.05.2021). https://eksisozluk.com/memur-arabasi--5087931, https://eksisozluk.com/memur-arabasi-denilince-akla-gelen-araba--6858849 (Erişim Tarihi 16.05.2021).

Örneğin kimi katılımcılar genç vatandaşların iletişim konusunda zayıf olmasına serzeniş gösterirken, kimileri ise yaşlıların teknoloji ile mesafeli olmalarının ilişkilerde zorlayıcı etkisine değinmiştir. Burada dikkat çeken bir diğer hususa değinmek istiyoruz. Memur vatandaş ilişkilerini etkileyen unsurlar olarak, her iki tarafça da yaş ve cinsiyet gibi demografik etkenler vurgulanmıştır. Öte yandan memurlar tarafından vatandaşın eğitim seviyesine vurgu yapıldığı halde, vatandaşlarca memurların eğitim seviyelerine vurgu yapılmamıştır. Diğer bir deyişle eğitimli vatandaşlarla ilişkilerin daha kolay yürütüldüğü ifade bulurken, memurların eğitimli olup olmaması üzerine yapılan değerlendirmeye rastlanmamıştır. Bunun nedeni tüm memurların eğitimli olarak telakki edilmesidir. Ancak, vatandaşların nitelemelerine yön veren ve başat bir tanımlama olan yaş unsuru, esasen eğitimle de yakından ilgilidir. Nitekim kamu kurumlarında birinci kuşak memurlar arasında üniversite mezunu olanların sayısı oldukça azdır. Hatta hâlen kurumlarda ortaokul mezunu olarak görev yapan memurlar olduğu bilinmektedir. Kimileri de göreve başladıktan sonra dışarıdan liseyi ya da uzaktan eğitimle üniversiteyi bitirmişse de bu kuşakta nitelikli eğitim oranının düşük olduğunu söylemek gerekmektedir. Bu bağlamda yaşlı kuşak memurlara yöneltilen kimi eleştirileri, eğitim seviyesi açısından da değerlendirmek gerekmektedir.

Birinci kuşak katılımcı memurların tutum ve davranışlarına bakılarak kaç yıllık memur olduklarının anlaşılabileceğini ifade etmektedir. Memurlar mesleğe yeni başladıklarında henüz toy oldukları için vatandaşa hizmet etme noktasında daha heyecanlıdır. Ancak yaş ilerledikçe memurların tutumu değişmekte, iş heyecanı azaldığı gibi vatandaşa olan yaklaşımları sertleşmektedir. Gerçekten de kamu kurumlarında göreve yeni başlayan yeni memurları seçmek mümkündür. Genellikle bu genç memurlar düzeni değiştirme gayesi güderken, eski düzene karşı bir eleştiri içindedir. Kimi zaman bu ılımlı tutumun nedeni, iş konusunda deneyimli olmamaya, diğer bir deyişle bilginin temin edeceği güce henüz ulaşmamış olmaya bağlıdır. Bir işi birden fazla görmenin birey üzerinde kimi etkileri vardır. Birey tekerrürün verdiği bıkkınlık içine girebileceği gibi, deneyimin getirdiği kibre de kapılabilmektedir. Öte yandan işin içeriğine ilişkin ayrıntılı bilgi, bireye yordamla beraber ezoterik hilelerin de kapısını açabilmektedir. Genç memurların heyecanını zamanla körelten diğer bir diğer unsur da, düzenin aksaklıklarını değiştirebileceklerine yönelik inancın örgüt

içindeki dirence yenilmesidir. Katılımcının diğer vurgusu yaşlı memurların muhasebecilere olan tutumu ile sade vatandaşa olan tutum farklılığıdır. Memurlar sade vatandaşın şikâyet etme ihtimaline karşın daha nazik yaklaşırken, muhasebecilerin deyim yerinde ise kendilerine gebe olduğu düşüncesi ile daha hoyrat davranmaktadır. Muhasebecilerin memuru şikâyet ettiği durumlarda ise yaşlı memur işleri yavaşlatmakta, tolore edilebilecek ayrıntıları dahi sorun ederek vatandaşı zora sokmaktadır. Diğer yandan sıradan işlerin görüldüğü birimlerde yaşlı memurlar çalıştırılmakta ve bu birimlerde işleri yürütmek zorlaşmaktadır.

> *"Biz artık biliyoruz memura bakınca bu 6 aylık, bu 1 yıllık, bu 3 sene falan olmuş diyoruz. Yaşlıların muhasebecileri karşılamaları falanda hoş değil zaten. Ama yanınızda mükellef varsa, anlarsa mükellef olduğunu, tavrı farklı oluyor. (neden muhasebeciye ve mükellefe farklı davranıyor) Çünkü biz oraya sürekli gitmek zorundayız. Bugün olmasa yarın ona işim düşecek. Ama mükellef öyle değil, kırk yılda bir gidiyor. Bir sıkıntı yaşasa hemen müdüre gidiyor, şikâyette bulunuyor. Geçinmek zorundayız, ben gitsem şikâyet etsem, sürekli işlerimi sorun edecek, bana takacak. Mesela ufak bir hata vardır veya kaşe yarım çıkmıştır git şunu bir daha bas der takarsa benim yarım günümü alır" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"İşe başlamalarda ve bırakmalarda sicil servisinin anında güncelleme yapması gerekiyor günlük işlerdir bunlar. O serviste de ne hikmetse hep yaşlıları çalıştırıyorlar, basit iş diye herhâlde. Alacak evrakı, oradaki bilgiye göre sistemi güncelleyecek. Ama orada iş her zaman iki gün üç gün bekler. Geçen hafta 2 tane şirket kurdum, daha vergi levhaları düşmemiş, bekliyoruz hâlâ" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı da genç memurları üslup bakımından daha nazik bulmakta ve vatandaşların yaşlarına göre hürmet gösterdiklerini vurgulamaktadır. Yaşlı memurlar ise artık memuriyeti hitama erdirmiş ve maddi yüklerinin hafiflemesini beklemektedir. Gerçekten de kamu kurumlarında emeklilik için gün sayan pek çok memur bulunmaktadır. Hatta "emekliliğim dolsun bir gün çalışmam" şeklinde deyimleşmiş söylem, memurlar arasında en sık duyulan muhabbetler arasındadır. Nitekim emekliliğin hayali ile yaşayan memur, o kutsal gün geldiğinde hayatının en masraflı günleri ile karşı karşıya kalacağını pek de hesap edemez. Üniversite okuyan ya da evlenecek yaşa gelmiş çocuklar ya da taksiti bitmemiş evler, memurun emekliliğini yıl yıl tehir etmesine neden olur. Bu memurların söylemi artık "büyük oğlan üniversiteyi bitirsin, ortancanın düğününü yapayım, evin taksiti bitsin" şeklinde değişim göstermiştir. Her yıl ertelenen emeklilik, kimi durumlarda memurun

yaş haddinden emekli edilmesine kadar uzayabilmektedir. Katılımcının da ifade ettiği gibi, artık bedensel takati azalmış, ruhen sabrı kalmamış bu yaşlı memurların da anlaşılması gerekmektedir. Nitekim emekli olduğunda maaşı düşen memurun, artan sorumlulukları ile baş etmesi zorlaşmaktadır. Öte yandan sistemin getirdiği bir aksaklığın faturasını, vatandaşın ödemesini beklemek de doğru bir yaklaşım değildir. Her vatandaş iyi bir hizmeti almayı, ancak her emekli de yaşlılığında rahat bir yaşam sürmeyi hak eder. Bu sorunun çözümü ne memur ne vatandaşın elindedir; çözüm emekli aylıklarında iyileştirme yapılarak, hem kamu kurumlarında verimliliği artıracak hem de yeni istihdam alanları açacak düzenlemelerle mümkündür.

> *"Gençler daha sabırlı bence. Hatta orta yaşlılara, yaşlılara daha saygılı davranıyorlar. Amcacığım, buyurun hoş geldiniz gibi yaşına göre hitap ediyorlar. Yaşlılar da yorulmuşlar. Çok duydum şu muhabbeti üç tane çocuğum var, şunu da mezun edeyim bırakacağım diyor. Çocuk evlensin emekli olacağım, kadın gözlük takmış, şu kadar cam var gözlükte, ekrana bakacağım diye uğraşıyor, o kadına da yazık. Aldığı para yetmiyordur, mecburdur ama vatandaşın ne suçu var" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı da gençlerin, iş görme konusunda heyecanlı ve öğrenmeye açık olduklarını vurgulamıştır. Ancak kurumlara gençlerin sistemi değiştirebilmesi yaşlı memurların emekli edilmesine bağlanmıştır. SGK kurumunu örnek veren katılımcıya göre kurum, gençlerin ağırlıklı olduğu bir kuruma dönüşmeyi başarmış ve yaşlı kuşağı bürokrasiden silmiştir. Bu dönüşüm eleman devrimi olarak nitelenmektedir. Nitekim genç memurlar görevlerini heyecanla yapma gayretinde olsalar da, yaşlı memurların sayıca çokluğu değişimin önünde bir engeldir. Nitekim bu durumda genç memurlar, hızlı bir şekilde dejenere olmakta ve eski alışkanlıkları sürdürme eğilimi göstermektedir. Gençlerin değişim konusunda ısrarcı olması halinde, yaşlı meslektaşların sembolik şiddetine maruz kalma ihtimalleri ortaya çıkmaktadır. Kamu kurumlarında yeni atanan memurların heyecanlı ve aksaklıkları gidermeye meyyal tutumları, yaşlı kuşak memurlar tarafından genellikle cehaletle ilişkilendirilir. Öyle ki bu memurların alay konusu olduğu da araştırmacının etnografik arka planına dâhildir. Yeni memurlar tüm şevkleri ile önerilerini dile getirirken, daha evvel örgüte dâhil olmuş memurlar, yeni memurun gerçek dünyaya döneceği kutsal günü gülümseyerek beklerler. Yeni memurlar mesleğin ilerleyen yıllarında genellikle iki yönde bir tavır sergiler; ya bürokrasiyi kendilerinin kurtaramayacağına kanaat ederek

yaşlı memurların haklılığına karar verirler ya da kurumun bürokratik habitusuna mukavemet göstererek kimi şeyleri değiştirmeyi başarırlar. Ne yazık ki mukavemet gösterenlerin sayısı daima azınlıkta olmuştur. Genellikle memurlar kurulu düzene uymayı ve deyim yerindeyse icat çıkarmamayı yeğlerler. Ne var ki işini doğru yapma ve vatandaşları hoşnut etme gayretinde olan memurların iş yükü, diğer memurlardan fazla olmaktadır. Bu durumda katılımcının galiz ifadesi ile memurun kendini kullanılmış gibi hissetmesi, vazgeçmesinin diğer bir nedeni olarak önümüze çıkmaktadır.

> *"Genç arkadaşlar bilgililer, cevvaller. Bilmiyorlarsa da öğrenmeye çalışıyorlar. Sosyal sigorta kurumu bu devrimi yaptı, eleman devrimini. Çoğu genç arkadaş, yanlarında tecrübeliler var ama çok yaşlılar yok. O yüzden personel anlamında SGK verimliliği sağladı. Maliye'de genç kadro geliyor aşağıdan, ama yukarıdan giden az olduğu için daha dönmedi. İşte bu gençler de uzun sürmüyor, eskilere benziyorlar. Emeklileri göndereceksin ki yeni nesil bozulmadan, yaş ortalamasını düşürebilesin" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"Yaşlı memurlar mesai bitirme havasındadır. Genç memurlar daha istekli hevesli. Yeni geldiyse servise hele, bellidir yani. Neredeyse kapıda karşılar, buyurun hoş geldiniz diye. Ama şu var, yaşlı memurlarla genç memurlar bir arada oldukları için, zamanla o çocuklar da onlara benziyor. Çocuk mesela görev bilinciyle olması gerekeni yapmaya çalışıyor, diğer tarafta yaşlı memur vatandaşa nasıl davranıyorsa, o da ya ben salak mıyım, niye kendimi yoruyorum demeye başlıyor. Zamanla gençler kaşarlandıkça o da onlar gibi davranmaya başlıyor" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı ise memurlarda asıl önemli olanın tecrübe olduğunu ifade ederken, gençlerin yalnızca teorik bilgiye sahip olduğunu ancak mevzuatı derinlikli tartışma kabiliyetinde olmadıklarını ifade etmiştir. Genç memurlar eskilere kıyasla oldukça çetrefilli bir süreçten geçerek atanmaktadır. Hâl böyle iken gençler yolculuklarının meşakkatine yaslanmakta ve kendilerine üst perdeden bir imaj çizmeye çalışmaktadır.

> *"Memurlarda tecrübe önemlidir. Yasaları mevzuatı ezbere bilmesi çok önemli değil. Yeni gelenler daha havalı geliyorlar, biz memuruz diyorlar. Çünkü çok zor kazanıyorlar, oraya geldikleri zaman kendilerini bir yerlere oturtmaya çalışıyorlar. Onlarda tecrübe yok, olay çözümleme yok ama ellerinden geleni yapıyorlar. Yaşlılarla tartışabiliyorsunuz konuyu, mevzuyu biliyorlar, çok yaşamış aynı olayı defalarca görmüşler. Gençlerde ise o olmuyor. Gençlerin bazıları sert olmaya çalışıyor, kendine bir imaj*

*yüklemeye çalışıyor, ama onlar da fazla barınamıyor. Çünkü halk şikâyet ediyor artık" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak katılımcı da genç memurlarla ilgili benzer düşüncelere sahiptir. Genç memurlardan dış görünüş ve vizyon bakımından övgüyle bahseden katılımcı, görev bilgisi bakımından yetersiz bulmaktadır. Yaşlı memurlar ise görev dönemlerinin sonuna geldiklerinden daha rahat davranmaktadır. Yaşlı kuşak memurlar, tecrübi bilgilerine ve uzunca yıllar devlete hizmet etmelerine atıfta bulunarak artık işin ağırlığını gençlerin çekmesini istemektedir. Katılımcının diğer bir vurgusu, yaşları birbirine yakın olan vatandaşlarla memurlar arasında sürtüşme ihtimali üzerinedir. Benzer kanıya memur bölümünde de yer verilmiş, genç memurlar yaşıtları ile ilişkilerinin çabuk gerildiği ifade etmişti. Katılımcıya göre genç vatandaşlar gereğinden fazla özgüvenli davranmakta ve memura hükmetmek istemektedir. Memura yaptırmak ya da memura haddini bildirmek olarak ifade bulan bu güç gösterisi söylemleri, vatandaşın mücadelesi sonucunda, memurun başlangıçta onaylamadığı bir işi yaptığında gösterilen zafer reaksiyonlarıdır.

*"Ama gençler, şimdi bir çizgimizi çekelim vizyonu düzgün gençler, bakımlı gençler, giyinmesi, kişisel bakımları güzel, buna bir çizgimizi çekelim. Üslup konusunda genç memurlar genç vatandaşlara, biraz şeyleri var. Yaşlar yakın olunca biraz sürtüşme artıyor. Şunu yap gel, bunu yap gel bir dikleşme oluyor. Şu da bir gerçek ama bizim mali müşavir yardımcısı genç arkadaşlar bir özgüven patlaması yaşıyor memura. İşte "memura yaptırdım, memura laf soktum" demek istiyorlar. Genç memurların en büyük handikapları işi bilmeyişleri, en büyük sorunları bu. Yaşlı memurlar emekliliği dolmuş uzatmaları oynuyorlar, eyvallahları kalmamış. Uzatmaları oynarken kendilerine dokunulmamasını, biraz kendilerine müsamaha gösterilmesini istiyorlar. Ben 30 yıllık devlet memuruyum artık, hâlâ bu işleri mi yapacağım, gençler yapsın artık onların askerliği çok gibi şeyler söyleniyor" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak katılımcılar ise gençlerin üslup olarak daha ılımlı olmasını, henüz bilginin gücünü elde etmemiş olmalarına bağlamaktadır. Öte yandan bu vatandaşlar, eski memurun tecrübesini yeni memurun üslubuna yeğlemektedir. Eski memurların sahip olduğu tecrübe onları üslup konusunda cesur olmaya iterken, gençlerin bilgi konusundaki eksikliklerini telafi etmek için ılımlı yaklaşmaktan başka yolu yoktur. Katılımcının keskin ifadesi ile "*Kim neyi az biliyorsa onu üslubu ile tolore etmek durumundadır."* Memur vatandaş ilişkilerinde bilginin küstahlaştırıcı etkisine değinen katılımcıya göre, genç kuşaklar bugün mütevazi olsalar da ezoterik bilgiye eriştikçe

onlar da katı bir tutuma bürünecektir. Diğer bir deyişle bürokraside değişen bir şey yoktur, bilen halen otoriter eğilimlerini sürdürmektedir. Esasen bu görüş oldukça dikkat çekicidir. Nitekim vatandaş, yaşlı memurun kötü muamelesini tecrübesi nedeni ile meşrulaştırmakta ve nazik bir üslubun bilgisiz bir memur üzerinde bir anlam ifade etmediğini vurgulamaktadır. Daha açık bir ifade ile vatandaşın işi memurun donanımı sayesinde çözülmüş ise memurun üslubuna takılmayacak, işinin çözüldüğüne bakacaktır.

> *"Eski memurlar bilgili, yeni gelenler kanunları okumuyor. Yeni memurlar üslup olarak daha yumuşaklar ama bilgi eksikliği var, eskilerde iyi biliyorlar üslup olarak zorlayıcılar. Her yerde bilen üst kademededir. Şimdi yeni mezun, 20 yaşında, 90 puan almış KPSS'den ama kendini geliştirmezse, kanunları okumazsa üslubun da anlamı kalmıyor" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

> *"Eski memurlar hakikaten de kaliteliydi. Gerçekten işi biliyorlardı, bizi de yönlendiriyorlardı. Zordu, zamanları yoktu, çok da çalışıyorlardı ama işten anlıyorlardı. Yeni memurlar üslup olarak iyi evet doğru ama bilgileri eksik. Şimdi yeni memurlar daha iyi davranır ama o bilgisiz olmanın verdiği bir zafiyet. Bilgi güçtür. Maliye'de memurun ilişkisi kim bilgiliyse onun kazandığı bir ilişki. Gençler yaşlandıkça, tecrübe kazandıkça onların değişmeyeceğini bilmiyoruz, bilginin küstahlığı derler ya, o da ona bürünecek. Eskilerin müdanesi yok ki her şeyi biliyor. Niye vatandaşa eğilip bükülsün ki, kim neyi eksik yapıyorsa üslubu ile onu kapatmaya çalışıyor. Gerçekten de insanlara bir şeyler yaptırmak istersen, zafiyet üzerinden hareket edersin. Eskideki memurlar da şöyle sıkıntı vardı iş yükü gerçekten çok fazlaydı, psikolojik olarak yorgunlardı. Memur sayısı çok azdı. Şuanda Vergi Dairesi'nde yapılan işte, son on yılda bile yüzde ellinin üstünde hafifleme var" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise hem genç hem de yaşlı kuşağın artı ve eksilerinden söz etmiştir. Genç kuşak bilgi teknolojilerini kullanma konusunda becerikli iken, yaşlı kuşak bu konuda gençlerin yardımını almaktadır. Yaşlı kuşakların ise gençlerden iş tecrübesi bakımından artı yönleri bulunmaktadır. Aynı kanı memur bölümünde de ifade edilmişti. Genç memurlar yaşlı memurlardan tecrübe yönünde istifade ettiklerini kabul ederken, yaşlı kuşak da bilgi teknolojileri konusunda gençlerin yardımı olmadan çoğu işi yapamadıklarını vurgulamıştı. Örgüt içi işleyiş bakımından bu kanının oldukça haklı yönleri bulunmaktadır. Kuşaklar arası çatışmayı vurgulamak yerine, her kuşağın avantajlarını kullanarak verimliliği artırmak mümkündür. Katılımcının diğer bir vurgusu ise genç memurların memuriyette kalmak istemediği ve ilk fırsatta daha parlak şartları olan bir işe kaydıkları üzerinedir. Bu kanı

yine memur kısmında da oldukça kuvvetli biçimde kendine yer bulmuştur. Üçüncü kuşak, memuriyeti bir geçiş yeri olarak gördüğünü ve daha iyi bir iş bulana kadar devlet dairesinde konaklamayı düşündüğünü dile getirmiştir.

> *"Genç neslin faydalı olduğu yer de var, vurdumduymazlığı da var. Gelir hesap uzman yardımcısı olarak geliyorlar yeni gençler, bu yeni nesil memurların çoğu belli bir süre sonra kaçıyor Maliye'den. Devletin verdiği özlük haklarındansa, özel sektörün şartları onları cezbediyor. Memuriyeti beğenmiyor, bir bakıyor ki akşam beşe kadar orda oturuyor, ona göre değil burası. Herkeste olduğu gibi onlar iyi bir masa ve yüksek bir maaş istiyor. Öyle yer aramaya başlıyor kendine asaleti tasdik olunca. Diğer konu, gençler bilgisayar ve bilgi işlemi iyi kullanıyor, kıdemli arkadaşlar bunlardan uzaklar, gençlerden yardım istiyorlar. Tecrübeli insanlar bilgi işlem ağını kullanamıyor, manuelde kalmışlar ama yaşanmış tecrübeleri var" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcılar ise yaşlı memurların daha çözümcül davrandığını ifade etmektedir. Burada dikkat çeken nokta birinci kuşak vatandaşlar genç memurları olumlarken, kuşaklar gençleştikçe yaşlı memurların olumlanmasıdır. Bu bağlamda vatandaş memur etkileşimlerinde yaşıtlar arası ilişkilerinin daha zor yürütüldüğü ancak yaş farkı arttıkça iklimin yumuşadığını söylemek mümkündür. Bunun nedenini gençler ile yaşlılar arasında çekişme gerektirecek bir denklik olmamasına, yaşlılara hürmet edilmesi ve gençlerin hoş görülmesine yönelik geleneksel yaklaşıma dayandırmak mümkündür. Diğer bir deyişle kuşaklar birbirini eleştirse de yaşlılar gençlerin toyluğuna, gençler ise yaşlıların yorgunluğuna bağlayarak olumsuzlukları tolore edebilmektedir. Şu hâlde denkler arası çatışma ihtimali daha yüksek görülmektedir. Nitekim memur çözümlemelerinde katılımcılar, yaşıtların olası bir gerginliğinin kavgaya dönüşme potansiyelinin daha yüksek olduğunu sıklıkla ifade etmişlerdir. Diğer yandan genç memurların mevzuat konusunda yetersiz olduğu da yine vurgulananlar arasındadır.

> *"Emekliliği yakın olan memurlar ben gideceğim zaten hadi gel ben yapayım, hadi son kıyağımı yapayım kafasında olabiliyorlar. Gençler ben buralara zor geldim dişimle tırnağımla, o yüzden kök söktürme pozisyonunda oluyorlar. Yeni memurların mevzuat eksikliği var. Gittiğimiz zaman genç biriyle karşılaştığımızda ne sorarsak mutlaka gidip bir başkasına sorar. O kâğıdı alıp bir büyüğe gider ve sorar" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

> *"Bizim market kısmına denetime gelirler Maliye memurları. Biz maliyecilere öcü gözüyle bakarız. Gerçek manada memurluk yapacak adamlar gelirse, aynı dili konuşmak çok kolay oluyor. Mesela dairelerde yaşlı*

*memurlar çok sıkıntı ama denetime çıkanlarda da yeni memurlar çok sıkıntı. Yeni, özgüvenli, (böbürlenerek) mesela inisiyatif alınabilecek konular var, yeni memurlar işi bilmediklerinden bu inisiyatifi kullanmıyorlar. Kendilerini kanıtlamak istiyorlar. Bildiğim kadarı ile yazdıkları ceza başına, memurlukta yükselirken artı puan alıyorlar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı ise yaşlı kuşak memurları kaliteli bulurken, amaçlarının devlete hizmet etmek olduğunu ifade etmiştir. Eski memurlar teknoloji bakımından zayıf olsalar da, genç nesillerden çok daha nitelikli bir eğitime tabi tutulmuştur. Öte yandan halk da bu memurlara yoğun bir hürmet içindedir. Aynı kanı birinci kuşak memurlar tarafından da sıklıkla ifade edilmiş, halkın kendilerini devletin yegâne temsilcisi olarak gördüğü ve bu mesabede davrandığı serzenişle aktarılmıştır. Katılımcı bu dönemde memura olan bakışı ifade etmek için Ormancı fıkrasını anlatmıştır. Burada dikkat çekici bir diğer unsur da Ormancı metaforudur. Bazı katılımcılar memur imgesine yönelik düşüncelerini, ormancı tasavvurundan yola çıkarak örneklendirmiştir. Halk dilinde de ormancı ile ilgili pek çok deyiş, şarkı, atasözü ya da fıkraya rastlamak mümkündür. Ormancının vatandaş gözündeki karşılığının nedeni, çoğu yerde tek memur olması ve yerel halka ağaç kesimi konusunda cezai müeyyide uygulama yetkisinden ileri gelmektedir. Kömürün henüz yaygınlaşmadığı dönemlerde, köy halkı ekseriyetle ormandan izinsiz ağaç kesmek yolu ile yakacağını elde etmekte, şu halde devletin bizatihi kendisi olan ormancı ile karşı karşıya gelmektedir.

*"70'lerden önce lise mezunları bile memur oluyordu. Bu memurların asıl amaçları devlete hizmet etmekti. Eski memurlar daha kaliteli. Eskiler teknolojiden geri oldukları için mustaribiz ama kalite olarak çok kaliteli eski memurlar, bilgililer, kültürlüler. Onlar bizden eğitim seviyesi olarak düşük olmalarına rağmen çok daha kaliteli eğitim aldılar. Eski memurlar, Cumhurbaşkanı gibi her gittiği yerde ağırlanan, ama onların o şekilde olmasının sebebi halkın onlara yaklaşımı ve onları devlet gibi görmeleri. Mesela Ormancı, hani fıkra vardır ya, teyzenin biri kaymakam gelmiş köye, ah yavrum demiş az daha okuyup ormancı olsaydın keşke demiş ya (gülüyor). (Nedir köyde Ormancı'nın anlamı, neden halk bu kadar önemsiyor Ormancıyı) Kömür daha yok, odun kesecekler ısınmak için, cezası büyük. Bir bakıma jandarma diyebiliriz köy için. Ormancıyı devlet olarak görüyorlar. Cezanın korkusu var ama bir de devlete karşı gelmek gibi görüyorlar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bu katılımcının yüksek lisans tezi ile ilgili araştırma verilerine dayanarak aktardığına göre, Maliye'nin yaş ortalaması 53'tür. Bu bakımdan Maliye henüz

gençleşmemiş ve eski kuşak memurların yoğun olduğu bir kurumdur. Şu hâlde Maliye'de işlerin ağır yürümesi yaş ortalamasının yüksek olması ve yaşlı kadronun yeni sisteme ayak uyduramamasından kaynaklanmaktadır. Öte yandan yaşlı kuşak memurların daha korkak olması da işlerin yavaş yürümesine neden olmaktadır.

> *"Maliye memurları benim en mustarip olduklarım. Yanlış hatırlamıyorsam 2019 TUİK verileri idi, Maliye'nin yaş ortalamasının 53. Baktığın zaman 53 çok büyük bir yaş ortalaması. Yüksek lisansımda ilgili bir anket yapmıştım. Maliye'ye gittiğimde en büyük sıkıntı Maliye memurlarının bir belgeyi bile yazdırmaktan aciz olması, gidiyorsun bir işlemi çözmek için on kişiyi dolanıyorsun, tek kişi ile bitecek işlemi. Süreçler prosedürler çok uzun ve mevcut yaşlı kadronun sisteme ayak uyduramamasından kaynaklanıyor. Ben SGK'ya da aktif olarak gidiyorum orda genç kuşak daha yoğun" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Yaşlı memurlar daha korkaktır, hep denetleneceklerini düşünerek davranırlar. Genç memurlar daha cesurdur" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

> *"Maliye'ye sürekli gidip geliyorum, oradaki eski memurlar artık orda yer tutmuş üslupları biraz daha değişik, yeni memurlar daha sıcak daha saygılı. Eski memurlar orda her şeyi yaparmış, biliyormuş gibi hareket eder. İşte " bilmiyor musun" falan der. Yeni memurlar hiç yoktan olaya sahip çıkmaya çalışarak hareket eder. Eski memurlar da öyle bir şey yok" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

Genç kuşaklar daha olumlu bir tutum takınmış olsalar da onlar da zaman içinde yaşlı memurlara benzemektedir. Benzer düşüncelere memur bölümünde de rastlanmıştır. Genç memurlar kendi kuşaklarını olumlarken, aralarından çoğunun zaman içinde sisteme ayak uydurduğunu vurgulamıştır. Öyle ki vatandaşa yardımcı olmaya çalışan genç memurların yaşlı kuşaklar tarafından icat çıkarmak ya da düzen bozmakla eleştirildiği de vurgulananlar arasındadır.

> *"Yeni memurlar çok iyi memurlar da, bir zaman sonra onlar da eskilere ayak uydurmaya başlıyorlar" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı da genç memurlarla daha kolay iletişim kurulduğunu ifade etmektedir. Ancak genç memurların daha olumlu bir tutum sergilemesinin nedeni, daha evvel çok kere vurgulandığı üzere bilgi eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Esasen genç kuşakların yaşlı ve genç memurlar hakkında kafası karışık gibi görünmektedir. Nitekim aynı katılımcı görüşmenin bir yerinde yaşlı kuşağı yüceltirken, bir başka konu içinde yaşlıların zorluğundan söz etmektedir. Öte yandan memur olmanın yolunun torpilden geçtiğini düşünen katılımcıya göre genç neslin

bilgisiz olması olağandır. Nitekim liyakat sahibi olmayanların kayırma yolu ile memur olabilmesi, genç kuşağın kendini yetiştirmesi önünde bir engeldir. Bu konuya siyaset ve memur teması altında ayrıntılı olarak değinilecektir. Diğer katılımcı ise tam tersini ifade ederek, genç kuşağın yoğun bir çaba sonunda memur olabildiğini düşünmektedir. Üçüncü kuşak memurlarla yapılan görüşmelerde ekseriyetin mesleğinden memnun olmadığı, verdikleri çaba ile geldikleri yer arasında mütekabiliyet kuramadığı aktarılmıştı. Katılımcı da benzer kodları vurgularken, genç neslin memuriyeti sıkıcı bulduğunu ve tercih etmediğini ifade etmiştir.

> *"Genç kuşakla sorunlarımızın çözülmesi daha kolay oluyor. Ama gençler bilgisiz, bu yüzden de iyi davranmak zorundalar. Bilgisiz olmalarını gayet normal karşılıyorum. Herkes artık üniversite mezunu ve memur olmanın yolu da torpilden geçiyor. Bu yüzden genç nesil boş geliyor. Benim siyasi görüşü Ak Parti olan arkadaşlarım var, bilgileri kıt dahi olsa bir yerlere memur oldular. Ama diğer yandan farklı görüşte olan arkadaşlarım dolu da olsa memur olmadılar. Yani memurlar kendilerini geliştirme gereği duymadıkları için. Kendini yetiştirmeye çalışan memur yüzde on beş diyebilirim" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Maliye'de hâlâ ortaokul mezunu memur var. Ama şuan artık öyle değil, üniversite okumak zorundasın, atanmak zorundasın, belli kriterleri yerine getirmek zorundasın. Sürekli hayat bir mücadele ile geçiyor. O memurluğa gelene kadar sürekli bir koşturma. E koşturmadan sonra da daha rahat bir hayat isterken, memur olup sabah sekiz akşam beşe dönünce, hayat daha sıkıcı olabiliyor. Genç nesil bu yüzden istemiyor artık memurluğu" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı da emekliliği gelmiş memurların çalışmakta isteksiz olduğunu ve zaman geçirmek için mesleğe devam ettiklerini vurgulamıştır. Emekliliği gelmiş, kafasında çalışma hayatını bitirmiş ve hayat masraflarının üstesinden gelmek için mesleğe devam eden memurların, kurumların kamburu olduğu fikrimizi daha evvel de belirtmiştik. Elbette mesleğini hala şevkle yapan ve en tecrübeli olduğu dönemde hizmetinin zirvesinde olan yaşlı memurlar da bulunmaktadır. Kamu kurumlarında, özellikle daha eski dönemlerde yaşlı kadın memurların örgü örmesi bir gelenek gibidir. Bu konuya kadın erkek farklılıkları teması altında ayrıntılı biçimde değinilecektir. Yine yaşlı erkekler arasında bulmaca çözen ya da gazete okuyan ve genellikle geri bir hizmette görevlendirilen memurlar olduğu bilinmektedir. İşin enteresan yanı, yaşlı kuşak için bu etkinlikler neredeyse kanıksanmıştır. Gözünün yarısına indirdiği gözlüğü, örgüden gözünü yarı ayırarak

gözlüğün üstünden verdiği kısa cevaplarla, yaşlı kadınlar bir memur tipi sayılabilir. Nitekim bu tezin sahibi de memuriyet hayatı boyunca örgü ören pek çok memur tanımıştır. Vatandaşların buna neden tepki göstermediği, amirlerin memurlarını neden uyarmadığı ya da diğer memurların işgal ettiği kadronun karşılığı olmayan bu memur tipine neden itiraz etmediği, kolay anlaşılır cinsten değildir.

Katılımcı yaşlı memurların kuruma gelmesinin nedenini vakit geçirme arzusuna bağlamaktadır. Öte yandan erkek memurlar da evde eşlerinin tazyiklerinden kaçabilmek için daireye gelip gitmektedir. Bu görüşün haklılık payı vardır. Nitekim yaşlı memurlara neden emekli olmadıkları sorulduğunda " emekli olunca ne yapacağım, kahvem yok okeyim yok" şeklinde cevap verebilmektedirler. Yine kadın memurlar " bu güne kadar ev gezmesi yapmadım, güne girmedim" diyerek, evde kaldıklarında zaman geçirecek meşgaleleri olmadığını ifade etmektedirler. Diğer yandan, memurların yaşları geçmesine karşın emekli olmamalarının daha rasyonel nedenleri olduğu da önceki kuşaklar tarafından ifade edilmiş, bu durum emekli maaşlarının düşük olması ile ilişkilendirilmişti. Emekliliği gelmiş memurlar kurum açısından beklentinin kalmadığı, kademe ilerleme ya da atama gibi çekişmelerin tarafı olmayan memurlardır. Hatta bu memurların çalışmaması, örgü örmesi ya da bulmaca çözmesi en doğal hakları imiş gibi görünür. Onca yıl devlete hizmet etmiş yaşlı bir memur artık rahat etmeyi hak etmiştir. [141]

> *"Yaşlı memurlar aslında tek tuşla işlemi bitirecek ama sorumluluk bana kalmasın, herkes paylaşsın mantığında. Biraz da emekliliği gelmiş, artık evde hanım dırdırı çekmemek için orda vaktini geçirmek isteyen çok fazlası var. Son gittiğimde ceza için gitmiştim, bayan memurun biri el işi örüyordu. Anlattım durumu, dedi genel müdürümüze gidin. Genel müdüre vardım o da cipsle kola yiyordu. En son ben patladım. Dedim ki benim vergilerimle burada maaş alıyorsunuz, şu işi nerde çözecekseniz söyleyin. Dedi ki sen devlet memuruna hakaret edemezsin, devlet memuruna sesini yükseltemezsin. En son tartışma çıktı, onların da üst amiri geldi o şekilde çözebildim. El işi örmekten cips yemekten çözemediler" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

**141** Türkiye Kamu-Sen ve Türk Eğitim-Sen Genel Başkanı İsmail Koncuk'un Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. İlker Hüseyin Çarıkçı'yı ziyareti esnasında yaptığı konuşmadan; Toplumda memurlar ile ilgili öylesine yanlış bilgiler oluşturulmuş ki**,** *"memurlar kadın ise örgü ören, erkek ise bilgisayar başında iskambil, okey oynayan insanlar olarak gösteriliyor"*. Bütün devlet memurlarını böyle tanımlayan bir zihniyet söz konusudur. Bunlar doğru değildir.

Yaşlı ve genç memurlara yönelik düşüncelerin kuşaklar bazında oldukça farklı yaklaşımlar gösterdiğini söylemek mümkündür. Birinci kuşak katılımcılar, yaşlı memurları kaba ve isteksiz bulurken gençleri yaşlılara karşı daha saygılı bulmaktadır. Öte yandan yaşlı memurlar mesleklerini hitama erdirmelerine karşın, ekonomik olarak katlanmak zorunda oldukları yükümlülükleri nedeniyle mecburiyetten işe gelmektedir. İkinci kuşak ise genç memurları vizyon sahibi ve nezaketli olarak görmekle birlikte, bunu mesleki tecrübesizlikle ilişkilendirmiştir. Nitekim kimde ne eksikse onu bir başka biçimde kapatacaktır. Bu bağlamda gençler tecrübi eksikliklerinin farkında olduğundan, bu durumu tutumları ile kapatmaya gayret etmektedir. Nitekim onlar da yaşlanıp ezoterik bilgiye eriştikleri zaman, üslupları tıpkı yaşlı memurlarda olduğu gibi hoyrat bir biçime bürünecektir. Genç vatandaşların ise yaşlı memurları kaliteli, iyi eğitimli, devlet ciddiyetine sahip ve iletişimi kuvvetli bulması oldukça dikkat çekicidir. Bu kuşakta genç memurlara karşı tepki mevcuttur. Bu durumu yaşıtlar arası ilişkilerin güç mücadelesini içerebilme ihtimali ile açıklamaya çalıştık. Şu halde genç vatandaşlara göre genç memurlar kibirli, küstah ve kötü eğitimlidir. Yine de bu kuşakta da yaşlı memurların çalışma konusunda isteksiz olduğunu düşünenler yok değildir. Nitekim yaşlı memurlar başka uğraşları olmadığı ve emekli maaşlarının düşük olması sebebi ile kurumda günlerini doldurma gayretindedir. Ancak bu durum olağan görülme eğilimindedir.

#### 4.2.1.8. Kadın ve Erkek Memurlar

Vatandaş memur etkileşimlerine etki eden diğer bir unsur cinsiyettir. Vatandaş katılımcılara yöneltilen, "*kadın memurlar ile erkek memurlar arasında tutum ve davranış bakımından farklılık var mıdır*" şeklindeki soru, ekseriyetle kadınların farklılıkları üzerinden vurgulanmıştır. Dahası eleştirilerin çoğunluğu da kadın çalışanlaradır. Örneğin erkek memurların agresif, kaba ya da ters olduğuna yönelik düşüncelere daha az rastlanırken, kadınların aksi, egoist ya da kaprisli olduğu yönünde pek çok veri elde edilmiştir. Bu verinin, erkek memurların olumsuz tutum sergilemiyor olduğu anlamına gelmediğini düşünüyoruz. Ancak erkek memurlara yönelik olumsuz algılar genellenerek, memur tavrı olarak ifade bulmaktadır. Cinsiyetin kadınlar üzerinden ifade yoğunluğu, toplumsal cinsiyet rollerinin ve kadınlara çalışma hayatında yüklenen imajın yansımaları ile ilgilidir. Kadınların çalışma hayatına daha

geç dâhil olması, çalışan kadının toplumda uzun süre yadsınması ve toplumca kadına yüklenen yumuşak mizacın, bu eleştiriler üzerindeki payını kabul etmek gerekmektedir. Daha iddialı bir kanı ifade etmek gerekirse, erkek memurların bu yönde tutum ve davranışlara hakkı olduğunu düşünülürken, kadınların daima yumuşak ve naif olması gerektiği düşünülmektedir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların kamu hizmetlerine alınması, kapitalist üretim biçimleri ile yakından ilgilidir. Kadınlar memur olarak görev almadan önce, fabrikalarda ucuz iş gücü olarak çalıştırılmıştır. 19. yüzyıldan itibaren orta sınıftan kadınlar, kadınlara özgü mesleklerde ve yalnızca hemcinslerine hizmet etmek amacı ile memur olarak istihdam edilmiştir. Nitekim 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, refah devletinin yükselişi ile kadınların tüm memuriyetlerde görev aldığını görmekteyiz. Türkiye'de kadınların memurluğa girmesi bakımından dört tarihsel damar olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Kadının memuriyete ilk giriş süreci, Tanzimat'tan sonra İmparatorluğun kapitalizme yarı sömürge olarak eklemlenmesi ile birlikte cereyan etmiştir. Cumhuriyet döneminde ortaya çıkan millî demokratik devrim süreci ile kadın erkek arasındaki eşitliğin, tedrici olarak uygulandığı bir aşamaya geçilmiştir. Bu aşamada kadınların memur olabilmesinin önü açılmış ve sınırlanması istisnai durum olarak kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle 1920 Devrimi sonrasında ulus devletin ortaya çıkışı ile birlikte, kadın memurların Osmanlı'daki vaziyeti tam tersine dönmüştür. Kadının memur olma hakkını elde etmesi siyasal hakları elde etmesine koşut olarak ilerlemiştir. Cumhuriyetle birlikte soyut olarak tanınan cinsiyet eşitliği, 1945-1960 yılları arasında devletin toplumsal müdahaleleri sonucunda somut bir düzleme çekilmiştir. 1980'li yıllardan sonra benimsenen neoliberal politikalar, kadın erkek eşitliğini ekonomik alanın dışına itmiştir. Bu bağlamda kadınlar, memurluğa bizzat edindikleri sınıfsal konumları ile sahip olmuşlardır. Böylece kadınların memur olma konusundaki eşitliği, soyut siyasal bir özgürlük durumuna dönüşmüştür (Aslan, 2006: 117-118). Ancak bu sürecin toplumsal alanda kanıksanması kolay olmamıştır. Birinci ve görece ikinci kuşak memurlar dönemlerinde yadırganan bir model olduklarını, hatta bu durumun evlilik ilişkilerine dahi yansıdığını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda kadının kapitalist dönemde iş yaşamına dâhil olma sürecinde, belli mesleklere istihdam edilerek iş hayatına şartlı

kabul edilmesine karşın, bu gün her iş kolunda görünür olması da toplumsal kodlarımızda mutasyon etkisi yaratmıştır. Birinci kuşak katılımcı, vatandaşların kadın memurların yanına çekinerek gittiğini, toplumsal hafızamıza atıfla ifade etmiştir. Bu çekincemeye diğer kuşaklarda karşılaşılmadığını ifade etmemiz gerekir. Şu halde birinci kuşağın kadın çalışana olan yaklaşımı, yukarıda bahsi geçen yadırgama, hazmetme ve normalleşme süreçleri ile yakından ilgilidir. Kabaca bir kategorilendirme yapmaya çalışırsak birinci kuşağın yadırgama, ikinci kuşağın hazmetme ve üçüncü kuşağın normalleştirme aşamasına tekabül ettiğini ifade edebiliriz. Katılımcı, kadın memurların işlerinde daha özenli olduğunu kabul etmesine de karşın, erkek vatandaşların kadın memura başvurmak istemediğini ifade etmektedir.

> *"Yaşlı memurlar genç memurun bir farkı yoktur ama vatandaş kadın memura varırken çekinerek varır. Yaşam şeklimiz mi görgü kurallarımız mı artık. Bayanlar aslında erkeklere nazaran daha işine titizdir. Ama erkek bir vatandaş, kadına gitmek istemez" (V3, 62, Erkek, Lise).*

Diğer bir görüşe göre kadınların titizliği işleyişi yavaşlatmaktadır. Erkekler daha basit düşünerek kimi durumlarda böyle oluversin diyebilirken, kadınlar işin gerektirdiği şablonu dayatmakta ve katı bir tutum sergilemektedir. Özellikle yaşlı kadın memurların, esnek olma konusunda isteksiz olduğu vurgulanmıştır. Öte yandan vatandaşların şahsi işleri için kadın çalışanları tercih etmesi ise düşündürücüdür. Esnaflar mali müşavir tercihinde, daha disiplinli olmaları nedeni ile kadın müşavirleri tercih etmektedir. Buna karşın kadın memurlar, sorun çözme konusunda zayıf oldukları gibi dik ve egoist olmakla eleştirilmektedir. Bu noktada kadına karşı ikircikli bir tutum takınılmıştır. Nitekim kişisel işlerde düzenin tesis edilmesi için kadın çalışanın kaprislerine razı olan vatandaş, memurun tutumuna eleştireldir.

> *"Bayan yaşlı memurlar, erkeklerden daha beter. Erkekler biraz daha, bu da böyle oluversin diyor, adam artık uğraşmak istemiyor, ama bayanlar öyle değil, bu böyle olacak tamam. Selçuk Vergi Dairesi'nin tamam dediği işe Meram Vergi Dairesi olmaz diyor. Bak abla yukarı tamam diyor sen olmaz diyorsun, yok!" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

*"Kadın memurlar ters oluyor ya, ego herhâlde. Mesela mali müşavirde kadını tercih ediyor vatandaşlar, daha disiplinli titiz çalışıyor diye, ama memurda erkeği tercih ediyor. Olmuyor çözemiyorsunuz sorunları, kadınlar erkeklerden daha dik" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

Kadınlarla ilgili vurgulanan en sıra dışı gözlemler arasında şüphesiz ki örgü ören memur imgesi bulunmaktadır. Gerçekten de kamu kurumlarında belli bir yaşı devirmiş kadınların geri planda hafif işlerle görevlendirildiği ve boş kalan zamanlarını örgü örerek geçirdiği bilinmektedir. Bu memurlar çocukların okulunun bitmesini bekleyen ve ev kredileri henüz bitmemiş emekliliği gelmiş misafir memurlardır. Yaşlı ve kadın memurlara, amirlerinin emir verme ya da yoğun işlerde çalıştırma kabiliyetinin azaldığını ifade etmemiz gerekmektedir. Nitekim bir yaştan sonra amir memur ilişkilerinde yaşa olan hürmet devreye girmekte ve genç bir amirin yaşlı çalışanlara karşı sert bir tutum sergilemesi yakışıksız addedilmektedir. Dairelerde emekliliğini doldurmuş memurlar için "müebbetlik mahkûm gibi" benzetmesi yapılması adettendir. Nasıl ki müebbet hapis cezası almış bir mahkûmun kaybedecek hiçbir şeyi kalmamışsa, emeklilik dilekçesini cebinde tutan memurun da kimseye müdanesi kalmamıştır. Şu halde yaşlı memurların üstü örtük bir dokunulmazlığı bulunmaktadır. Gençliğinde amirlerine ya da dışardan yapılan siyasi müdahalelere karşı oldukça ılımlı bir tutum sergileyen memur, emekliliğini hak ettikten sonra, çok daha özgür bir hareket alanına sahip olmaktadır. Esasen kamu kurumlarının en temel sorunlarından biri emekliliğini doldurmuş ve çalıştırılamayan memurlardır.

Kadınlara ithaf edilen diğer bir bürokratik eylem, evden getirilen pasta börekler ile kurumda düzenlenen gün etkinlikleridir. Bir gün öncesinde aralarında anlaşan kadın memurların her biri pasta ya da börek yaparak kuruma getirmekte ve katılımcının da ifade ettiği gibi bir nevi ev oturması görüntüsü ortaya çıkmaktadır. Ne örgü ören ne de çay saati yapan memurlara ilişkin tablonun bürokratik normlar içinde olumlanması mümkün değildir. Kamu kuramlarında görev yapan her memurun örgütün ciddiyetine ve vatandaşın beklentisine uygun davranması beklenir. Mesai saatleri, içinden geçilerek doldurulması gereken zaman dilimleri de değildir. Memurlar görev saatlerini içinde iş tanımına uygun etkinliklerle geçirmek durumundadır. Öte yandan yaşı kaç olursa olsun her memurun eşit şekilde görev dağılımına tabi tutulması, kurum içi adalet

tesisi bakımından son derece elzemdir. Nitekim her memur yaşına ve görev yüküne bakılmaksızın aynı maaşı almakta, hatta yaşlı memurlar kıdem farkları nedeni ile daha fazla maaş almaktadır. Şu halde kıdeme göre maaşlarda gerçekleşen artışın da sorgulanması gerekmektedir. Memurlar en verimli oldukları dönemde en düşük maaşa sahip olurken, kenara çekilip gün saydıkları dönemde en yüksek maaşı almaktadır. Mises (2018: 75); bürokrasinin açmazlarından biri olarak, kıdem şartına dikkat çekerken, kıdemli olanların aynı zamanda yaşlı olduklarını vurgulayarak, bu durumun sistemin işlerliğini azalttığını ifade etmektedir. Mises'a göre memurlukta terfi edebilmek için aranan asıl şart kıdem olduğu için, daire amirleri çoğunlukla emekliliği yaklaşmış ihtiyarlardan oluşmaktadır. Bu idareciler tüm memuriyet hayatlarını emir altında geçirdiklerinden, inisiyatif yetilerini kaybetmişler ve değişime karşı bir öfke duyar hale gelmişlerdir. Bu zihniyete göre herhangi bir yenilik rahat bozan bir sıkıntıdır. Bakanlar daireleri yeni şartlara uydurmak için ne kadar gayret ederlerse etsinler bu memurların muhafazakârlığına takılırlar (2018: 75).

Çalışan kadınların değerlendirilmesinde tasvir edilen diğer tablonun, yine işyerine getirilen çocuklar olduğunu görmekteyiz. Memurlar, okul saatleri iş saatlerine uymayan çocuklarını, mesai saatlerinin sonunda yanlarına getirmektedir. Kamu kurumlarında ikindin saatlerinde birimlerde dolaşan, bilgisayarda oyun oynayan ya da annesinin masasında ödevini yapan çocuklara rastlamak mümkündür. Bu tabloya da benzer itirazları getirmemiz gerektiği açıktır. Ancak örgü ören ve pasta saati yapan memurlar düşünüldüğünde, ev içi görevleri ile iş yaşamları arasında sürekli bir denge kurma çabasında olan kadınların, daha anlaşılabilir olduğunu söylemek mümkündür.

> *"Ha biz kadınların gün yaptığına da şahit olduk Maliye'de memurların. Pasta, börek, çay saati, sanki ev oturmasındalar gibi. Özellikle yaşlı bayanların da böyle bir sorunları var. Mesai saati içinde örgü öreni de gördüm. Çocuğuyla gelmiş, çocuğu almış gelmiş okuldan, orda çocuk kenarda ödev yapıyor. Sorsan işimi bitirdim diyor, iyi de başka işin vardır. Sen mesaide o işi yapamazsın. Baksan masasında 50 tane evrak vardır, ee bu da yarının evraklarıdır. Yap yarının evraklarını da vatandaş beklemesin" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"Örgü öreni gördüm ben ya, örgü ören kadınlar vardı on yıl evvel. Hala var diyorlar ama ben görmedim. Bu rahatlık neden, bir bölümde beş kişiye ihtiyaç varsa on beş kişi çalışıyor. O adama bir dosya ya düşecek ya düşmeyecek. O da örgüsünü örüyor, napsın nasıl vakit geçirsin! (alaycı bir üslupla)" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak katılımcılar da kadın memurlarla ilgili benzer düşüncelere sahiptir. Katılımcı kadın memurlarla daha fazla uzlaşmazlık yaşadıklarını ve kadın memurların ev içi yükleri nedeniyle gergin olduklarını ifade etmektedir. Erkeklerin tek meşgalesinin işleri olduğu, kadınların ise akılları evde çalıştığı düşünülmektedir. Aklı evde olan kadının tek hedefi akşam olup eve gitmek, çocuğu okuldan almak ya da izne ayrılmaktır. Kadınlara en sık yöneltilen eleştirilerden bir diğeri, işlerine duygularını karıştırıyor olduklarıdır. Esasen bu duygusallığı kadının özellikle çocuklarla ilgili rollerine bağlamak mümkündür. "*Evde memur, işte memur"* olarak ifade edilen kadın memur tanımı, oldukça dikkat çekici olup çalışan kadınlara yönelik genel bir kanı mahiyetindedir. Öte yandan bu kanı, kadınlara anlayışlı olunmasına neden olacak bir meşruiyet sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı kültürel kodların etkisi ile kadın memurlara daha nazik davranmak durumunda hissettiklerini ancak her iki tarafın da erkek olması durumunda gerginliğin güç savaşına dönüşme ihtimalinin arttığını ifade etmiştir. Bu durum memurlar tarafından da sıkça dile getirilen hususlardandı. Nitekim erkeklerin kadınlarla güç savaşına girmemesinin nedeni, taraflardan birinin baştan zayıf olarak görülmesine bağlanmıştı. Zaten katılımcı kadınlarla erkeklerin eşit olmadığını, her iki tarafın da birbirinden farklı üstünlükleri olabileceğini vurgulamıştır. Burada vurgulanması gereken diğer bir nokta, kadınların ev ve iş yaşamlarını birlikte götürmelerinin verdiği yorgunluğun, kadın verimsizliğinin meşruiyetini temellendirmesidir. Ancak bir kadının çalışmaya karar vermesi toplumsal rollerini yerine getirebileceğine ilişkin bir vaadi de içinde barındırmaktadır. Kadının yarım ve aklı evde çalışmasının olağan görülmesi hem vatandaşlara hem de erkek memurlara haksızlık olacaktır. Hâl böyle iken kadınlar, ya çalışma yaşamları ile ev yaşamlarını rasyonel sınırlarla ayırarak verimliliği esas almalı, eğer bunu başaramayacaklar ise çalışma hayatına atılmamalıdır.

> *"Bayan memurlara daha nazik davranmak zorundayız, kültürümüzün etkisi. Ama valla şuan kadınlarla çok çabuk geriliyoruz, erkekler daha anlayışlı. İnsanların ailevi meseleleri sanırım, çalışan kadın hem işte memur, hem evinde memur, yükleri çok fazla. Bu insan ister istemez, gerginlik yaşayacak bunun gerginliğini bana da yansıtacak. Bir şeyi iki kere tekrarladığında, tamam karşında aptal mı var deyip çıkıyor zaten, orda kopuyor. Ben size izah etmeye çalışıyorum diyorum. Kadınlar daha mı duygusal etkileniyor bilemiyorum. Kadın erkek eşit olamaz hiçbir zaman. Kadının üstün olduğu noktalar vardır, erkeğin üstün olduğu noktalar vardır.*

*Biz toplum olarak atamızdan anamızdan böyle gördük, ablanı, anneni yoldaki kadını bile korur kollarsın. Onlara pozitif ayrımcılığımız daha fazla. Onları biraz daha naif ve zayıf görürüz. Erkekler birbirleri ile aynı statüde oldukları için güç gösterisinde bulunabilirsin karşılıklı" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Maliye'de bayan memurlar çabuk alınıyorlar, çabuk diyaloğa girmiyorlar. Mesela olmaz deyince sebebini söylemiyorlar, yol gösterme noktasında biraz eksikler. Kadınların bağımlılığı çok, çocuk bağımlısı var, koca bağımlısı var, yemek bağımlısı var. Yani onun hayatında hep bir sonraki zaman dilimi var. Beşten sonra yemek temizlik bakım işleri. Ama erkeğin tek bir işi var, işe gitmek ve eve gelmek. Daha rahattır zihni erkeğin. Kadın odaklaşamıyor, sürekli aklı izinde. Bir izin alsam, bir akşam olsa da eve gitsem, çocuğun okuluna gitsem, çocuğun şu işi var, aklı hep böyle" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise benzer hususlara vurgu yaparken aslında erkeklerin çalışan kadınları eş olarak istemediğini ancak ekonomik koşulların buna mecbur ettiğini ifade etmiştir. Katılımcının galiz ifadesi ile hiçbir erkek "elinin altındaki kadını" iş yaşamı ile paylaşmak istemeyecektir. Nitekim ev düzeninin bozulması ve çocuklarının bakıcı ile büyümek durumunda kalması erkeklerce arzu edilmeyen bir durumdur. Öte yandan kadın memurların işyerindeki insicamı bozduğu düşünülmektedir. Kadın memurların doğum öncesi ve sonrası uzun dönemli izne ayrılmaları, diğer memurların yükünü artırmakta ve kızgınlık uyandırmaktadır. Diğer yandan kadının biyolojik vasıfları nedeni ile uzun süreli iş yaşamından kopukluk yaşaması onu "eksik memur" yapmaktadır. Kamu kurumlarında kadroyu işgal eden daha fazla sayıda memur olmasına karşın, fiiliyatta çalışan sayısı doğum, analık ya da ücretsiz izinli kadın memurlar nedeni ile çok daha azdır. Özellikle yalnızca kadın memurlardan teşekkül eden kurumlarda, durum daha da karmaşıktır. Doğumevleri, çocuk esirgeme kurumları ya da yükseköğrenim yurtları gibi yalnızca kadın memurların istihdam edildiği kurumlarda, nöbet sisteminin de etkisi ile geride kalanlara genellikle daha fazla nöbet ve iş yükü düşmektedir. Kadronun dolu olması, bu birimlere yeni memur atanmasını engellediği gibi birkaç memurun gün aşırı nöbete girmesine neden olmaktadır. Şu halde ne izne ayrılan ne de geride işi sırtlanan memurun kabahati vardır. Bu noktada izne ayrılan memurların yerine yenilerini istihdam etmek ya da izinli kadroların ihdas edilebilmesinin önünü açacak personel düzenlemeleri yapmak çözüm önerisi olarak sunulabilir. Ancak her ne olursa olsun kadınların doğum ya da emzirme gibi özellikleri nedeni ile marazlı görülmesi doğru

bir yaklaşım değildir. Kadını eksik ya da kusurlu görmek değil, olsa olsa veriminin düşük olduğunu söylemek daha itidalli bir yaklaşımdır.

Öte yandan kadınların idareci ya da siyasetçi olması halinde, toplumsal örf ve adetlere yönelik pratiklerin noksan kaldığına yönelik düşünce, oldukça ilginç veriler arasındadır. Sabah namazı ya da cenaze töreni gibi, erkeklerin yoğun katılım sağladığı dini ritüellerin kadın yöneticiler ile gerçekleştirilemediği düşünülmektedir. Esasen bu serzenişin içinde bir miktar haklılık payı bulunmaktadır. Türk toplumu kurum amirlerinden ya da siyasetçilerden cenaze, düğün ya da sabah namazı buluşması gibi pek çok etkileşim beklemektedir. Elbette kadınlar da bu etkileşim talebine yanıt vermektedir ancak katılımcının ifadelerine bakılırsa, erkek egemen bir ortam içinde kadın varlığı eğreti bulunmaktadır. Kadınların istihdamının artırılmasına yönelik pek çok devlet politikası geliştirilmiştir. Ancak katılımcı tüm çalışma alanlarında kadına yer açılması ya da Meclisin yarısının kadın olması gibi söylemleri yersiz bulmaktadır. Bu bağlamda kadının tüm çalışma kollarında olmasına yönelik çalışmalar bir dayatma niteliğindedir. Kadın olması gerektiği yerde olmalı, kimi yerlerde daha fazla kadın ya da erkek olabilmesi sağlanarak cinsiyet temelli istihdam modelinden vazgeçilmelidir.

> *"Evlenmede kadın memurlar tabii tercih ediliyor, niye maaşı var garanti. Geçimsizlikten aslında, bak aslında kimsenin çalışan kadın istediği falan yok, niye isteyim elimin altında duran kadını niye başkasıyla paylaşayım, niye çorbayı pişirmesi varken işe gitsin, ben istemem mecbur olmasam. Sabah kalkıp yorganını düzeltmeye zamanı olmayan, çocuklar sağda solda niye isteyim ya. Bir de işyerinde diğerleri ile de düzeni bozuyor, diğerlerini tahrik ediyor. O iki yıl gelmedi, ben de gelmeyeceğim diyor. Erkek memurlar mesela benim üzerime bindi iş yükü diyor, çok kızar erkekler tabii niye kızmasın. Çalışma hayatında adaleti sağlamadığın müddetçe bir yerde tıkanırsın. Kadroda 10 kişi var fiiliyatta 3 kişi yapıyor 10 kişinin işini, e hepsi kızgınlık duyuyor tabi. Kadınları her alanda istihdam etmek bu ne zorlama ya, neymiş Meclisin yüzde ellisi kadın olacakmış, her işyerinin yüzde ellisi kadın olmalıymış neden? Neden yani sebep ne, hayır gerek olur bir işyerinin yüze doksanı kadın olur. Özel sektörde boyacı, tamirci kadınlar var mesela, gerek var mı? İhtiyaç yoksa zorlamanın âlemi ne yani, kocasına çift maaş ver kadın çalışmasın. Meram Belediye Başkanı Fatma Toru vardı, programlarımız olurdu. Sabah namazına gelemiyor, cenaze namazına gelemiyor, biz Serdar Kalaycı ile namazda buluşurduk Kapı Camiinin önünde çorba içerdik. Şimdi toplumun önem verdiği şey namaz, cenaze, nikâh, nişan... Namaza katılamıyor, cenaze yok, belediye başkanı demek ki kadın olmuyor zorlamanın âlemi yok. Nitekim bir dönem yaptı, sonra da olmadı… Kadınlık vasfından dolayı, doğumudur süt iznidir zaten eksik tarafı var*

*kadının. Daha az verimli devlet dairelerinde kadınlar. Bir doğumda 2 ay yok, ücretsiz izin alırsa 2 sene yok. O açığı nasıl kapatacak bana. Bir de o kadroyu işgal ediyor, arkadaşı onun yerine bakıyor. Kadına saçma şekilde süt izni getirdi, o izni, bu izni. Kadının melekesi her işe uygun değil ya, zorlamanın gereği yok. Öğretmenliğe birebir mesela lamı cimi yok süper, çünkü zamanı az. Ama tam zamanlı memurda, kafa dışarda. Kadın o kadroyu işgal ediyor sadece, onun dışında dünya kadar işi var" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bir önceki bölümde, memurların amirleri ile değerlendirmede bulunurken en temel değerlendirme ölçütünün, vatandaşla yaşanan bir problem halinde amirin kimin yanında konumlandığı olduğuna değinilmişti. Bu durum pek çok memur tarafından tekrar edilmiştir. Nitekim benzer bir durum vatandaşlar açısından da vakidir. Kadın katılımcı, erkek memurların daha adil olduğunu ifade ederken, bunu kendisine bir memur karşısında sahip çıkan erkek bir şefin tavrı ile ilişkilendirmiştir. Bu bağlamda, varılabilecek tam ters istikametteki diğer bir kanı ortaya çıkmaktadır; vatandaşın bir amiri değerlendirme ölçütü, memurla sorun yaşaması durumunda kimin yanında konumlandığı ile yakından ilgilidir. Katılımcı erkek memurların daha adaletli olduğunu vurgularken, kadınların tavrını yetiştirme tarzlarına bağlamaktadır. Burada vurgulanması gereken diğer bir husus, kadın memurlarla ilgili olumsuz kanının kadınlar tarafından da onaylanmış olmasıdır. Vatandaş görüşmelerinde cinsiyet temelli yapılan görüşmelerde, kadın memurlara karşı oldukça keskin bir ön yargı olduğu görülmektedir. Bu ön yargının karşı cinse has olmaması, kadınların da hemcinslerinden mustarip olması oldukça dikkat çekicidir.

*"Erkek memurlar daha iyi, daha adaletli. Bir kadın memurla tartışıyordum mesela, şefi var (ismini veriyor, erkek) o hemen memuruna kızdı, mükellefin işi görülecek yapıyorsun hemen dedi. Kadınların yetiştirme tarzı ile ilgili bu, aile kökenli bir sorun" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Eğitim seviyesi azaldıkça kadın memura duyulan öfke artmaktadır. İlköğretim mezunu kadın katılımcı, hemcinsi olan memurları oldukça keskin bir dille eleştirmekte "agresif ve çirkef olarak nitelemektedir. Öte yandan kadının kadına daha kötü davrandığına yönelik kanı da üzerinde düşünmeye değerdir. Bu durum memur çözümlemelerinde de vurgulanan hususlar arasındadır. Bu tezin sahibi, kendi etnografik deneyimlerinde de benzer olaylara şahit olmuştur. Kadın memurlar ile kadın vatandaşlar arasında üstü örtük bir çekişme dikkat çekmektedir. Esasen bu yaşıt olan erkekler arasında da ortaya çıkan bir durumdur. Bu bakımdan yaşıtlığın ve hem

cinsliğin vatandaş memur ilişkilerinde olumsuz bir etkisi bulunduğunu söylemek mümkündür. Katılımcının kadın memura yönelik "okumuş memur olmuş ve kendini bir şey sanıyor" şeklinde nitelemelerinin, öğrenim düzeyi ile de ilgisi olduğu düşünülmektedir. Öte yandan köylünün şehirlinin efendisi olduğuna yönelik vurgu, esasen kadın memurun kendisine hizmet etmekle görevlendirildiğine yapılan vurgudur.

> *"Kadın memurlar daha agresif tabiri caizse daha çirkefler. Köylü şehirlinin efendisi diye bir tabir vardır. Okumuş güya o masaya oturmuş ya kendini bir şey sanıyorlar. Kadınlar kadınlara daha kötü davranır bence" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

Kadının kadına düşman olduğuna yönelik düşünce üçüncü kuşak kadın katılımcılar tarafından da ifade edilmiştir. Ekşi Süzük'te açılan "Kadının En Büyük Düşmanı Yine Bir Kadındır, Kadın Kadının Kurdudur ve Kraliçe Arı Sendromu" gibi başlıklarda benzer pek çok düşünceye rastlamak mümkündür. Kadınlar arasında yükselen biri olduğunda, en büyük tepkinin kadınlardan geldiği çünkü bu başarının diğer kadınların başarısızlığı anlamına geldiği, başlıklar altında vurgulanan konulardandır. Öte yandan hem gündelik hayatta hem de iş hayatında kadınların birbirine daha acımasız olduğu ancak karşı cinslerin birbirine daha ılımlı yaklaştığı vurgulanmaktadır. Öte yandan toplumun kadın çalışana olan olumsuz tutumu, erkeklerden emir almaya alışkın olduğu halde bir kadın tarafından yönlendirilmenin yadsınmasına bağlanmıştır. Bu kanıları genellemenin doğru olmadığını düşünmekle birlikte haklılık payı olduğunu vurgulamak istiyoruz. Kamu kurumlarında memurların üst perdeden ya da emrivaki davranan bir erkeği tolore etme potansiyeli, benzer davranışlara sahip kadınlarınkinden daha yüksektir. Diğer yandan cazibesi yüksek, bakımlı, iyi giyimli ya da eğitimli olan kadınların, diğer kadınlar tarafından kıskanılma olasılığı bulunmaktadır. Katılımcı kadın bir memura işi düştüğünde aralarında sebepsiz yere üstü örtük bir gerginlik oluştuğunu ifade etmektedir. Ancak aynı kadın, erkek bir vatandaşa hizmet verirken farklı bir üslup takınmaktadır. Kadının kadına karşı aksi tutumunun ikinci ve üçüncü kuşakta vurgulanması da anlamlıdır. Nitekim

birinci kuşağın yaşlı olması yukarıda sayılan kıskançlık sebeplerinin ortaya çıkma ihtimalinin azaltmaktadır. [142]

> *"Kadın kadına düşman bence, ben mesela Maliye'ye gideyim bir kadına düşmüşse işim mutlaka sessiz bir gerginlik, bir üstünlük oluyor aramızda. Ama erkek memurlar hemen yardımcı oluyor, böyle bir ego girmiyor araya. Mesela aynı kadına bakıyorum, bir erkek vatandaşa bana davrandığı gibi davranmıyor. Kadınlara gıcığı var bazı kadınların. Erkeklerin erkeklere böyle bir düşmanlığı yok" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*
>
> *"Bir ablamız var mesela, bugün hala ona gittiğimde tedirgin oluyorum. Sürekli azarlayarak konuşuyor; Git! Hallet! Gel! şeklinde konuşuyor. Bir gün aynı polemiği yaşadık onunla. Ben dedim ki ya lütfen yardımcı olun, benim konuyla ilgili bilgim yok, söyleyin ne yapacağımı halledip geleyim size dedim. Sonra dedi ki, "ya gerçekten senle alakalı bir sorunum yok, ben de özür diliyorum" dedi bana. O zaman kadar hiç öyle bir cümle de duymamıştım ondan. Ama bugün hala gittiğimde tavır olarak farklı davranmaya devam ediyor. Hemen alevlenme, azarlamaya hazır şekilde bekliyor. Üslubu da çok yanlış. Yol soruyorlar mesela insanlar (hiddetle tarif ediyor) burası değil, orası, gideceksin bilmem nereye soracaksın diye yüksek sesle. Zaten o eforu sarf ediyorsun. En azından doğru cevabı uygun bir şekilde versen, bir şey götürmez senden" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*
>
> *"Erkek memurlar daha çalışkan. Kadın memurlar, bu memuriyet benim için zaten lüks diyor. Zaten evimde işim gücüm var diyor. Çok kariyer odaklı değiller zaten kadınlar, evdedir kadınların aklı. İş kadını değil de daha anneci daha evci düşünüyorlar. Erkekler ise sadece işe odaklanıyorlar. Erkekleri ayrıca daha kibar bulurum. Kadın memur mesela azarlar, bunu sana vermemiş miydim önceden, yapmıştık gibi tavırlı, ama erkekler daha yumuşak. Tabii kadın memur erkeğe, erkek memur kadına daha yumuşak davranıyor olabilir. Bir karşı cins algısı olabilir" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşak erkek vatandaşların ise kadın memurları daha kibar ve iletişime açık bulması, yukarıdaki iddiayı güçlendirmektedir. Öyle ki erkek vatandaşlar erkek memura daha kaba davranmakta, hemcinslerini çalışmaya zorlayacak güçleri olduğunu düşünmekte ve daha kolay çatışmaya girmektedir. Kadınlara olan yumuşak tutumun diğer bir nedeni ise erkeğin, "kadına yönelik şiddet" ile suçlanmaktan kaçınmasıdır. Son dönemde toplumsal alanda kadına karşı şiddet konusunda yüksek bir duyarlılık olduğu bilinmektedir. 2012 yılında kabul edilen 6284 sayılı sayılı kanunla bu hassasiyet güçlendirilirken, toplumun bir kesiminde kadınlar lehine

---

[142] https://eksisozluk.com/kadinin-en-buyuk-dusmani-yine-bir-kadindir--370889, https://eksisozluk.com/kadin-kadinin-kurdudur--626165?nr=true&rf=kadin%20kadinin%20kurdudur, https://eksisozluk.com/queen-bee-syndrome--905748 Erişim Tarihi 19.05.2021 Saat 00:28

dengelerin bozulduğuna yönelik eleştirel bir tavır baş göstermiştir. Son dönemde Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesinden çekilmesi noktasında da benzer tartışmaların varlığı dikkat çekmektedir. Şu hâlde katılımcının ifadelerine bakılırsa, toplum içinde kadınlara yönelik tutum ve davranışlarda hem mevzuatsal düzenlemelerin hem de toplumsal algıların etkili olduğu görülmektedir. Nitekim erkek vatandaşların kadın memurlara olan ılımlı yaklaşımı kültürel kodlarımız, kadına yönelik koruma insiyakı ve "kadına yönelik şiddet" algısı ile yakından ilgilidir.

> *"Kadın memurla erkek memurlar arasında fark vardır. Erkek memurlar biraz daha erkeklik havasındadır. Sert takılırlar, sert yaparlar. Kadın memurlar daha naif, daha ılımlıdır her zaman. İki erkek daha kolay dikleşir. Kadınlar fazla diyaloğa girmezler, işi zorlaştırmazlar" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

> *"Kadınların yapısı anaç, olaylara duygusal bakıyorlar tepki verirken. Kadın memurlara herkes daha nazik davranır bir de, erkeklere kabadayı vari giderler. İşte erkeğiz, çatışırız gibi.(böbürlenerek ve yüksek bir ifade ile) Ama kadına bir şey desem, kadına şiddet derler diye alttan alır nazik davranır. Erkek memurlar erkeğin toplumdaki güçlü algısını tatbik ediyorlar vatandaşa davranırken, ama bayan memurlar kibardır. Ben yıllardır Maliye'ye gidiyorum bayanlarla hep iyi anlaşıyorum" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bu tezin muhtelif temalarında, memuriyetin kadına uygun meslek olarak telakki edildiği vurgulanmıştı. Özellikle memurlar arasında kadınların kamu dışındaki işlerde çalışmasının fıtrata uygun olmadığı aktarılanlar arasındadır. Öte yandan kadının ev içi görevlerini yerine getirebilmesi için, mesai saatlerinin sınırlılığı nedeni ile memuriyet, kadın için en makbul meslek olarak konumlanmıştır. Yine vatandaş katılımcılar arasında da kamu kurumlarının kadınlar için hem ruhsal hem bedensel güvenliği sağladığı da eklenerek memuriyet, kadın için olumlanmıştır. Buna karşın vatandaşların kadın memurlara karşı yoğun bir şikâyet içinde olması hayli ironiktir. Memuriyet, toplumun kadını konumlandırdığı koordinatlar bakımından elverişli bir zemin olmasına karşın, iş hayatında kadının bu denli eleştirilmesi esasen onun bu alana şartlı kabul edildiğini düşündürmektedir. Zaten birinci kuşak katılımcıların özellikle vurguladığı üzere kadınlar, çalışma hayatında uzunca dönem yadsınmıştır. Bugün çalışan kadınların oldukça alışılmış bir modele dönüştüğünü söyleyebilmekteyiz. Ancak toplum kadından puslu bir görüntü sergilemesini, neşede, hiddette ya da heyecanda daima itidalli davranmasını beklemektedir. Yine kadınların idareci olmaması gerektiğine yönelik düşünceler de benzer taleplerin ürünüdür. Nitekim

kadının kariyer basamaklarında ilerlemesi onu görünür hale getirmekte ve bu durum evdeki ya da işteki diğer erkeğin zayıflaması anlamına gelmektedir. Özellikle vatandaşlar arasında kadının yerinin evi olduğu, erkeğin bir adım gerisinde olması gerektiği ve çalışmanın fıtratına uygun olmadığına yönelik düşünceler, görünür kadına karşı duyulan rahatsızlığın emareleridir. Bu düşüncelere göre kadın, yakın çevresindeki erkeklerden, özellikle de eşinden daha görünür olmamalıdır. Diğer bir deyişle kadın yanındaki erkeğin yukarı çıktığı nispette kendisine bir yer belirlemeli, onun çıktığı yerin daha üstüne çıkmamalıdır. Örneğin toplum içinde gerçekleştirilen evliliklere bakıldığında eşlerin statü bakımından ya birbirine denk olduğu, ya da erkeklerin daha statülü bir meslek sahibi olduğu gözlenmektedir. Bir kadının eşi hâkim ise kendisinin avukat olmasında bir beis yoktur, ancak örneğin erkeğin öğretmen olduğu durumlarda kadının hâkim, savcı, uzman hekim ya da kaymakam olmaması beklenir. Esasen memuriyetin kadın için makbul meslek olarak görülmesi de aynı kanı ile ilişkilidir. Nitekim katılımcıların memur olarak vurguladığı mesleki tanım, büroda görev yapan memur, ya da öğretmenedir. Örneğin üniversite profesörü, hâkim, ya da hekim de bir memur olmasına karşın katılımcıların bu meslekleri örnek verdiğine rastlanmamıştır. İfadelerin "memurluk uygun tabii ki, sabah sekiz akşam beş, hafta sonu evde, masa başında oturacak, güvenli" gibi tanımlar ekseninde ilerlemesi ve pekiştirme eyleminin "hele ki öğretmenlik" tamlaması ile gerçekleştirilmesi, toplumdaki memur imgesinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Eğer memur denildiğinde doktor ya da hemşire akla gelmiş olsa idi düzenli mesaiden ve hafta sonu evde olmaktan söz edilemeyecekti. Burada elbette kadınların mesai konusunda rahat etmesine yönelik beklenti başat unsurdur. Ancak biz bu kanının altında da kadının ortalamada tutulmasına yönelik talebin yansımaları olduğunu düşünmekteyiz. Büro memurluğu ya da öğretmenliği, meslekler hiyerarşisi bakımından ortalama skalada saymak mümkündür. Nitekim mesleki itibar konusunun işlendiği temalar altında bu savı destekleyecek bilimsel çalışmalara yer verilmiştir.

Üçüncü kuşak kadın katılımcı, memuriyetin kadına tahsis edilmesine karşı çıkmakta, kadınların mesleklerini cinsiyet temelinde sınırlandırmanın doğru olmadığını ifade etmektedir. Diğer katılımcının ifadeleri ise yukarıda aktardığımız düşüncelerin neredeyse özeti niteliğindedir. Katılımcının deyişi ile kadını yüksek

statülü mesleklere uygun görmemek, toplumun onu parlak görmeye tahammül edemeyişi ile ilgilidir. Biz de iş yaşamındaki tecrübelerimizden yola çıkarak bu düşüncenin haklılık payının yüksek olduğunu düşünüyoruz. Hint asıllı Chita Nayak (Carey, 2016'dan akt. Gündüz, 2017: 83-84); kadınların işyerindeki bu durumunu, görünmez kadın sendromu olarak tanımlar. Kadınlara toplumsal cinsiyet olarak yüklenen roller, yüksek sesle konuşmamasını, gülmemesini, isteklerinin dile getirirken çekimser olmasını gerektirmektedir. Nayak, kadına yüklenen bu rolleri görünmez kadın sendromu olarak tanımlarken, erkeğin yaptığı bir hareketin aynısını kadın yaptığında, bunun anormal bir davranış olarak kabul edildiğine vurgu yapmaktadır. Örneğin erkekler bir konu hakkında görüşlerini net biçimde ifade edip, öfkelenebilirken, aynı tutumu kadının takınması halinde "cadı" yaftası yapıştırılabilmektedir. Bu bağlamda katılımcıların sert mizaçlı kadınlara yönelik "*çirkef, egoist ya da cazgır"* gibi nitelemeleri de benzer bir duruma işaret etmektedir.

> *"Memuriyeti kadına uygun bir meslek olarak görmem ben. İşte memur olsun, öğretmen olsun diye böyle kadına has sınırlandırmalar doğru değil" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*
>
> *"Neden kadına uygun olsun memurluk, hiç anlamlı gelmiyor bana böyle şeyler. Tamam, şunu diyebiliriz araba boyacılığı kadına uygun değildir. Neden çünkü güç gerektiriyor. Ama diğer söylenenler bana, kadını sınırlandırmak için söylenmiş gibi geliyor. Öğretmenlik deniyor mesela değil mi kadına uygun meslektir. Mesela "hâkimlik kadına en uygun meslektir" hiç duymadım ben böyle diyeni. Veya savcı, ne bileyim kalp doktorluğu. E hâkim de oturduğu yerden işini yapıyor, dert otururak işini yapmasıysa. Onun da mesaisi sekiz beş. Profesör de öyle, taş taşımıyor sonuçta. Neden profesörlük kadına uygun meslek değil de, memuriyet uygundur, öğretmenlik uygundur. Çünkü toplumun kadını parlak görmeye tahammülü yok. Erkeklerin yok da kadınların hiç yok!" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı ise memuriyeti kadına uygun bir meslek olarak değerlendirirken, özel sektörün kadına uzun vadede bel bağlayamadığını vurgulamıştır. İş yaşamında kadınla ilgili vurgulanan en temel serzeniş kadının doğurganlığı ile ilgilidir. Nitekim özel sektör patronlarının kadının bu süreçte işten ayrı kalmasına tahammülü yoktur. Esasen aynı sabırsızlığın kamu kurumlarında da vaki olduğu daha evvel çokça dile getirilmiştir. Kamuda süreklilik gerektiren bazı birimlerde kadınların çalıştırılmadığı, amirlerin üst yönetimden hususen erkek memur talep ettiği bilinmektedir. Eğer illa ki kadın çalıştırılacaksa orta yaşlı ve çocuklarını

büyütmüş kadınlar daha verimli telakki edilmektedir. Küçük bebeği olan ya da olma ihtimali olan kadınların, doğum süreci bitmiş olsa dahi bebeğin büyüme sürecinde yorgun düşeceği, gece uykusuz kalacağı ve sık izin alacağı düşünülmektedir. Kamu kurumlarında bu serzenişin kısık olmasının nedeni, doğum süreci izinlerinin net çerçevelerle mevzuata bağlanmış olmasıdır. Son dönemde özel sektörde de kadınların doğum sair sebeplerle işten çıkarılamayacağına yönelik oldukça köklü kanunlar getirilmiş, mağduriyet yaşayan kadınların açtığı davalarla konu, yargı kanallarınca desteklenmiştir. Ancak bu düzenlemeler yine kadının aleyhine işlemiş ve özel sektör patronları çözümü kadın istihdamından kaçınmakta bulmuştur. Buna karşın ilan edilen memur kadrolarının erkek ya da kadın olarak tahsis edilememesi, puanlama ve eğitim bazında alımlar yapılması, kamuda kadının korunaklılığını artırmaktadır. Bu bağlamda, yukarıda her iş kolunda belli oranda kadın tahsis edilmesinin bir dayatma olduğunu vurgulayan katılımcının görüşlerinin hatırlamakta fayda bulunmaktadır. Cinsiyet temelli istihdam modellerinin kimi durumlarda irrasyonel sonuçları ortaya çıkaracağı bir gerçektir. Ancak özel sektörde kadın istihdamını artırmanın şimdilik başka bir yolu görünmemektedir. Özel sektörün geliştirilmemesi ise memuriyetin tek meslek olarak algılanmasını ortaya çıkarmakta ve devletin istihdam yükünün artırmaktadır. Hal böyle iken toplumda memur olmaya, memur eşe ya da memur kefile karşı artan talebi anlamak gerekmektedir.

> *"Memuriyet kadına uygun meslektir bence. Özel sektörde kadına uzun süre yatırım yapılamıyor maalesef. Evlilik, işte uzun süre işten ayrı kalma, doğumda mesela patronlar kadına sabretme konusunda daha gaddar oldukları için, memurluk kadına uygundur. Tabii özel sektörde de kendini geliştiren dediğim dedik kadınlar fazlasıyla mevcut" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Vatandaş memur etkileşimlerinde en etkili veri elde edilen konulardan biri cinsiyet bağlamında ortaya çıkmaktadır. Nitekim pek çok konuda çekimser görüş bildiren ya da bir kaç cümle ile geçiştiren kimi katılımcıların, mevzu kadın olduğunda bülbül kesildiğine şaşırmadığımızı söyleyemeyiz. Kadın memurların gergin ve iletişim konusunda yetersiz olduğu, katılımcıların en sık aktardığı şikâyet konuları arasındadır. Bu durum temelde kadının ev içi görevleri ile ilişkilendirilmekte ve kadının her iki yere yetemediği düşünülmektedir. Kadın memurlar, yarım zihin ve yarım beden çalışmaktadır. Esasen çalışmayı göze almış bir kadının iş yaşamına göre evini

şekillendirmesi beklenmelidir. Oysa fiiliyatta kadınlar ev yaşamlarına göre iş yaşamlarını eğmekte ya da bükmektedir. Sık izin alma ya da çocukların kuruma getirilmesi gibi veriler bu kanının dayanağını oluşturmaktadır. Bu durumda kadının kendini işine tam manası ile verebildiğini söylemek oldukça zordur. Nitekim kadının zihni okuldan dönecek çocuklar, geceden ateşli bırakılan bebekler ya da akşama kaynatılacak çorba ile meşguldür. Kadınlar ikircikli ve parçalı bir ruh hali ile işe gelmekte ve akşam mesai bitiminin ya da izinlerinin beklentisi ile günlerini doldurmaktadır. Hal böyle iken kadınların kariyer planları ikinci sırada iken, erkekler mesleklerine tam bir teslimiyet halindedir. Peki, ama aynı evden çıkan, müşterek bebeği beraber bakıcıya bırakan, aynı hayatın aynı sıkıntılarına katlanan ve kimi zaman da aynı sofrada çorbasız kalan bir karı kocanın neden her ikisi de benzer bir tedirginliğe sahip değildir? Biz bu durumu salt fıtrat ile açıklamayı doğru bulmuyoruz. Nitekim babalık ya da açlık da fıtrattandır. Bize göre bu durumun temelde nedeni kadının iş hayatına şartlı kabul edilmesidir. Kadına toplumun yüklediği gündelik gaileler onu ailesine, çevresine ve hatta topluma karşı sorumlu kılmakta ve kadın omzunda bu şartların ağırlığını taşımaktadır. Gündüz (2017); örgütsel davranış disiplininin kapsamına giren ve psikolojik rahatsızlıklardan sayılmayan süper anne sendromu, görünmez kadın sendromu ve külkedisi sendromuna dikkat çekmektedir. Bu bağlamda kadının işyerinde ortaya çıkan bu sendromlar kendine verdiği zarara işaret etmektedir. Süper annelik çalışan kadına verilen en büyük nişanelerden biridir. Kadının iş dünyasındaki yerini aldıktan sonra, kendisinden beklenen geleneksel rollerin azalmaması sonucunda ortaya çıkan çelişki, süper anne sendromunun ortaya çıkmasına neden olur. Erkeklerle eşit, hatta kimi zaman da daha iyi eğitim ve kariyer imkânına sahip olan kadınlardan hem ev ve çocuklara ilişkin görevlerini mükemmel biçimde yerine getirmesi, iyi bir eş olması hem de kocasının bir adım gerisinde durması beklenmektedir. Diğer yandan kadın, evlilik hayatının ve çocuk sahibi olmanın kariyer hedeflerini engellemeyeceğini ispat etmek durumundadır. Bu bağlamda süper anne sendromu, medyanın da baskısı ile ev işlerini ve düzenini tam bir intizamla yürütmek, fit kalmaya çalışmak, sohbet etmek, misafirlerini en iyi biçimde ağırlamak, eşinin ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmek ve tüm bunları iyi bir anne olarak yapmak durumunda olan kadının, yaşadığı çelişki ve zorlayıcı güce işaret etmektedir. Görünmez kadın sendromu ise daha evvel de üzerinde

durulduğu gibi kadının iş yaşamında sivrilmeden, sakin bir üslupla, başı önde ve mümkün olduğunca göze batmadan çalışmasına dair toplumsal beklentiyi ifade etmektedir. Külkedisi sendromu ise meşhur masalın içeriğinden hareketle teoriye dönüştürülmüştür. Masala göre külkedisi evin tüm işlerini görmekte ve beyaz atlı prensini bekleyerek, çabaları sonucunda ödüllendirileceğini düşünmektedir. Külkedisi sendromu kadınların bağımsızlık korkusuna vurgu yapar. Yardımsever, güzel, iyi kalpli ve çalışkan olma arzusu kadını, içinde bulunduğu durumu sorgulamaksızın kabullenme ve başkaları tarafından beğenilme çabasına düşürür. Bu bölümde elde edilen verilerin pek çoğunda benzer vurgulara rastlanmaktadır. Bu bağlamda kadının memuriyette değerlendirilmesi noktasındaki itici gücün, toplumsal cinsiyet rolleri olduğu düşünülmektedir. Öte yandan bu konuda kuşaklar arasında belirgin bir kırılma olmaması dikkat çekicidir.

#### 4.2.1.9. Memur Gibi Görünmek: Memur İmajı

Vatandaşların memurları algılama biçimlerinden bir diğeri de imaj noktasında karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı, memurun dış görünüşe dair bir çerçeve çizmekte ve kurumlara başvurduğunda sakallı, uzun saçlı, mini etekli ya da abartılı takılar kullanan bir memurla rastlaşmaktan rahatsızlık duyacağını ifade etmektedir. Bilindiği gibi memurların görev mahallindeki kılık kıyafetleri "Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık Ve Kıyafetine Dair Yönetmelik" esaslarına göre düzenlenmektedir. Yönetmelik, memurun temiz, titiz ve özenli görünmesine sıklıkla atıfta bulunurken, kadın memurların "*kolsuz ve çok açık yakalı gömlek, bluz veya elbise ile strech, kot ve benzeri pantolon ve terlik-sandalet tipi ayakkabı giyemeyeceğine* de değininmiş ve etek boyunun dizden yukarı ve yırtmaçlı olamayacağını hüküm altına almıştır. Erkek memurlar için ise kapalı ayakkabı, günlük sakal tıraşı, tabii bıyık, kulak ortasını geçmeyecek favori ve kravat özellikle vurgulanmıştır. Ayrıca erkek memurların bina içinde gömleksiz, kravatsız ya da çorapsız dolaşamayacağı da ifade edilmektedir. Kılık kıyafet yönetmeliğinde zaman zaman esnemeye gidilmiş, örneğin 2020 yılında yapılan değişiklikle, saçların kulağı kapatmayacak ve gömlek yakasını aşmayacak şekilde uzatılabilmesinin önü açılmıştır. Kamu kurumlarında kılık kıyafet yönetmeliğini en fazla ihlal eden kesimin, kadın memurlar olduğunu söylemek mümkündür. Erkek memurlar arasında takım elbisenin

standartlığı, ya da asgari düzeyde gömlek ve kumaş pantolon dışındaki seçeneklerin kısıtlı olması, erkek memurları mevzuata yaklaştırmıştır. Oysa kadınlar için kravat ya da gömlek olarak tanımlanmış bir memur imajı bulunmaması ve kadın giyim yelpazesinin son derece geniş olması, kadın memurları kimi durumlarda oldukça aykırı görünümlü memurlara dönüştürebilmektedir. Öte yandan kadın memurların kılık kıyafetine karışmak, özellikle erkek amirler için bir çekinceme yaratmaktadır. Bu çekincemenin son dönemde yoğunlaşan kadınlara pozitif ayrımcılık politikaları ile ilgisi olduğu kadar, kadın erkek ilişkilerinden doğan mahremiyet algısına da dayandığı söylenebilir. Şu hâlde kadın memurlar tayt, sandalet, tişört gibi çok çeşitli kıyafetlerle daireye gidebilmektedir.

Erkek memurlar için durum, son dönemde yaşanan bir direniş hareketi ile değişime uğramaktadır. Memur-Sen ve bağlı sendikaların, ilgili yönetmeliğin değiştirilmesi doğrultusunda serbest kıyafet eylemi yapması ile pek çok kamu kurumunda erkek memurların da benzer bir çeşitlenmeye uğradığı görülmektedir. Serbest kıyafet eylemi, memurların serbest kıyafet ile sakal tıraşı olmadan ve kravat takmaksızın görevlerini yerine getirmeleri yönünde bir eylemdir. Öte yandan İstanbul 10. İdare Mahkemesi, 24.06.2020 tarihinde aldığı yeni bir kararla, memurun dış görünüşü ile meslek temsiliyeti arasında bir ilgi bulunmadığını hüküm altına almıştır. İlgili karar, İstanbul'da görev yapan Memur-Sen üyesi bir memurun, sendikanın serbest kıyafet eylemi gereğince işyerine kravatsız ve sakal tıraşı olmadan gelmesi üzerine, kurumu tarafından uyarma cezası verilmesi üzerine alınmıştır. Sözü edilen memur, uyarma cezasını yargıya taşımış, İdare Mahkemesi 16.03.2020 tarihinde cezayı eylemin sendikal faaliyet kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinden bahisle iptal etmiştir. Öte yandan aynı memur, kurumundan dış denetim faaliyetlerinde görevlendirilmesi için talepte bulunmuştur. Ancak kurum, isteklinin kılık ve kıyafetinin, ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı olduğuna vurgu yaparak "*kurumun mükellefe karşı, temsil noktasında gerekli tedbiri sağlamadığı*" gerekçesi ile bu talebi reddetmiştir. Bu cevap üzerine memur işlemin iptali için yeniden dava açmıştır. İstanbul 10. İdare Mahkemesi 24.06.2020 tarihli kararında "davacının kıyafeti ile görevi arasında herhangi bir bağlantının bulunmadığı ve memurun yetersizliği ya da

başarısızlığına ilişkin bir iddia olmadığı" gerekçesi ile idarece tesis edilen işlemi hukuka aykırı bularak oy birliği ile iptal etmiştir.

Memurun kılık kıyafeti ve dış görünüşü ile görevi arasında illiyet bağı olmadığı ve memurun dış görüntüsü ile idareyi temsil etmesinin zorunlu bulunmadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan kararın vatandaş algıları bakımından değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışmaya katılan vatandaşlardan özellikle birinci ve ikinci kuşak katılımcılar, memurların dış görüntü itibari ile de belli bir ciddiyeti temsil etmesi ve gerek kıyafetleri, gerekse de sakal bıyık gibi emareler ile vatandaşa hizmet ederken belli bir standartta olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bourdieu sosyolojisi bir miktar mevkiler sosyolojisi olup, birbirine benzer pozisyonların, aynı ile yakın habitusları ürettiği bir düzene gönderme yapmaktadır. Bourdieu 'ya göre ifade etmek gerekirse habitus sınıfsaldır. Nitekim mevkilere ilişkin pozisyonlar, aynı sınıfa mensup, birbirine yakın habituslara sahip eyleyicilerin birleşerek meydana getirdiği alanlardır. Bu bağlamda bürokratik alan da pozisyonların alanıdır. Benzer habituslar tarafından şekillenmiş, diğer bir deyişle bürokratik bir habitusa sahip memurların bir araya geldiği bir alan. Şu durumda beğeni dediğimiz şey de salt bireysel değil yapısal olmakla beraber, memur ya da vatandaş imgesine ait bir kabul normu bulunmaktadır. Örneğin bir memurun bermuda şort, üzerinde yakası açık bir tişört, yüzünün yarısını kaplamış bir saç kesimi ve ağzında sakız ile bankoda oturmasını beklemeyiz. Bu hâlde yolda gördüğümüz birinin memur olmadığını sezmemizin sebebi, memurun sahip olduğu sermaye dizilimine ilişkin bilişimizden kaynaklanmaktadır. Bu biliş bürokratik habitusa dair bilişimizdir. Ancak şu halde bürokratik habitusa ilişkin bilişlerimizin de değişim gösterebileceği bir tablo ortaya çıkmaktadır. Nitekim genç kuşaklar, memurun belli bir formda olmasına yönelik beklentiye sahip değildir. Bu kuşağa imaj ve memur ile ilgili yöneltilen sorular, yaşlı kuşaklar kadar anlamlı bulunmamış, insanların belli standartlara sokulmasının gereksizliği kimi durumlarda tepki ile ifade bulmuştur. Bu bağlamda kuşaklar arası kırılmalardan biri de, konum ve mevkilerin dış görüntüye yönelik emareleri noktasında ortaya çıkmıştır. Birinci kuşaklar, memurun hizmete yönelik tutum ve davranışlarını dış görünüş kadar vurgulamazken, genç kuşaklar memurların evvela tutum ve davranışlarını öncelemektedir. Diğer bir deyişle genç kuşaklar için memurun nasıl göründüğü değil işini nasıl gördüğü önemlidir. Aktarılan

bu değişimi oldukça şeffaf biçimde gösterebilmesi bakımından üç kuşaktan sunulan birer örnek, bize mevcut tabloyu okuma imkânı sunmaktadır.

> *"Tabii ki memuru dış görüntü olarak da seçebilmemiz lazım. Sokakta gördük mü bilirdik biz eskiden memuru. Şimdi kim memur kim dilenci belli değil. Yırtık pırtık pantolonla işe gelen, taytla gelenler var. Hele kadınlar, sanki podyum gibi, çok farklı giyinen kadınlar var. Memur dediğin ütülü pantolonu giyecek, ceketini çekecek. Eskiden kadınlar da böyleydi, siyah ütülü pantolonunu giyerdi, bir ciddiyeti vardı memurun" (V4, 61, Kadın, Lisans).*

> *Devlet memurlarının kılık kıyafet yönetmeliğini aşırı isteyen biriyim ben. Devlet memurunun sakallı olmasını istemem, saçı uzun olmasını, mini etekli olmasını istemem. Şimdi benim yanımda çalışan askılı, atletli bir delikanlıyı ben oraya göndermem yani, o da devlet memuru gibi olsun. Onlar da giyiyor atlet gibi, boynunda kolye, elinde künye olmaz yani (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Memur da öğrenci de işçi de kim nasıl diliyorsa öyle giyinmeli. Öğrencilerin serbest kıyafeti de çok tartışıldı. Toplumlar asker değildir, herkesi tek bir tip içine sokmak bize bir şey kazandırmaz. Bu eskilerin isteği, zihniyeti, davranışları değiştirmek önemli olan, yoksa takım elbise, kravat takıp vatandaşı azarlıyorsa ne anlamı var karşımdaki memurun şık olmasının. Kafalar değişmeli, insanlar artık dış görüntüyle uğraşmayı bırakmalı. Başörtüsü sorunu da bu düşüncenin ürünüydü. Beni takan da takmayan ilgilendirmiyor (sizi şortlu, tişörtlü, uzun saçlı bir memurun hizmet vermesi rahatsız edermi) yoo, niye etsin, ne isterse onu giysin. Yeter ki düzgün hizmet versin, sorduğun soruya düzgün cevap versin. Öyle insanlar daha rahat oluyor kimseyi kasmıyor hatta" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Memurun dış görünüşü ile ilgili beklentilerin üçüncü kuşakta net bir şekilde değişime uğradığını söylemek mümkündür. Birinci ve ikinci kuşaklar memurdan "memur gibi" görünmesini beklemektedir. Bu bağlamda toplumsal alanda memur gibi giyinmek şeklinde deyim bulmuş ifadenin varlığına da dikkat çekmek gerekmektedir. Gençlere göre ise memurun nasıl göründüğünün bir önemi yoktur. Asıl önemli olan memurun üslubu ile kendilerine ne sunduğudur. Genç kuşaklar özgürlüğe düşkün ve şekilci bakışlara mesafeli bir kuşaktır. Nitekim kendileri de giyim kuşam bakımından oldukça renkli görüntüler sergilemektedir. Onların şekle olan mesafesine karşın birinci ve ikinci kuşakların düşkünlüğü, memur imajına yönelik düşüncelerin şekillenmesinde kendini göstermektedir.

### 4.2.2. Vatandaş Gözünden Yatay ve Dikey İlişkilerin Değerlendirilmesi: Memurdan ya da Vatandaştan Yana Olmak

Vatandaşların memurları değerlendirme biçimlerinden bir diğeri örgüt içi ilişkilerle ilgilidir. Diğer bir deyişle vatandaşlar, memurların birbiri ile ve amirleri ile olan ilişkilerini gözlemlemek yolu ile memur imgesini inşa etmektedir. Birinci kuşak katılımcılar memurların birbiri ile ilişkileri nasıldır şeklinde yöneltilen soruya genellikle "İyidir, yani bilemiyorum ya da bize bir şeyi yansıtmazlar." şeklinde cevaplar vermişler ve cevabı derinleştirmekte istekli davranmamışlardır. Birinci kuşağın memurlar arası ilişkiler konusunda kafa yormadığı ve konuyu pek de önemli bulmadığı ifadelerine yansımıştır. Bir katılımcı kurum içinde memurların aynı birimde üç aydan fazla çalıştırılmadığını, bu uygulama ile kalıplaşmış yapıların ortaya çıkmasına mani olunmak istendiğini belirtmiştir. Kurumlarda memurların birimler arasında yer değiştirmesi genellikle iki amaca hizmet etmektedir. İlki, katılımcının da ifade ettiği gibi tutucu yapıların ortaya çıkmasını engellemek ve memurun birimi fazlaca tanıması sureti ile ezoterik bilgisini vatandaş aleyhine kullanmasını önlemektir. Diğeri ise memurların kurumun tüm birimlerde görev alması sureti ile yetiştirilmesi ve tüm alanlar ile bilgi sahibi olmasını sağlamaktır. Bu uygulama olumlu bir tutum olarak telakki edilmekteyse de kimi olumsuzlukları beraberinde getirdiği bilinmektedir. Örneğin memurun uzmanlaşması gecikmekte ve birime yeni gelen memurun acemilik döneminde vatandaşa verilen hizmetin kalitesi düşmektedir.

> *"Memurların arası görüldüğü kadarı ile iyi. Ama onların da kendi aralarında çekişme vardır. Ama Maliye şöyle bir uygulama yapıyor, bir bölüme bir memur verildiyse ya da şef verildiyse o tahakkuk servisinde en fazla üç ay çalışabiliyor. Galiba orda kalıplaşmış bir yapı oluşturmamaya çalışıyorlar. Devlet politikası bu galiba, bence iyi bir şey bu" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak katılımcı memurların birbirini vatandaşın yanında koruduğunu ve hatalarını örtbas ettiğini işaret etmektedir. Esasen bu dayanışma birim içi ilişkilerin sağlıklı olması şartı ile gerçekleşmektedir. Memurlar, vatandaşın memurun hatası yüzünden mağdur olduğu durumlarda, ilgilinin hatasına değinmeden daha yuvarlak ifadelerle vaziyeti yumuşatma yoluna gitmektedir. Ancak memurlar arası bir husumet olması halinde taraflar bu durumu hata yapan memurun aleyhine kullanabilmekte ve

vatandaşa karşı memuru hedef göstermektedir. Böylelikle hata yapan memurun tepki çekmesi ve amirlerince uyarılması amaçlanmış olmaktadır.

> *"Memurlar mükellefin yanında birbirini eleştirmez, arkadaşı yanlışsa bile yanlış demez o anda. Sonradan sizi ararlar ama demezler memurun hatasından dolayı sizin işte yanlışlık olmuş diye, şöyle bir gelişme oldu derler. Dayanışma vardır genelde" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Memurların birbirine karşı duyduğu husumet, özellikle 15 Temmuz Kalkışması'ndan sonra kamunun gündemini yoğun bir şekilde meşgul eden FETÖ soruşturmaları noktasında da kullanılmıştır. Pek çok kurumda şahsi çekişmeler nedeni ile birbirini FETÖ'cü şeklinde suçlayan ve ihbar eden memurlar olduğu basına yansımıştır. Bu dönemde kurumlarda iş arkadaşları ile daha evvel anlaşmazlık yaşayan memurların tedirginlik duyduğu bilinmektedir. Bir dönem FETÖ şikâyetleri cadı avına dönüşmüş ve amacından saptırılmıştır. Burada dikkat çekilmesi gereken esas nokta, devletin FETÖ ile mücadelede gerçek failleri saptayamadığı durumlarda, burada sözü edilen şahsi husumetlerin kilit bir rol oynadığıdır. Bugün halen kurumlarda kimi memurlar için "Falanca FETÖ'cüydü, hiçbir şey yapılmadı!" gibi soyut suçlamalara rastlamak mümkündür. Öyle ki bu suçlama hiyerarşik ilişkiler arasında da vuku bulmuş, birbiri ile farklı ideolojik kutuplarda olan ast ve üstlerin birbirini suçladığı görülmüştür. "FETÖ'cü memur" olarak hayatımıza giren yeni memur imgesi, vatandaşların anlam dünyasında da yerini almıştır.

> *"Bundan bir sene önce bir olaya şahit oldum. Birbirlerini terslediler memurlar. Şef araya girdi, tamam artık olayı uzatmayın dedi. FETÖ soruşturmaları ile ilgili bir şeydi. Geçen sene aralarında FETÖ'den dolayı sıkıntıları vardı. Mevzuyu tam anlamadım, ama FETÖ'ye dayandırdılar. İşte o onun sayesinde buraya memur olup geldi falan gibi bir şeyler konuştular, münakaşa geçti" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı, memurlar arası ilişkilerin önceden daha samimi iken yüzeyselleşmesini amatör ruhun zayıflamasına bağlamaktadır. İş hayatında amatörlük ya da profesyonellik olgusu oldukça önemli bir konudur. Profesyonelleşmenin örgüt kültürüne katkısı olumlanmakla birlikte, kimi zaman amatör ruha sahip olan insanların çalışma şevki bakımından daha üstün yanları olduğu düşünülmektedir. Öte yandan profesyonelleşmenin ikili ilişkileri mekanik bir zemine taşıma ihtimali üzerine durulmakta, amatör tutumun birincil ilişkileri kuvvetlendiği vurgulanmaktadır. Esasen burada ironik bir durum ortaya çıkmaktadır. TDK 'ya göre

profesyonel, “bir işi para karşılığı yapan, uzmanlaşmış kişi” anlamına gelmektedir. Amatör ise “bir işi para karşılığı değil hevesi ve merakı için yapan kimse”dir. Şu hâlde bürokrasi içinde görev yapan hiçbir çalışanın amatör olmadığını söylemek mümkündür. Ancak amatör ruh denildiğinde, profesyonel olmasına karşın yaptığı işten zevk alan ve şevkle çalışan kimsenin anlaşılması mümkündür. Vatandaşların profesyonelleşme üzerine vurgusu da benzer mahiyettedir. Babasının Maliye’den emekli olduğunu vurgulayan katılımcı, eskiden dayanışma ve paylaşma duygusunun yüksek olduğunu ve mesleki yaşamın arkadaşlığa dönüşebildiğini vurgulamıştır. Birinci kuşak memurlar da kendi dönemlerinde ilişkilerinin kuvvetli olduğuna, birbirlerinin iyi ve kötü günlerini paylaştıklarına ve ailece kurulan ilişkilerine dikkat çekmişlerdi. Bu kuşak, benzer pratiklerin kaybolması açısından genç kuşakları eleştirmektedir. Şu hâlde örgüt içinde profesyonellik, ilişkilerin zayıflamasını imlemekte ve yeni memurların ilişkileri iş yaşamı ile sınırlı görülmektedir.

Memurların birbirleri ile iş dışında arkadaşlık etmesi, üzerinde düşünmeye değer bir konudur. Nitekim memuriyet, komşuluk gibi seçili olmayan kişilerin kendiliğinden bir araya geldiği bir arkadaşlık zemini oluşturabilir. Diğer yandan içinde atama, yükselme ya da görev dağılımı gibi kimi çekişmeleri barındırması bakımından, çalışanların arkadaş olabilmesi önünde kimi engeller bulunmaktadır. Memurlar arası arkadaşlıkları etkileyen diğer bir husus görev yapılan yerle ilgilidir. Arkadaşlıkların, küçük ilçelerde yaşayanlar açısından daha samimi bir görünüm arz ettiğini söylemek mümkündür. Nitekim burada, memurlar genellikle dışardan gelen ve ailesinden uzak kimselerdir. Daha açık bir ifade ile memurların birbirinden başka ihtimali bulunmaz. Diğer yandan kırsal alanda vakit geçirecek sosyal uğraşların az olması, memurların arkadaşlık ilişkilerini pekiştirme görevi görmektedir. Bugün memurların nicel ağırlığının illerde görev yapması ve sosyalleşme araçlarının artması, memurlar arası iş ilişkisinin arkadaşlığa dönüşme potansiyelini azaltan unsurlardan biridir.

> *“Maliyede memurların arası eskiden daha iyiydi, şimdi tabii profesyonel hale geldi herkes. Benim babam da Maliyede memur, eskiler komşuluk haklarının olduğu gibi, adamın evde bahçesinde bir elması varsa getirir, dağıtırdı serviste, yedirirdi. Şimdi herkes profesyonel, memur sabah geliyor, resmi işini yapıp evine gidiyor, ikili ilişkilere girmiyor. Eskiler ailecek de oturup kalkarlardı, ben hatırlıyorum çocukluğumda arkadaşları*

*ile sürekli gelir giderdik. Memuriyet arkadaşlık ilişkisine dönerdi şimdi dönmüyor" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Örgüt içinde iş arkadaşları ile uyumun motivasyonu olumlu etkilediğine dair pek çok çalışma yapılmıştır. Üçüncü kuşak katılımcıya göre Maliyede arkadaş çevresi olan, kendisine bir grup içinde yer edinen memurlar, daha istekli ve enerjileri yüksektir. Gerçekten de memuriyette iş ortamındaki ikili ilişkiler, çalışanın iş doyumu açısından hayatidir. Hatta denilebilir ki memurlar arası ilişkiler amirlerle ilişkilerden daha önemli bir yapı arz eder. Nitekim çalışma arkadaşları ile uyum içinde olan bir memur, amiri ile problem yaşamış olsa da bu durumu tolore etme becerisi artmaktadır. Memurlar kurumlarını tanımlarken, sevip sevmediklerini ifade ederken esasen ortamlarını ve diğer arkadaşlarını sevip sevmediklerini ifade etmektedirler. Nitekim bir memur için aslolan, o kurumun tabelasında yazan genel isimden ziyade, çok daha mikro düzeyde ortalama 8-10 kişiden teşekkül eden birim arkadaşları ile olan ilişkileridir. Diğer yandan iş arkadaşları ile sağlıklı ilişkiler kuramayan memurların gergin, agresif ve şikayetçi olma ihtimali artmaktadır. Bir memurun kolay izin alabilmesi, gün içinde saatlik işlerini halledebilmesi, nöbetli işlerde nöbetlerin devredilebilmesi ve iş akışının sağlıklı yürütebilmesi genellikle yanında çalışanların onu tolore edebilmesine, örgüt dili ile ifade edilecek olursa idare edebilmesine bağlıdır. Bağları kuvvetli olmayan birimlerde çok ufak işler ya da saatlik izinler dahi sorun olabilirken, ahengin yakalandığı birimlerde pek çok konu sorun olmaktan çıkmaktadır. Memurlar arasında sıklıkla kullanılan bir cümle vardır: "Eşimden daha çok seni görüyorum." Şu hâlde bir insanın her gün sevmediği insanlarla sekiz saat bir odada kalmaya mecbur olması, onun hayat kalitesi bakımından son derece önemli olup, bu uyumu yakalayamayan memurlar için işe gitmek bir eziyete dönüşmektedir.

Memurların birbiri ile sağlıklı ilişkiler kurmasında ilk amirin tavrı son derece önemlidir. Amirler tüm memurlara eşit seviyede olmalı izin, iş dağılımı, üslup ve tutum olarak adil davranmalıdır. Memurlardan birinin diğerinden daha az ya da önemsiz işleri gördüğü, birinin daha fazla izin aldığı durumlarda memurlar arasındaki ahengin bozulması kaçınılmazdır. Şu halde memurların iyi ilişkiler kurması evvela amirin birim içinde denge güdebilmesine bağlıdır. Memurlar arası ilişkileri bozan hususlardan biri de, amirin memurlardan birini içeriden bilgi almak için kullanmasıdır. Bu durumda diğer memurlar amire yakın olan memura karşı tepki duymaktadır. Bu

memur genellikle birim içinde dışlanmakta, bilgi akışı sağlamamış olsa dahi "müdürün adamı" olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda amirler ile memurların ilişkisinin iş bağlamından kopmaması ve iş dışına taşınmaması daha sağlıklı olacaktır. Eğer ki ilişkiler iş dışında da devam edecekse, bunun birim olarak topluca etkinlikler şeklinde yapılması daha uygun olarak telakki edilmektedir.

> *"Maliye'de memurlar arasında gruplaşma vardır. Çalışma arkadaşlarınız iyiyse siz de daha iyi oluyorsunuz. Mesela arkadaş ortamı iyi olan memurların modu yüksek olabiliyor, böyle grubu olup arkadaşlık ilişkileri iyi olanların enerjisi daha yüksek oluyor. Çalışma ortamında iyi anlaştığı birileri varsa motivasyonu çok iyi oluyor. İşte birbirleri ile şakalaşıyorlar, konuşuyorlar seziyorsunuz bunu" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Vatandaşların memurları değerlendirme kriterlerinden bir diğeri sözleşmeli memur-kadrolu memur ayrımına dayanmaktadır. Sözleşmeli memurluk post bürokratik kuramın, örgütün sınırlı doğasına getirdiği itirazın bir sonucudur. Nitekim modern örgütlerin değişmez kale algısı yerine, bürokrasinin yaşayan ve değişebilen bir organizma olarak görülmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Böylece sürekli istihdam yerini, sözleşmeli memurlara bırakmıştır. Bu ayrım kamudaki en tartışmalı konular arasında olmakla beraber örgüt içindeki dengeleri derinden etkilemektedir. Sözleşmeli personelin kadrolu personel karşısında kendini ikincil ya da önemsiz hissettiği sıklıkla dile getirilmektedir. Öte yandan kadrolu memurların sözleşmeli memurlara bakış açısı benzer kodları içermektedir. Sözleşmeli memur güvencesiz memur ya da yarı memur olarak telakki edilmektedir. Esasen gerçekte bu kanının doğru olmadığını ifade etmek gerekmektedir. Memurların işten çıkarılmalarının son derece zor olduğu vatandaşlar tarafından sıklıkla dile getirilmiştir. Öte yandan sanıldığının aksine sözleşmeli memurların da iş akdinin sona ermesi memur kadar keskin şartlara bağlanmıştır. Bu tezin sahibi 14 yıllık memuriyet deneyiminde hiçbir sözleşmelinin işten çıkarıldığına tanık olmamıştır. Yine de halk arasında sözleşmeli memurların güvencesiz memurlar olarak görülmesi dikkat çekicidir. Biz memuriyetin sıkı bir güvenceye bağlanmasını ve ömürlük bir kazanım olarak görülmesini doğru bulmuyoruz. Böylesi bir güvence algısının çalışanı rehavete sevk edeceği ve yaratıcılık konusundaki teşviki zayıflatacağı muhakkaktır. Nitekim kamu kurumlarında sözleşmeli memurların iş kaygıları nedeni ile daha etkin ve verimli çalıştığı da yaygın bir kanıdır. Şu halde iş

kaygısının verimliliği artırdığını söylemek mümkündür. Bu kaygı elbette çalışan üzerinde bir baskı aygıtı görevi görmemeli ve amirin elindeki Demokles Kılıcı'na dönüşmemelidir. Ancak hangi örgüt içinde çalışırsa çalışsın, bireyin yaptığı işi hakkı ile yaptığı sürece sahip olacağını düşünmesi yaratıcılık, verimlilik ve hizmet kalitesi bakımından zaruridir. Burada sözleşmeli memurlarla ilgili bir diğer hususu vurgulamayı borç biliyoruz. Her ne kadar devlette kadrolu memur tahsisine temkinli yaklaşıyor olsak da, sözleşmelilerin özlük hakları bakımından memurlarla tam bir mütekabiliyet halinde olmaları gerektiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Şu hâlde sözleşmeli memurların özlük haklarının eşitlenmesi ile ilgili mücadelelerini desteklemekle birlikte, kadro taleplerini haksız görmekteyiz. Nitekim kamu kurumlarında göreve sözleşmeli olarak başlayan her memurun, kısa bir süre sonra serzenişe başlaması ve kadro isteğini örgütlü bir eyleme dönüştürmesi tevatürdür. Bu tutum, işverenle çalışan arasında en başından tüm şartları açıkça belirlenmiş bir aş akdini, özgür iradesi ile kabul eden tarafın, vaadinden dönmesi olarak telakki edilmektedir.

> *"Sözleşmeli memurlar yarı memur gibi görülür. Özellikle amirler onlara "durun bakalım siz daha memur değilsiniz, her şeyiniz benim verdiğim karara bakar" gibi davranıyorlar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bourdieu Türkçeye güvencesizlik olarak çevrilen prekarya kavramını iş güvencesinin tam karşısına konumlandırmıştır. Kavram Bourdieu'nun ardından Castells ve Wacquant tarafından da ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Oğuz'a göre (2011: 11); prekaryayı belirsizlik, güvencesizlik istikrarsızlık ve eğretilik etrafında çözümlemek mümkündür. Kavramı ilk kez 1990'ların sonlarında Fransız Sosyolog Robert Castel kullanmıştır. Prekarya neoliberal dönüşümle birlikte giderek eğretileşmiş, belirsizleşmiş ve güvencesizleşmiş yaşam ve iş şartlarına atıfta bulunur (Özatalay, 2013: 71). Yaşamın tüm alanlarına sirayet eden belirsizliğe atıfta bulunan Bourdieu (1198: 82); kamuda da prekaryalaşmanın başladığını ifade eder. Bu geçici istihdam biçimleri kişilerin geleceğini belirsizleştirirken, mevcudun karşısında topyekûn olarak direnme umudunu ve inancını da ortadan kaldırmaktadır. Prekaryanın doğasındaki belirsizlik, esneklik ve iş tehdidi sembolik bir şiddete tekabül etmektedir. Bourdieu'nun sosyopsikolojik baskı mekanizması olarak tanımladığı "korkunun yapısal şiddeti" çalışanı her an işsiz kalma korkusu ile tüm şartları kabul etmeye

mecbur ederek edilgenleştirmiştir. Sistemin dışına itilmekten korkan prekarya, haklarının elinden alınmasına ve vasıflarının önemsizleştirilmesine razı olarak sömürüyü içselleştirmektedir (2015: 48–49). Memuriyet içerisinde sözleşmeli istihdamı olarak karşımıza çıkan prekarya kadrolaşmanın, sürekliliğin ve bireyin yarınına dair duyduğu emniyetin azalmasına işaret eder. Öte yandan sözleşmeli istihdamının iş kaygısına bağlı olarak verimliliği artırdığı da bir gerçektir. Nitekim garanti bir iş algısı mesleki bir gevşekliği getirmekte iken, ensek istihdam koşulları kişileri sürekli dinamik tutmaya zorlamaktadır. Kamu kesiminde kimi birimlerde sözleşmelilerin daha verimli çalıştığı ve daha fazla kamu yükünü üstlendiklerini söyleyebiliriz. Prekarya özellikle 1970'li yıllardan itibaren pek çok meslek grubunun sermayenin tahakkümü altına girmesine atıfta bulunan proleterleşme süreci ile de yakından ilgilidir. Proleterleşme kavramına hayat veren Marx'dır. *Komünist Manifesto*'daki şu pasajın (Marx ve Engelse, 2014: 40); proleterleşmenin ilham kaynağını oluşturduğu kabul edilir: "Burjuvazi onca zamandır onurlu sayılan ve önünde huşuyla eğilinen her faaliyeti çevreleyen haleyi söküp atmıştır. Hekimi de hukukçuyu da rahibi de şairi de bilim adamını da kendi ücretli işçisi yapıp çıkmıştır." 1980'li yıllardan bu yana neoliberal dönüşümlerle beraber yeni proleterleşme sürecine girilmiştir. Bu bakımdan kamuda sözleşmeli istihdamı ile yeni proleterleşme arasında bir bağ kurmak mümkündür. Yeniden proleterleşmenin karakteristik özellikleri iş gücü piyasalarının kuralsız hale getirilmesi, esnek istihdam, iş güvencesinde yaşanan sınırlandırmalar, kamu güvencesinin geriletilmesi ve çalışanların örgütlülüğünün azaltılmasına yönelik sendikasızlaştırma olarak ifade edilebilir (Durmaz, 2014: 55). Bu bağlamda kamu kurumlarında prekarizasyon sürecinin yeni bir araştırma konusu olabileceği değerlendirilmektedir.

> *"Sözleşmeli memurlar daha kaygılıdır. Kendi aralarında da böyle bir ikilik var memurların. Sözleşmeliler ikinci sınıf gibi görülüyor. Biz de kadrolu olunca şöyle bir çekiniyoruz ama sözleşmeli deyince daha rahat davranıyoruz. Her an işten çıkarılabilirler gibi görülür sözleşmeliler. Kendileri de mutsuzlar zaten. Sosyal medyada çok görüyorum sözleşmeliye kadro diye tweet atılıyor, eylem yapılıyor, sürekli kadroya geçme çabası içindeler" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Vatandaşların örgüt içi ilişikleri değerlendirme ölçütlerinden bir diğeri de amir memur ilişkileridir. Vatandaşların, memurların amirlerine karşı yaklaşımlarını da

gözlediği görülmektedir. Bilindiği gibi devlet dairelerinde, kurumun görevlerinin gerçekleştirilmesinden amir konumunda görev yapan memurlar sorumludur. 657 sayılı DMK amir pozisyonunda görev yapan memurların görevlerini açık biçimde ortaya koymuştur. Buna göre amirler kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenmiş görevleri zamanında ve eksiksiz görmek ve gördürmekle yükümlüdür. Öte yandan amirin memuru yetiştirme yanında, hal ve hareketlerini kontrol etmek görevi de bulunmaktadır. Yine aynı kanunda memurların görev sorumlulukları da ortaya konmuştur. Bu bağlamda memurlar, kanuni düzenlemelere uymakla yükümlü olup, amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekten sorumlu tutulmuştur. Şu halde bir kamu kurumunda hizmetlerin eksiksiz biçimde yerine getirilmesinde esas sorumluluğun amirlere verildiği görülmektedir. Bu sorumluluğun, amirlerin memurlara olan yaklaşımında ve kimi zaman gergin bir üslup takınmasında etkili olduğunu ifade etmemiz gerekir. Nitekim bir kamu kurumunda memurun ihmalkârlığı, kastı ya da hatası olup olmadığına bakılmaksızın ortaya çıkan olası bir yanlışlıkta hesap vermesi gereken kişi amirler olmaktadır. Öte yandan ast üst ilişkilerinde amirlerin oldukça geniş yetkileri olması nedeniyle, memurların pek çok açıdan deyim yerindeyse amirin insafına kalmış olduğu durumlar da vakidir. Nitekim ne amir-memur ne de diğer herhangi bir örgüt içi ilişki, net sınırlarla çizilmiş kanunlar çevresinde dönmektedir. İnsan üzülen, sevinen, düşünen, karar veren ve kararından dönebilen bir varlıktır. İnsanın çok yönlü eylem pratikleri ve duygusal eğilimleri onu kimi durumlarda taraflı davranmaya sevk edebileceği gibi, insancıl yaklaşımlardan uzaklaştırma kabiliyetine de sahiptir. Bu bağlamda amir memur ilişkilerinde de esas sorun süfli, gündelik ve ekseriyetle kanunda yazılı olmayan hallerden doğmaktadır. Esasen hemen hiçbir amir ya da memurun, kanunda açıkça yazılı olan ilkelere muhalefet ya da mukavemet etmesi olası değildir. Çünkü bu yönde takınılacak bir üslubun kanunda açıkça belirlenmiş yaptırımları bulunmaktadır. Ancak ikili ilişkilerin doğası imayı, kayırmayı, yermeyi ya da görmezden gelmeyi de içerdiğinden tarafların birbirine sembolik şiddet uygulaması daha olasıdır. Öte yandan sembolik şiddet, ispat edilme bakımından fiziki şiddet kadar talihli değildir. Kamu kurumlarında bu nedenle son dönemlerde mobbing konusu gündeme gelmiştir. Türkçeye psikolojik taciz olarak çevrilen mobbing, sistematik şekilde ortaya çıkan her türlü olumsuz muamele, aşağılama, görmezden gelme, tehdit ya da geri göreve çekme gibi anlamları içinde

barındıran bir kavramdır. Mobbing örgüt içinde tüm hiyerarşik dengelerde ortaya çıkabilse de, en zor başa çıkılanının amirin memuruna karşı uyguladığı şiddet olduğunu vurgulamak gerekir. Türkiye'de son dönemde mobbing konusunda oldukça önemli adımlar atılmıştır. Öyle ki 19.03.2011 tarihinde "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi" çıkarılmış ve amir genelgenin dördüncü maddesi gereğince, bu yönde şikâyetlerin dinlenmesi için "ALO 170" çağrı hattı kurulmuştur. Hâlen bu merkez üzerinden psikologlar vasıtası ile çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.[143]

Hâl böyle iken olağan bir iş ilişkisinde memurların amirleri ile ters düşme eğilimi oldukça azdır. Daha açık bir ifade ile kamu kurumlarında da sıklıkla dile getirildiği üzere memur, amirin huyuna gitmek durumundadır. Esasen amir ile memur arasında ortaya çıkan bir kavganın kazananı çoğunlukla amirdir. Nitekim memurlar amirleri ile formel ya da informel bir mücadele içine girmeleri hâlinde çok yıpranmakta, huzursuz bir ortamda çalışmaya mahkum olmakta ve genellikle sorunlu memur olarak yaftalanmaktadır. Yine de bu düşüncenin yukarıda vurgulanan mobbing çalışmaları ile görece azaldığını ve artık memurların haklarını arama konusunda daha cesur davrandığını ifade etmemiz gerekir. Bu durum kuşaklar arası görüşlerde de ortaya konmaktadır. Birinci kuşak vatandaş, eskiden memurların amirleri ile çatışma içine girmeye cesaret edemeyeceğini ifade etmiştir. Bugün memurlar üstlerini şikâyet edebildiği gibi, amirin ardından itibarsızlaştırma etkinlikleri dahi yürütebilmektedir. Katılımcı ast üst arasında meydana gelen bu değişimi olumlu telakki etmekte ve amirleri disipline ettiğini ifade etmektedir.

> *"Maliye'de amirlerle memurların ilişkisi daha gevşektir. Memur üstünün kuyusunu kazabiliyor mesela, ayağını kaydırabiliyor, dikleşebiliyor. Üstlerini şikâyet edebiliyor artık. Ama eskiden bu yoktu, dikleşemezdi memur. Ha iyi mi oldu evet iyi oldu, herkes daha haddini bilir oldu. Biz de öyleydik eskiden, Vergi Dairesinde müdürün odasına girmek imkânsızdı, şimdi rahatlıkla girebiliyoruz" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

Birinci kuşak katılımcı ise reyini otoriter amirlerden yana kullanmaktadır. Kimi zaman memurları üstlerine şikâyet ettiklerini ifade eden katılımcı, amirlerin

[143] Mobbing konusunda sosyolojik bir araştırma için bkz.: Eryıldırım A, (2018). *İşletmelerde Karşılaşılan Mobbingin Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründen Örnekler.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

ellerinden bir şey gelmediğine yönelik cevapları ile rastlaştığını ifade etmektedir. Oysa bir amir astlarına sözünü geçirebilmeli ve gerektiğinde zorlayabilmelidir.

> *"Biz müdürlere gidip bir memuru şikâyet etsek "ya napalım kardeşim bu kaçıncı şikâyet biz de bir şey yapamıyoruz" falan diyorlar. Kardeşim sen, onun amiriysen yaptırmak zorundasın" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Diğer katılımcı ise yukarıda vurguladığımız mecburiyetlere vurgu yaparken, amirin mobbing uygulama potansiyeline değinmektedir. Amirlerin anlaşmazlık yaşadıkları memura uyguladıkları en yaygın şiddet türlerinden biri, göz önünde olmayan geri bir göreve çekmektir. Kamu kurumlarında henüz mesleğinin başında olan, potansiyeli yüksek ve parlak pek çok memurun, bu anlaşmazlıklar sonucunda yetenek gerektirmeyen ve ilerlemeye imkân vermeyen önemsiz birimlerde görevlendirildiği bilinmektedir. Öte yandan katılımcının diğer pencereden yaptığı bir vurgu bize göre de oldukça önemlidir. Bu bağlamda iyi geçinmek mecburiyetinde olan taraf yalnızca memur değildir. Amir de memuru ile iyi ilişkiler kurmalıdır. Nitekim kurumun görünen yüzü memurdur ve vatandaşlar çoğu zaman kurumları hizmet aldıkları memur mesabesinde değerlendirirler. Şu halde psikolojik şiddet gören bir memur, vatandaşa hizmet etmek konusunda istekli olmayacak ve kamu hizmetlerinin verimliliği azalacaktır.

> *"Amiri disiplin amiridir, ister istemez amirin dediğini yapacak. Dediğini yapmazsa en azından ne yapar, memuru aşağıda hiç kimsenin irtibatı olmayan yere verir. Ya da işçi ise iş akdini fesheder gider. Amir de memuru ile iyi geçinmesi lazım, milletin işini memur görecek" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Memurun vatandaşa karşı takınacağı tavır, amirin kamu hizmetlerine yaklaşımı ile yakından ilgilidir. Esasen kamu kurumlarında ekseriyetle iki türlü hizmet biçimi hâkimdir. Birinde vatandaşların memnuniyeti esas alınırken diğer türlü hizmette deyim yerindeyse " ben yaptım oldu" tarzı yaklaşım hâkimdir. Vatandaşlar bir kamu kurumundan hizmet aldıkları esnada, birim içindeki üsluptan rüzgârın hangi yönde estiğini anlayabilirler. Kurumun tercihini genellikle amirin tavrı belirlemektedir. Amirin hizmeti ve vatandaşı önceliği, memurlarını sık sık bu yönde telkin ettiği bir birimde memurların aksi davranması pek mümkün değildir. Aksi bir durumda ise memurun amirinden cesaret alarak, vatandaşa karşı kaba ya da umursamaz davranma ihtimali artmaktadır. Her hâlde amirin eğilimleri örgüt içine sirayet edecek ve zamanla

birimin genel yapısını belirleyecektir. Öte yandan üstlerin, astlarına telkin ettiği hizmet üslubuna direnen memurlar örgüt içinde dışlanacağından, içselleştirmemiş olsalar dahi, şekilsel olarak amirin tavrı ile paralel davranmaktadır.

> *"Amiri mesela çok baba bir adam olur, herkes onu bilir, ona göre davranır. Bütün memurlar böyledir. Ya da ildeki müdürler, işin niteliklerini bilen kendini yetiştirmiş amirlerse, aşağıdaki memurlar da kendilerini ona göre yetiştirecektir. Memur o kurallara uyacaktır, uymazsa anında elekart olur, dışlanır. Amir mesela vatandaşları önceleyen bir tavırdaysa memurları da öyle davranıyorlar. Amirin tavrı altına sirayet eder. Siz şimdi aşağıya bir evrak verdiniz, bunun takibini yapmıyorsanız bir anlam içermiyor. Ama bunun ardına bakarsanız, ya da yapılan işe göre ödül ceza sistemi uygularsanız, o kişi gayret göstermek zorunda" (V4, 61, Kadın, Lise).*

Vatandaşların amir memur ilişkilerindeki düşünceleri ekseriyetle iki ana eğilim göstermektedir. Bir görüşe göre memurlar üstlerine karşı yeri geldiğinde karşı çıkabilmeli ve hakkını arayabilmelidir. Bu görüş ilişkilerin daha insani boyutta ilerlemesi ve otorite ilişkilerin yumuşak olması gerektiğini vurgulamaktadır. Diğer görüş ise amirlerin otoriter olması ve memurların amirlerinden korkması gerektiği üzerine şekillenmektedir. İkinci kuşak katılımcı amirlerin yumuşak davrandığını ve bu durumun verimliliği azalttığını ifade etmiştir.

> *"Amirler memurlarına karşın çok keskin değiller, belki de daha keskin olmalılar değil mi? İşi ilerleten, kontrol eden ve bilmediği yerde işe takviye eden olmalı amir, devamında memuru kendisi işi yürütülebilir hale getirmek lazım. Amirin görevi de bu. Amir memurundan korkmalı, kaygı olmazsa üreticilik olmaz!" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Diğer görüş ise amir memur ilişkilerinin sıkı bir hiyerarşide ilerlediğini ve memurların amirlerinden çekindiğini ifade etmektedir. Öte yandan Maliye'de şef olarak ihdas edilen kadro olağanın dışında bir otorite ilişkisidir. Bu tezin sahibini veri toplama sürecinde gerçekleştirdiği gözlemlere göre şef, memurlar nazarında tam bir otorite temsili olmayıp, deyim yerindeyse bir üst memur gibi algılanmaktadır. Şefler ayrı bir makam odasında değil serviste memurların arasında bir masada oturmaktadır. Vatandaşların ilk bakışta şefle memuru ayırt etmesi oldukça zordur. Şefin memurlara olan yaptırımı da, bir üst amirden daha esnektir. Nitekim daha evvel de aktarıldığı gibi, veri toplama esnasında şefin memura bir emir verdiği ancak memurun lakayt bir üslupla reddettiği de araştırmacının gözlem notları arasındadır. İkinci kuşak katılımcı kimi şeflerin hiyerarşi ilişkisini korumaya ve memurlarla aralarında bir sınır arasında

çizmeye çalıştığını ifade etmektedir. Nitekim şefler ile memurlar arasındaki ilişki ekseriyetle abi kardeş mesabesinde yürümektedir.

> *"Memurlar amirlerine karşı, bazı bölümlerde abi kardeş ilişkisi vardır ama bazı bölümlerde de seviye ilişkisi vardır. Ben şefim şefliğimi bileceğim sen memursun memurluğunu bileceksin gibi. Mesela Şef arkadaşım var Maliye'de, vatandaş ayırt edemiyor. Aynı yerde bir masada birim içinde, memurlar içinde duruyor. Bazıları rütbesini korumaya çalışıyor. Şeflerle memurlar daha yakındır, üst seviyeye çıktıkça seviye artıyor. Müdürlerle memurlar fazla görüşmezler, irtibatı şef kurar. Memur müdürün yanına şefi atlayıp çıkamaz!" (V10, 42, Erkek, Lisans).*
>
> *"Memurlar amirlerinden çok korkardı, çekinirdi hepsi şeflerinden…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

Bürokraside yetkinin üst makamlarda toplanarak, orta kademe yöneticilere inisiyatif ve sorumluluk verilmemesi, astlarla üstler arasında törenciliğe yol açmakta, işlerin yürütülmesinde biçimselliğin özden daha önemli hâle gelmesine neden olmaktadır (Eryılmaz, 2002: 81). Katılımcı, memurun şefi ile arkadaş gibi olduğunu ancak bir üst makamla tam bir resmiyet halinde olduğunu ifade ederken, protokol ilişkilerinin önemine değinmektedir. Gerçekten de bürokraside törencilik, çoğu zaman işleri içinden çıkılmaz bir hale sokmaktadır. Ancak bu geleneğin, üstlerin konumlarını koruma ve otoriteyi pekiştirme kabiliyeti, onu hem herkesin şikâyet ettiği hem de kimsenin vazgeçmediği bir alışkanlığa dönüştürmüştür. Öte yandan protokol ritüelleri çoğunlukla irrasyoneldir. Memurun bir üst amirin kapısını hangi saat aralığında çalabileceği, hangi memurun hangi konuda ve ne yönde soru sorabileceği, amirlerin sabah nasıl karşılanacağı, akşam nasıl uğurlanacağı ya da hangi rütbedeki amirin öğle yemeğini hangi masada yiyeceği gibi pek çok tevatür bulunur. Dahası, hiyerarşik birimlerin kaç adım geride yürüyeceği, telefon görüşmelerinin hangi kademeler arasında gerçekleştirilebileceği ve telefonda hangi tarafın bekletileceği gibi pek çok seremoninin tüm ayrıntıları belirlenmiştir. Esasen bürokraside saygı ile törencilik arasında sıkı bir bağ kurulmuştur. Üstler, tevatür olarak kararlaştırılmış bu çerçeveye uymayan astlarının, saygı sınırını aştığını düşünürler. Şu hâlde, merasimin tatbik kabiliyeti amirin saygınlığı ile paralel görülmekte ve bu durum verimliliği olumsuz etkilemektedir.

> *"Amirlerle memurların ilişkilerinde hiyerarşi sıkıdır. Protokol ilişkileri önemsenir. Memurlar amirlerden çekinir. Memur bir üst makamla*

*arkadaştır ama onun bir üstü ile resmiyeti tam korunur. Memur şef ile arkadaştır ama bir üstüne çıktın mı öyle olmaz" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Başka bir kamu kurumunda görev yapan ikinci kuşak katılımcı, bu tür ilişkilerin Maliye'de daha yoğun olduğunu ancak kendi kurumlarında bu yönde bir törencilik olmadığını aktarmıştır. Öte yandan merasimlerin fazlalığı memurların çalışma şevkini kırmaktadır. Katılımcı Maliye memuru bir arkadaşının anısına yer verirken, müdürün bir memuru yarım saat ayakta ve önü iliklenmiş şekilde beklettiğini aktarmaktadır. Biz bu çerçevede kurulan ast üst ilişkilerini doğru bulmuyor ve otorite ya da saygıya gönderme yaptığını düşünmüyoruz. Kişileri biçimsel olarak emir altında tutmak ya da istişare yapılan memuru ayakta bekletmek ancak bürokrasinin şekilciliğine hizmet edebilecektir. Bu beklentiler kimi zaman da üstlerin kişisel egoları ile ilgili olmaktadır. Bu bağlamda seremoninin eziyete dönüştüğü uygulamalar katılımcılar tarafından eleştirilmektedir.

*"Kurumsallaşmış bir kurumda ast üst ilişkisi ufak bir kurumdaki gibi olmaz. Maliye mesela böyle bir kurum, keskin oluyor ast üst ilişkileri. Mesela bir müdürün odasına gireceğiniz zaman kapı çalmadan, önünüzü iliklemeden giremiyorsunuz. Ama mesela bizim kurumda öyle katı bir ilişkimiz yok. Rahatlıkla odalara girebiliyoruz, sohbet edebiliyoruz. Kendi aramızda şakalaşıyoruz, çalışma ortamı biraz daha rahat. İstekli oluyor insan böyle olduğu zaman. Öbür türlü mesela katı ve benim yapıma ters. Maliyede çok katı bu ilişkiler. Maliye'de çalışan bir arkadaşım anlatmıştı, mesela bir müdürün odasına girdiği zaman, ayakta böyle önünü ilikleyerek ve hiç otur denmeden yarım saat ayakta diktiğini" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

Amir memur ilişkileri bakımından tartışmamız gereken diğer bir husus, müeyyide sorunudur. Vatandaşların pek çoğu, işlerini zamanında görmeyen, savsaklayan ya da kötü muamelede bulunan memurlardan şikâyetçidir. Gerçekten de kamu kurumlarında işe gelmeyen, geç gelen, diğer memur arkadaşlarının daha fazla çalışmasına neden olan, kaytaran, sebepsiz rapor alan, dedikodu eden, vatandaşın işlerini bilinçli şekilde yokuşa süren ya da geçimsizlik emareleri taşıyan pek çok memur olduğu bilinmektedir. Peki, bu memurlara üstleri neden yaptırım uygulamamaktadır. Devlet dairelerinde bu emareleri taşıyan memurlar sorunlu ya da bulaşılmaması gereken memurlar olarak görülmektedir. Öte yandan bu memurlar kurumlarında, daima diğer memurların da imtihanı olmuştur. Esasen bu memurlara cesaret veren asıl şey üstlerin astlarına işlem tesis etme noktasında bilgisiz, isteksiz ve

kimi zaman da güçsüz olmasından ileri gelmektedir. Nitekim sayılan bu marazların tamamı DMK ‘da müeyyide gerektiren hususlardır. Bir söz vardır “zalime merhamet, mazluma zulümdür “ denir. Amirlerin bu memurlara karşı cezai müeyyide işletmemiş olması, diğer memurlarda haksızlık hissi uyandırırken, kusurlu memurun cesaretini artırmaktadır. Esasen amiri dirayetli olan ve kusurlu eylemlerinin karşılığını göreceğini bilen hemen hiçbir memurun olumsuz tutumunda ısrar etme ihtimali yoktur. Nitekim olağan şartlarda hiçbir memur uyarma cezası dahi almak istemeyecektir. Uyarma cezasının somut bir karşılığı olmasa da, memurun dosyasında bir maraz olmakta ve kurum içinde küçültücü işlev görmektedir. Ancak üstler, çoğu kez bu basit cezayı vermek noktasında dahi cesur davranamamaktadır. Bir memurla kötü olmuş müdür imajı, üstlerine izahat yapma telaşı yanında disiplin işlemlerinin usul yönünden oldukça çetrefilli olması da amirin çekingen davranmasına neden olmaktadır.

Amirler, sıradan ve olağan bir işlem olması nedeni ile önceki dönemlerde kusurlu buldukları memurlara yıllık sicil notu verilmesi esnasında tepkisini göstermekteydi. Sicil notu memurların liyakatinin tespit edilmesi, kimi görevlere atanabilmesi, kademe ilerlemesi için bir kıstas olması yanında kurum içinde itibar ya da itibarsızlaştırma işlevi görmekteydi. Öte yandan amirler memurların görevlerini yerine getirirken gösterdikleri tutum ve davranışlar, birim içi ilişkiler ve memurun üslubu gibi hususları da sicil notları aracılığı ile değerlendirmekteydi. Nitekim üst üste iki kez olumsuz sicil notu alan bir memur, öncelikle başka bir amirin emrine alınmakta, bu amirden de olumsuz sicil alması halinde memuriyetle ilişiği kesilerek emekliliğe ilişkin hükümler uygulamaya konmakta idi. Bu bağlamda memur için sicil notu oldukça kuvvetli bir ikaz aracı olarak iş görmüştür. Öyle ki kendisine dönem içinde herhangi bir yaptırım uygulanmayan memur dahi, yılsonunda olumsuz sicil alma ihtimaline karşın temkinli davranmıştır. Ancak 6111 Sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesi ile amirler tarafından memurlara sicil notu verilmesi uygulaması kaldırılmış ve özlük dosyası tutulması usulüne geçilmiştir. Özlük dosyasında memura ilişkin mesleki bilgiler, mal beyannameleri, varsa soruşturma raporları ve disiplin cezaları bulunmaktadır. Şu halde memurun dosyasında herhangi bir disiplin cezası ya da olumsuz görüş olabilmesi amirin harekete geçebilmesine, gerekli kovuşturmayı

yürüterek sonuçlandırmasına bağlıdır. Diğer bir deyişle memurun cezalandırılması olağanın dışında bir işlem tesis edilmesi ile olanaklı olacaktır. Oysa memurların rutinin dışına çıkmak konusunda istekli olduğunu söylemek oldukça zordur. Bir üstün yıllık sicil notu vermesi rutinin devamı iken, olumsuz bir durum karşısında soruşturma başlatması olağan dışı görülmektedir. Bu durum, olumsuz tutum ve davranışlara sahip memurlara karşı işlem tesis edilmesini zorlaştırmaktadır. Öte yandan yukarıda da değinildiği gibi sicil notu uygulaması oldukça basit bir süreci içerirken, bir soruşturmanın sürdürülmesi şekil yönünden oldukça karmaşık bir yöntemi gerektirmektedir. Nitekim disiplin cezalarının İdare Mahkemelerince bozulması da ekseriyetle esasa değil, usule ilişkin eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Hâl böyle iken risk almak istemeyen ya da vereceği kararın yargıdan döneceğinden endişe eden amirler, kusurlu memurları idare etmek durumunda kalmaktadır. Yine de sicil notu, amirin elindeki tek ve en etkili silah değildir. Bir amir eğer mevzuata hâkim ve hakkaniyet konusunda dirayetli ise gerektiği durumlarda memura uyarma, kınama, kademe ilerlemesinin durdurulması, aylıktan kesme ve memuriyetten çıkarma cezası verebilir.

Sicil notu uygulamasının kaldırılmasının amirin elini zayıflattığı ve kusurlu memurları cesaretlendirdiği bir gerçektir. Ancak bu uygulama da kendi içinde pek çok şaibe üretmiştir. Kimi amirlerin sicil notu vermede objektif olmadığı, çalışkan memurlarına değil de kendine yakın gördüğü, kimi zaman da ideolojik bir bağıntı kurduğu memurlara olumlu, tersi durumlarda ise kasıtlı olarak olumsuz sicil verdiği bilinmektedir. Sicil notu zaman zaman öç alma saikine hizmet etmiş ve farklı düşüncedeki memurları cezalandırma aracına dönüşmüştür. Hâl böyle iken sicil notu uygulamasının kaldırılması olumlu bir gelişme gibi görünmektedir. Ancak memurların değerlendirilmesi uygulamasından tamamen vazgeçmek de memurun kendine çeki düzen vermesi bakımından doğru bir yaklaşım değildir. Böyle bir uygulama gerçekleştirilecekse objektif, hesap verilebilir kriterlere dayanmalıdır. Memurun sicillendirilmesi yalnızca bir amirin inisiyatifine bırakılmamalı, oluşturulacak bir komisyon aracılığı ile gerçekleştirilmelidir. Katılımcının önerisi bu yöndedir.

> *"Not vermek memur üzerinde bir terbiye aracı mıdır, aracıdır, maaştan kesme bir terbiye aracı mıdır, aracıdır. Mesela eskiden müdür memura puan veriyordu. Onu bile kaldırdık. Onun bir caydırıcılığı oluyordu,*

*bir standart oluşturuyordu o puanlama. Artık memura yapabileceği tek şey var amirin, şu odadan alıp şu odaya vermek. Haa eğer bunun adaletsizliklere yol açtığını düşünüyorsan, bunu bir müdüre vermezsin de bir komisyon oluşturursun oradan geçirirsin…" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Katılımcının diğer bir vurgusu memur alımında memurun mental olarak mesleğe uygun olup olmadığına yönelik bir testten geçmediği yönündedir. Gerçekten de memurlardan mesleğe başlamadan evvel fiziki olarak sağlıklı olduklarına yönelik rapor istenmesine karşın, psikolojik olarak herhangi bir uygunluk raporu talep edilmemektedir. Diğer yandan başlangıçta tam bir sağlık hali ile göreve başlayan memurun, ilerleyen yıllarda olası rahatsızlıklara yakalanmayacağının da garantisi yoktur. Ne var ki memuriyetin hiçbir döneminde memur böylesi bir teste tabi tutulmaz. Örneğin akıl sağlığı tam olarak yerinde olmayan, ya da şizofreni emareleri gösteren bir memurun emekli olana kadar çalıştığı vakidir. Öyle ki ileri yaşlarına kadar çalışan yaşlı memurların artık muhakeme yeteneğini kaybettiği durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Memurlar bu tür durumlarda emekliye sevk edilebilmekteyseler de uygulamada genellikle idare edilmeleri yoluna gidilmektedir. Katılımcı Vergi Dairesi Başkanı ile yaptığı görüşmeyi aktarırken, amirin memurlarını seçme şansı olmadığına yönelik vurgusuna dikkat çekmektedir. Kurum amirlerinin doğrudan memurlarını seçme yetkisi olmayıp, memur atamaları merkezi sistemle gerçekleştirilmektedir. Başkan ise bu durumun çalışma şartlarını zorlaştırdığını ve fiziksel, ruhsal ya da ailevi sorunu olan pek çok memuru idare etmek durumunda kaldığını aktarmıştır. Katılımcı yerel amirlerin memurlarını bizzat seçebilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu görüşün haklılık payı olmakla beraber kimi sakıncaları bulunmaktadır. Nitekim istihdamın yerel amirlere verilmesi halinde, pek çok patronaj ilişkisinin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Öte yandan merkezi atama usulünün benimsendiği durumlarda, yerelin talep ve ihtiyaçlarını dikkate almadan standart bir sınavla standart memurlar alan bir sisteme maruz kalmaktayız. KPSS'nin doğru bir memur istihdam yöntemi olup olmadığı daima tartışılmıştır. Çoğu kişi salt akademik ilgiyi ölçen bir sınavın memuriyet tahsisi için yeterli olmadığını, kurumlar özelinde çalışmalar yapılması gerektiğini düşünmektedir. Aksi görüşte olanlar ise liyakat ilkesinin ihlal edileceği kaygısı ile KPSS'nin seçenekler içinde en iyisi olduğunu savunmaktadır. KPSS sınavında özellikle sayısal alanda başarı gösteren bir adayın istediği hemen her kuruma memur olabildiği bilinmektedir. Öyle ki herhangi bir bölüm mezunu şeklinde

işaretlenen bir seçeneğe göre yüksek puan almış, Tekstil mezunu bir adayın Et ve Balık Kurumuna memur olabilme imkânı bulunmaktadır. Devlet dairelerinde kurumun dokusu ile uyumsuz bölümlerden mezun çok sayıda memur çalışmaktadır. Son dönemlerde kurumlar bazında mezuniyet daraltmaları yapılsa da, kurumlar arası geçişlerde memurun tahsis olunduğu kadro önemli olmakta, çoğu kurumda mezuniyete yönelik bir kısıtlama bulunmamaktadır. Bu durumun verimlilik ve liyakat ilkesini zedelediği açıktır. Yine de standart bir sınav olmaksızın, ya da kurumlar bazında memur alımı yapılması hâlinde ortaya çıkabilecek kayırma ilişkileri düşünüldüğünde, daha iyisi bulunana kadar KPSS'nin ehven-i şer olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir.

> *"Dün başkanla (Vergi Dairesi Başkanı) beraberdik biz, 700 tane personelim var benim diyor mesela, seçme hakkım yok diyor. Bana gönderiyorlar ben de çalışmak zorundayım diyor. Psikiyatriği, epilepsisi, şizofreni, ailevi sıkıntısı olanı veya boşananı ben çalıştıracağım. Elimde memur seçme hakkım yok diyor. Mesela memuru alıyor, memur akli dengesi yerinde mi değil mi kontrolden geçmiyor veya akli dengesi varken kaybediyor. Şuanda benim bildiğim bir vergi müfettişi var mesela leyla adam, akli dengesini kaybetti. Napalım abi idare edeceğiz diyorlar, nesini idare edeceksin abi. Bazen duygularımız mantığımızın önünde hareket ediyor. Mesela adam hasta epilepsi, yazık, kurumun içinde o vaka gelse hem kendi utanır hem kurumun imajı zedelenir. Benim çalıştıracağım memuru ben seçemiyorum diyor mesela bu önemli bir konu. Ama seçtiği anda inisiyatif başlıyor o da ayrı bir dert" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Vatandaşların amirleri değerlendirme ölçütlerinden biri de cinsiyet temellidir. İkinci kuşak katılımcı kadın amirleri sinirli ve gergin bulmakta ve duygusal davranarak olaylara adaletli yaklaşmadıklarını düşünmektedir. Öte yandan kadınlar bir kurumda amir olarak görev aldıklarında, toplumsal hafızalarının intikamını almak istemektedir. Nitekim çocukluk çağlarından itibaren kadının ezildiğini düşünen katılımcıya göre, yönetici olduğu anda zayıf olmadığını ispat etmeye çalışmaktadır. Kadın amirin atında çalışan erkek memurlar ise, o güne kadar kendi idarelerinde olan bir kadın tarafından yönetilmekten hoşnutsuzluk duymaktadır. Bu durumda erkekler kadın amire karşı güç gösterisinde bulunmakta ve toplumsal rollerini elinde tutma çabasına girmektedir. Bu tezin daha önceki bölümlerinde köle ahlakı teorisinden söz edilmişti. Katılımcının vurgusu da köle ahlakı benzetmesine değinmektedir. Nitekim geçmişte ezilen ve daima yönetilen konumunda olan kadınlar, güç ellerine geçtiğinde öç alma saikine

yönelmektedir. Öte yandan kadınların amir olmaması ve erkeğin gerisinde durması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü kadınlar, gece kontrol ya da koruma gibi görevlerini fıtrattan gelen zayıflıkları ile gerçekleştiremeyecektir.

> *"Ben kadınlardan korkarım açıkçası, biraz daha sinirli, biraz daha duygusal gelirler. Duygusallık arttıkça adalet azalır gibi geliyor bana. Kadınları erkeklerden zayıf bulurum bu konuda. Kadınların amir olmasına karşıyım ben, kadın diyor sen zayıfım diye beni ezmeye çalışıyorsun diyor, erkekler de kadın amire güç gösterisi oluyor, altında çalışan erkekler böyle düşünüyor. Benim mesela ilk amirin kadındı, bana sordu, sende dedi kadın amir takıntısı var mı, ben de dedim sizde var herhâlde bu takıntı. Siz sıkıntılı insansınız dedim. Kadınlar çocukluktan, aileden gelen alışkanlıklarla baskı altında tutulmuş ve günün birinde altında çalışan biri olduğunda, eziklik psikolojisi ile altında çalışana ters psikolojide onu yansıtıyor. Ezik mi görüyorsun sen beni diyor, hâlbuki kimsenin öyle gördüğü yok ama bilinçaltında o rahatsızlığı yaşıyor. Erkeğin de sıkıntısı o güne kadar yönettiği bir kadın ve şimdi yönetiliyor. Bence doğru da bir şey bu, kadın geride durması lazım. Adam da doğru söylüyor, kadın orda ego peşinde, erkek de bunun altında kalmama derdinde. Bugün bir kadın bir kurumun en üst amiri mesela, o kurumda son sözü söyleyecek kişi ve bir olayı yerinde görmesi gerekli diyelim, gecenin ikisinde gitmesi gerekecek ee ne olacak. Sen o insanı korumaya gidiyorsun ama seni kim koruyacak. Buyur buradan yak!" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı da bürokrasi içindeki seremoni ilişkilerine değinmekte ve bu durumun işlerini zorlaştırdığını ifade etmektedir. Amirler otoritelerini sağlam tutmak için memurlara karşı sert bir tavır takınmakta ve ne memurların ne de vatandaşların basit işler için kapılarını çalmasını istememektedir. Bürokraside seremoni ilişkilerinin verimliliği düşürdüğü ikinci kuşakta da vurgulanmıştı. Bu bağlamda vatandaşların ve alt derece memurların üstlerine kolay ulaşamıyor olmasına duyulan serzeniş, bu iki kuşakta ayırıcı bir özellik olarak önümüze çıkmaktadır. Katılımcıya göre en başta amire yönlendirilmesi gereken bir iş, memurun amirinden çekinerek yanına gidemeyişi sebebiyle elden ele dolaşmaktadır. Arada geçen zamanda, vatandaş pek çok birime başvurmak zorunda kaldığından işleyiş yavaşlamaktadır. Bu durum, amirin en son çare kendilerine gelmeleri yönünde memuru telkin etmesine bağlanmıştır. Gerçekten de kurumlarda amirler, doğrudan vatandaşla görüşmeyi her durumda onaylamamaktadır. Nitekim kimi amirler vatandaş ve alt kademe memurun kendilerine doğrudan ve kolay ulaşmasını mevki zedelenmesi olarak görürler.

*"Maliye'de amirleri otoriteyi sağlamak içinde daha sert durmaya çalışıyorlar diğer kurumlardan. Bu da bazen işi zora sürebiliyor. Git gel oluyor. Gidiyoruz, geliyoruz, oraya gidiyoruz buraya gidiyoruz, iş olmuyor. Bakıyoruz memurla alakalı bir problem yok. En son bir yüksek kişiye gidip halletmemiz gerekiyor. Ama memur bizi o kadar çok uğraştırdıktan sonra oraya gidiyoruz. Amirler ufak tefek işler için bize gelmeyin, altta çözün, en son raddeye gelince gelin diyorlar" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcılar da amir memur ilişkilerindeki otoriter keskinliğe vurgu yapmaktadır. Memurlar amirlerinden korkmakta hatta ikili diyaloğa girmekten dahi çekinceme duymaktadır. Memurun müdürün odasına girerken üstüne başına çekidüzen verdiği de vatandaşların memurlara yönelik gözlemleri arasındadır.

*"Memurlar kendi aralarında iyi düşünürler. Araları iyidir, birbirlerine sürekli işleri düşer. Ama müdürlerinden çok çekinirler. Atıyorum müdürün yanına girmeden her şeyini düzeltir öyle girer. Müdürle birebir diyaloğa girmekten çekinirler" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

*"Ast üst ilişkileri mesafeli görünüyor dışardan, disiplinli görünüyor" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Maliye'de görev yapan şeflerin, ara bir amir kadrosu olarak görüldüğü daha evvel vurgulanmıştı. Şefler bir üst memur gibi görev yapmakta ve vatandaşla birebir diyaloğa girmektedir. Katılımcıya göre vatandaşların şeflere doğrudan başvurabilmesi ve kolay ulaşabilmesi memurlarda öfke uyandırmaktadır. Nitekim bu tür durumlarda memur atlanarak doğrudan bir üst makama ulaşılmış olmaktadır. Öte yandan vatandaşın şefe doğrudan ulaşıyor olmasının da şef kadrosunun otoritesi üzerinde zayıflatıcı etkisi olduğu düşünülmektedir.

*"Maliye memurları diğerlerinden farklıdır. Mesela diğer kurumlarda tüm memurlar hiyerarşik olarak farklı seviyede, ama Maliye'de bir şefle de vatandaşın muhabbeti olabiliyor, ona da iş gidebiliyor. Böyle olunca hiyerarşinin altında kalan memurlar daha öfkeli, daha kızgın oluyor Maliye'de. Mesela kuruma girdiğiniz anda atmosferden belli oluyor zaten, o gün gergin bir günse tüm ofis gergin oluyor" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı ise müdürlere, iş ilişkilerinin gerektirdiği saygı çerçevesini aşan bir ihtimamla davranan memurların daha çok sevildiğini, aksi tutum sergileyenlerin ise dik başlı ve geçimsiz bulunduğunu ifade etmiştir. Gerçekten de kimi amirler kendilerine olağanın dışında hürmet eden, gördüğü yerde ayağa kalkarak önünü ilikleyen, karşısında iki büklüm duran uşak görünümlü memurları severler. Kimi memurların amirlerin odasından, tıpkı bir padişahın huzurundan

çıkıyormuşçasına geri geri çıktığı, kekeleyerek konuştuğu ve bunun amirlerce önemsendiği bilinmektedir. Bürokrasi içinde kendisine bir üst amirden telefon geldiğinde, masasında ayağa kalkıp, önünü ilikleyerek görüşme yapan memur modelleri dahi vakidir. Bu davranışları bir saygı göstergesi olarak gören ve bu memurları taltif eden amirler olduğu gibi, böylesi hizmetkâr modellerden hazzetmeyen amirler de vardır. Bize göre amirle memur arasındaki bu uşak ilişkileri, insani görünmediği gibi saygı mesabesinde de değerlendirilemez. Elbette bir memur amiri ile belli bir saygı çerçevesinde ilişki kurmalıdır ancak bu saygı, başı önde, tam tekmil, ayakta, elleri önde bağlı ya da esas duruşta durularak ifade edilmemelidir. Memurların en doğru hürmet göstergesi, vatandaşa iyi hizmet etmek ve işlerini eksiksiz ve vaktinde görmek olacaktır. Ancak görüşmecinin vurgusuna göre vatandaşın yanında olan ve hizmet etmeye istekli olan memurlar, kurum içinde tepki görmektedir. Esasen bu durum memur bölümünde de sıklıkla vurgulanmıştı. Memurlar arasında vatandaşlardan yana tavır takınanlar, diğerleri tarafından icat çıkarmakla ve insicamı bozmakla eleştirilmiştir. Katılımcının diğer bir vurgusu hükûmete yakın memurların amirler tarafından sevildiği yönündedir. Bu vurgunun daha evvel dile getirilen siyaseten atanmış idarecilerden kaynaklandığını düşünüyoruz. Nitekim bu yönde atanmış amirlerin, ideolojik bakımdan kendilerine yakın gördükleri memurları olumlaması anlaşılabilir bir durumdur.

> *"Bu tabiri kullanmayı hiç sevmiyorum ama yalaka olanların amirlerle arası daha iyi, olmayanlar kötüler. Maliyede çalışan bir arkadaşım var, biraz dik başlı. İşimi çözmek için vardığımda "bana gelme şuan bana karşı bir tepki var" diyor. Siyasi olarak farklı görüşte, bir de bazı konularda memurun değil halkın yanında olduğu için sevilmiyor. Bir arkadaşım daha var o hükûmet yanlısıdır o seviliyor mesela. Kısacası hükûmet yanlısı olan memurlar, amirleri tarafından seviliyorlar, karşıt görüşte olanlar zor şartlar altında çalışıyor. Yalaka olan memurlar da iyi durumdalar, keyifleri yerinde" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Memurların amirlere karşı yaklaşımının değerlendirilmesinde yaş hususu da bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı, genç kuşak memurların amirlere karşı rahat davrandığını ancak yaşlıların halen tedirginlik yaşadıklarını aktarmıştır. Bu kanıya memur çözümlemelerinde de yer verilmiş ve yaşlı kuşakların amirleri tarafından tehdit edildiği, hakarete uğradığı, hatta fiziki şiddet gördüğü vurgulanmıştır. Katılımcının bu kanısının yaşlı kuşağın deneyimleri ile ilgisi olduğunu düşünüyoruz.

Gerçekten de kamu kurumlarında yaşlı memurların yaşlarına ve iş deneyimlerine rağmen, bir üst makama gitmeleri gerektiğinde daha fazla kaygı yaşadığı bir gerçektir. Öte yandan yukarıda vurgulanan uşak görünümlü memur modelinin genç kuşakta görece azaldığı halde, yaşlı kuşakta varlığını sürdürdüğü de gözlemlerimiz arasındadır. Bu kuşağın otoriter amir deneyimlerine sahip olması ve özlük haklarına ilişkin yeterli bilinç düzeyinin oluşmamış olması, bugün dahi amir memur ilişkilerini doğrudan etkilemektedir. Öte yandan genç kuşak memurlar oldukça özgüvenli oldukları gibi amirler karşısında daha dik bir duruş sergilemektedir. Öyle ki genç kuşakların aldıkları eğitim ve atanmak için geçtikleri çetrefilli sınavların verdiği cesaretle amirlerini yetersiz gördüğü de vakidir.

> *"Amirlere karşı yeni nesil memurlar daha rahat ama yaşlılar çok çekiniyorlar" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Vatandaşların memuriyeti değerlendirme ölçütlerinden bir diğeri de örgüt içi ilişkiler boyutunda ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda vatandaşlar memurların birbiri ile ve memurların amirleri ile ilişkilerini gözlemlemek sureti ile kimi düşünceler geliştirmiştir. Birinci kuşak katılımcılar, memurların birbiri ile ilişkilerinin gayet iyi olduğunu ve her durumda birbirlerinin ardında duracaklarını ifade etmiştir. İkinci kuşak da memurlara ait dayanışma konusunda fikir beyan etmişse de, kimi katılımcılar eskiden ilişkilerin daha samimi olduğunu ve iş dışında aileleri de kapsayan arkadaşlık ilişkilerine döndüğünü vurgulamıştır. Bu gün memuriyetin profesyonelleşmesi neticesinde iş arkadaşlığı daire ile sınırlı kalmaktadır. Öte yandan bu kuşakta FETÖ soruşturmalarının memurlar arasında yarattığı gerginlikten söz edilmiştir. Nitekim 15 Temmuz Kalkışması sonrasında, Devletin FETÖ ile mücadelesinde kurumlardan memurların ayıklanmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu soruşturmalar esnasında kimi memurların birbirini haksız yere FETÖ'ye mensup olmakla suçladığı bilinmektedir. Bu durum ikinci kuşak tarafından gözlenmiş ve memurlar arası diyaloglara dayanmak sureti ile aktarılmıştır. Üçüncü kuşak ise memurların birbiri ile iyi ilişkiler kurmasının vatandaşlara da yansıdığını ve çalışan motivasyonunu artırdığını vurgulamıştır. Bu kuşakta eşitler arası ilişkiler bakımından ifade edilen sözleşmeli memur-kadrolu memur ayrımına rastlamaktayız. Şu halde vatandaşların memurlara yönelik tanıma biçimlerinden biri de sözleşmeli memurluktur. Bu kuşağa göre sözleşmeli memurlar, kaygı düzeyi yüksek memurlar olup, örgüt içinde de

kendilerini değersiz hissetmektedir. Öte yandan vatandaşlar da bu memurları yarım memur olarak görmektedir.

Ast üst ilişkileri bakımından ise görüşlerin ekseriyetle otoriter amir, yumuşak amir çevresinde şekillendiğini görmekteyiz. Birinci kuşak, amirlerin memurlarına karşı gevşek davrandığını ifade ederken, bugün neredeyse memurların amirlerinin arkasından gizli işler çevirebilecek potansiyelde olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda amirin otoriter olanı makbuldür. Bu kuşakta ifade bulan diğer bir görüş, memurların üstlerinin tavrına paralel olarak hizmet formu geliştireceğidir. İkinci kuşak da otoriter amirler konusunda hemfikirdir. Memurun üstlerinden korku duymaması hâlinde verimlilik azalmakta ve bu durum vatandaşlara yansımaktadır. Maliye'de ast üst ilişkilerine yönelik diğer bir vurgu şef kadrosu üzerinedir. Şef, memurun üstünde olmasına karşın hem vatandaşlar hem de memurlar tarafından yarı amir olarak görülmektedir. Katılımcılar, otoriter amir modelini olumlarken memurlara müeyyide uygulanmadığından ve sicil notu verilemediğinden söz etmiştir. Şu halde memurun çalışmasını sağlayacak asıl şey amiri tarafından cezalandırılma ihtimali olarak görülmüştür. Bu kuşakta Maliye'de ast üst ilişkilerinin çok keskin olduğunu düşünenler de yok değildir. Nitekim kimi amirler, memurlarını odalarına çağırarak saatlerce ceketi düğmeli ve ayakta bekletebilmektedir. Amir memur ilişkilerine etki eden diğer bir unsur törenciliktir. İkinci kuşak Maliye'de törenciliğin yoğunluğuna dikkat çekerken, işleyişe olumsuz etki ettiğinden dem vurmuştur. Bu kuşakta amirlerle ilgili elde edilen diğer bir veri, cinsiyet bağlamında elde edilmiştir. Nitekim kadın amirlerin yetersiz olduğu ve duyguları ile hareket ettiği düşünülürken, fıtraten toplumun geleneksel pratiklerini yerine getirmeye elverişsiz bulunmuştur. Üçüncü kuşak da bürokraside merasim ilişkilerine dikkat çekmekte ve bu durumu yadsımaktadır. Nitekim üst kadroların, küçük işler için memurlarla ve vatandaşlarla görüşmeyi reddetmesi, işlerin sürüncemede kalmasına neden olmakatdır. Bu kuşakta amir memur ilişkilerinin keskinliğine vurgu yapılmış, memurların amirlerinden yoğun bir çekinceme duyduğu aktarılmıştır. Dikkat çeken diğer bir nokta, genç kuşağın amirlere karşı daha cesur davrandığı, yaşlıların ise geçmişe dayanan korkularının devam ettiğidir.

### 4.2.3. Vatandaş Gözünden Dünden Bugüne Memur Vatandaş İlişkileri: Tevekkülcü Vatandaştan Hesap Soran Vatandaşa

Bu tema altında katılımcılardan, bürokrasiyi ve memur tutumlarını dünden bugüne değerlendirmeleri istenmiştir. Esasen bu temanın tezin ana hatlarına ilişkin genel tasavvuru ortaya koyma amacı taşıdığı söylenebilir. Nitekim bir kuşak çalışması olması ve dünden bugüne vatandaş memur etkileşimlerini ortaya koyma amacı taşıdığı düşünüldüğünde, katılımcıların bu tema altındaki görüşlerinin bir özet mahiyetinde olacağını söylemek doğru olacaktır. Birinci kuşak katılımcıların kahir ekserisinin bürokrasi öyküleri oldukça karanlıktır. Buna karşın birinci kuşak bir katılımcı eskiden bürokrasinin daha disiplinli ve devlet adabına yatkın olması yanında, ikili ilişkilerinin daha samimi olduğunu vurgulamıştır. Buna göre eski memurlar eğitim bakımından daha tahsilli ve kişilik olarak ağırbaşlıdır. Maliye'de görev yapan ilk kuşak memurlar, Ticaret liseleri ya da Maliye liselerinden mezun oldukları için muhasebe konusunda daha donanımlı görülmüştür. Öte yandan ilişkilerin daha samimi olduğuna yönelik vurgu memur ve mükellef sayısının azlığına bağlanmaktadır. Katılımcı memurların kendilerine gereken sevgiyi gösterdiğini şimdiki memurların ise kibir içinde olduğunu vurgulamaktadır.

> *"Ben ilk başladığımda bir tane Vergi Dairesi vardı, 1970'li yıllarda. Çalışan memur sayısı belki ondu, belki on beş. Dolayısı ile gittiğimiz zaman abi kardeş gibiydik. Biz onlara gereken saygıyı gösterirdik, onlar da bize gereken sevgiyi gösteriyordu. Her konuda yardımcı oluyorlardı, destek oluyorlardı. Ama şimdi mükellef sayısı çok, memur sayısı çok, muhasebeci sayısı çok kimse birbirini tanımıyor. Bu da ilişkileri mesafeli yapıyor, o abi kardeş ilişkisi olmuyor. Eski dönemlerde memurlar daha bilinçliydi. Şimdiki memurlar pek o kadar değil. Bazıları var ki gurur kibir içindeler, bilmiyorlar ki tahsilliden daha tahsillisi vardır ama ağırbaşlılığını muhafaza etmesi lazım insanın. Bunun sebebi şu olabilir, Maliye memurları normal bir lise çıkışlı ya da normal bir üniversite çıkışlı olmamalı, mali konularda ihtisas olarak açılmış, Ticaret liseleri, Maliye liseleri ya da Maliye, Muhasebe bölümlerinden mezun olmalılar. Memurlar teoride bilgili olması yetmez pratiğe geldiğinde de becerebilecek kişiler olmalı. Ben şimdi tıp fakültesi mezunu değilim, hastanede doktor olsam yapabilir miyim olmaz değil mi? Onun gibi bir şey…" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcıların bürokrasi deneyimlerine bakıldığında oldukça despotik bir bürokrasi anlayışının ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Esasen bu tezin önceki bölümünde birinci kuşak vatandaşlar, kendilerine hoyrat ve

acımasız davrandığını söyledikleri memurları daha disiplinli, ciddi, devlet ahlakına sahip ve işini daha iyi yapan kimseler olarak tanımlamıştır. Öte yandan aynı kuşak memurlar da amirleri tarafından türlü kötü muamelelere maruz kaldıklarını ve ekonomik bakımdan çok güç durumda olduklarını da ifade etmişlerdir. Buna karşın eskide olanın özlemle anılması oldukça manidardır. Yine memurların kuşak bakımından değerlendirildiği bölümde, kimi vatandaşların eski memurları vakar sahibi, genç memurları ise ciddiyetsiz ve kibirli bulduğu sıkça vurgulanmıştı. Ekseriyetle eski ciddiyet, yeni ise lakaytlıkla anılmaktadır. Ancak aynı katılımcılardan genel bir bürokrasi değerlendirmesi istendiğinde, aktarılanların aynı doğrultuda olduğunu söylemek oldukça güçtür. Dipçikli memurlar, dayak yiyen, hakarete uğrayan, ezilen ve ufak bir işlem için günlerce sırada bekletilen vatandaşlara bakıldığında, eski olanın ciddiyetle ilişkilendirilmiş olması hayli ironiktir. Bu bağlamda, vatandaşların ya otoriterlikle baskı arasında bir bağ kurduğu, ya da eskiyi kutsayan nostaljik geleneğin tesiri altında olduğunu söylemek gerekmektedir. Eski ile kurulan bağlar genellikle duygusaldır. Eskiler iyidir, eski birey özgürdür, eski dönemde dayanışma fazladır ya da eski insanlar yardımseverdir. Tarih hep daha karmaşık olanı getirdiği gibi, türlü musibetleri ve bilinmeyeni ardından sürümektedir. Zaman kötüdür, nesil bozulmuştur, insanlık ise ölmüştür. Esasen bu katı kabuller, bireyin ya da sosyal bilimin şimdi ile baş edememesi, geleceğin bilinmezliği ya da bilinen ve üstesinden gelinen geçmişin nostaljik bir güven telkin etmesinden başka bir şey değildir. Bugün giderek tekinsizleşen toplumsal yapıdan, kaynakların kıtlığından küreselleştikçe yabancılaşan dünyadan, risklerden, güvenlik tehditlerinden, savaşlar ya da salgınlardan söz ettiğimiz bir gerçektir. Ancak insanın birey olarak kabul edilmediği, aklın mütemadiyen kirada tutulduğu, iktidarın katılımsız ve halka kulak tıkamış meşruiyeti, kadınların toplumsal hayattaki konumları, kız çocuklarına yüklenen anlam ya da toplumsal linç düşünüldüğünde, geçmişin de kusursuz olduğunu söylemek mümkün değildir. Bürokrasi de bu olumsuz görüngülerden azade değildir. Birinci kuşağın vurguladığı memur imparatorluğu, rüşvetin olağan bir iş gördürme biçimi olması, itilip kakılan, dipçikle dövülen ya da polisler tarafından sorgusuz sualsiz infaz edilen vatandaşlara yönelik hatıralara bakılırsa, memur vatandaş ilişkilerinin bugün büyük bir ilerleme kaydetmediğini söylemek haksızlık olacaktır.

*"Piyasada çalışan adam sanıyor ki (memur karşısında) benim eksikliğim var. Eksikliği falan yok, ama genelde eskiden kalma alışkanlıklar, korkaklıklar etkili. Dedelerimiz dipçikli olaylardan bahsederler, 1950 öncesinde, dayak yediklerini jandarmadan. İlkokulda mıydık ortaokulda mı bilmiyorum. Bizim bostanlığımız vardı, bir de dam yapılı, üstünde de çardak yapılıydı. Ben orda otururdum, uzaktan jandarmayı gördüm mü saklanırdım o hendeklerin içine. Hendeklerin içinde de yılan, çıyan, diken aklına ne gelirse ot, çöp vardı. Onlardan korkmazdım, jandarma geçene kadar hendeğin içinde yatardık, sonra çıkardık meydana. O gün bize yapacağı bir şey olduğundan değil işte bizim büyüklerden dinlediklerimizden. 1950 öncesine ait dinlediklerimizden. Şimdi öyle bir olay yok yani" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

*"Çok şey değişti memurlar arasında. Babamı hatırlıyorum bir telefon yazdırırdı, yıllarca telefonun bağlanmasını beklerdiniz. O kadar uzun süreçler vardı ki, memurların kapsına gidiyordunuz dönüyordunuz, gidiyordunuz dönüyordunuz. Hastaneler mesela, gittiğinizde günlerce sıra bekliyordunuz. Oradaki memurlar doktordan daha çok doktordu yani, her şeye müdahale ediyorlardı, saygısızlardı. Polis memurları çok hoyrattı, sorgusuz sualsiz tutup götürebiliyorlardı insanları. Rüşvetler dönüyordu kurumlarda, bir işi yaptırmak istiyorsanız illa ki bir rüşvet vermeniz gerekiyordu bir kâğıdın, defterin içinde. Babam anneme çok anlatırdı, akşamları biz de ders yaparken kulak misafiri olurduk. Babam şehirlerarası yola çok giderdi, mal getirirdi toplu olarak. İşte onun geçmesi için, memurlara para vermezsen geçirmezler derdi, küfrederdi çok kızardı onlara. Ya bir sigara paketi alıp vereceksin yandan tutuşturacaksın, ya da evrakın içine para koyacaksın. Şuanda bunları gözlemlemiyorum, muhakkak oluyordur ama bu kadar ayan beyan değil. Bu kadar küçük işlerde değil artık!" (V4, 61, Kadın, Lise).*

Birinci kuşak diğer katılımcı o dönemde vatandaşların soru sormaktan dahi çekindiğini ve yalnızca kendilerine söyleneni yaptığını ifade etmektedir. Daha evvel de ifade edildiği gibi 1927-1945 arasında doğan kuşağa sessiz kuşak, 1946-1964 yılları arasında doğan kuşağa ise bebek patlaması kuşağı adı verilmektedir. Sessiz kuşak dünyanın otoriter rejimlerle yönetildiği ve bireysel özgürlüklerin kısıtlı olduğu bir dönemde doğmuştur. Bu kuşağa ebeveynleri tarafından bu tür baskıcı uygulamalara ve toplumsal olaylar karşısında sessiz kalması telkin edildiği için "sessiz kuşak" adı verilmiştir. Bu bağlamda sessiz kuşak tevekkül etmeyi öğrenmek durumunda kalmış bir kuşaktır. Bu tezin birinci kuşağı ise sessiz kuşak tarafından yetiştirilmiştir. Katılımcıya göre birinci kuşağın sorgulama ya da soru sormaya karşı duyduğu korkunun nedeni, dönemin baskıcı ve hukuk dışı uygulamalarından kaynaklanmaktadır. Askerî darbe dönemlerine atıfta bulunan katılımcı, itiraz etmeleri

halinde bir bahane ile toplanıp hapse atılmaktan çekindiklerini ifade etmiştir. Bu bağlamda memurla vatandaşın ilişkisi, askerî bürokrasinin darbe ile kurduğu siyasal ilişki ile de yakından ilgilidir. Öte yandan dinî pratiklerin de görünür olmadan gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Nitekim katılımcı, annesinin Kuran-ı Kerimi sessiz dinlediğini ve komşularının dini sohbet yaptıkları gerekçesi ile tutuklandığını ifade etmektedir. Bu bağlamda vatandaşın memurla kurduğu ilişkinin bir diğer boyutu da dinsel pratiklere müdahale boyutunda olmuştur. Daha açık bir ifade ile memur, vatandaşın dinî hayatına müdahale eden biridir.

Vatandaşın memur karşısındaki tevekkülcü duruşu despotik uygulamalar yanında kitle iletişim araçlarının gelişmemiş olmasına bağlanmıştır. Yalnızca bürokrasinin denetimi ile yayın yapan bir kanal izleyebilen, telefon ya da internet gibi iletişim araçlarına sahip olmayan bu nesil, ne dünyadan ne de bireysel özgürlüklerden haberdar olmuştur. Esasen haberdar olmuş olsaydı dahi, dünyanın da çok farklı bir durumda olmadığını görme ihtimali yüksekti. Birinci kuşak ekseriyetle tüp, ekmek ya da mazot kuyruklarından dem vurarak bu dönemi, ülkesel kuyruk kültürü ile ilişkilendirmektedir. Esasen dünya da benzer kaynak sıkıntıları yaşamakta, gelişmiş birkaç ülke dışında pek çok millet kıt kaynakları paylaşmaktadır. Yine dünyanın pek çok yerinde otoriter ve askerî rejimlerin etkileri hissedilmektedir. Diğer bir deyişle devletler ellerinde var olan imkânları dağıtmışlardır. Esasen bugün de benzer bir dağıtım kavgası, farklı metalar üzerinden süregelmektedir. O günleri bu denli karanlık kılan şey kıt metaların ekmek, tüp ya da su gibi asgari ihtiyaçlar olmasına karşın bugün tablet, bilgisayar ya da ek internet paketi gibi ikincil ihtiyaçlar olmasıdır. Bürokrasinin bugün, geçim sıkıntısından şikâyet eden vatandaşı müsrif ve nankör bulmasının nedeni de ekmek, tüp, mazot ve su kuyruklarına giren halk imgesinden ileri gelmektedir. Esasen vatandaşa, mütemadiyen dün ekmek kuyruğunda olduğunu hatırlatarak, bugüne şükrü öğütlemek ve taleplerini küçümsemek doğru bir yaklaşım değildir. Bugün dünya başka bir toplumsal aşamadadır ve pek çok vatandaşın birincil ihtiyaçları değişime uğramıştır. Örneğin küresel Covid-19 salgını aşamasında bilgisayar ve sınırsız internet, ailelerin ekmek ve su kadar öncelikli ihtiyaçları arasındadır.

> *"Teknolojinin hayatımıza girmesi ile insanlar gelişmiş toplumların haklarını nasıl savunduklarını öğrendi. Önceden biz nereye sürsen oraya giden insanlardık, haklarımızı savunamazdık, korkardık. Neden birileri ef*

*der, püf der toplayıp bizi içeriye tıkardı. 1980 darbesini gördüm ben, insanlar dışarıya kafalarını uzatıp bakamazdı bile. Annem korkardı, Kuran-ı Kerim dinlemeyi çok severdi ama açtığında, kapıları pencereleri kapatın aman kızım derdi. Neden, sen sadece Kuran'ı Kerim dinliyorsun diye sorgusuz sualsiz alıp götürülebilirdin. Kadınlar mahallelerde sohbet yaparlardı, o kadınlar bile toparlanıp götürüldü. Yan komşumuzun evinde sohbet olduğu için insanlar, baskın yapıp götürüldü. Hiç bir şey çok sorgulanmazdı. Ekmek kuyruğu olurdu saatlerce beklerdik, karşımızda petrol vardı, insanlar kamyonlarını çeker haftalarca mazot beklerdi. Kimse demezdi ki, ya ben bunu yapmak zorunda değilim neden böyle demezdi. Şimdi böyle bir şey olsa insanlar ortalığı yıkar, neden artık, gelişmişlikten haberi vardı. O günler sadece TRT 1 vardı, o da yarım yamalak, her evde telefon bile yoktu, iletişim yoktu, insanların mahallesi dışında hiçbir olaydan haberleri yoktu. Gidip de bir yere sorgulayamazdınız. Şuan herkes dünyanın öbür ucundaki gelişmeden haberdar. Bu da kişilerin haklarını öğrenmesi ve bilinçlenmesine neden oluyor" (V4, 61, Kadın, Lise).*

Vatandaş bilincinin yükselmesi, kitle iletişim araçlarının gelişmesi ile ilgili olduğu kadar, eğitim seviyesinin yükselmesi ile de yakından ilgilidir. Örneğin birinci kuşak katılımcı kendisinin üniversite mezunu olduğunu ve hiçbir dönemde memur karşısında eğilmediğini ifade etmektedir. Nitekim eğitim seviyesi düşük ya da kırdan gelen vatandaşlar, memurlarca ezilmekte ve hor görülmektedir. Öte yandan vergi bilincinin oluşması da memurlar özelinde bir tepkiye neden olmuş ve vatandaşları cesaretlendirmiştir. Ancak vergi bilinci devletin, bireyin mali yükümlülüklerini getirmesi halinde hizmetlerini gerçekleştirebileceğine yönelik bir bilinç olarak gelişmemiştir. Vergi bilinci, vatandaşta bu hizmetler arasında memurun maaşının da yer aldığına yönelik düşüncenin yerleşmesi boyutunda ortaya çıkmaktadır. Şu halde kendi vergisi ile maaşını alan vatandaşın, memurlar karşısında boyun eğmek bir yana ondan nitelikli hizmet beklemek en doğal hakkıdır. Bu bağlamda vergiye yönelik yanlış bilinç, vatandaş memur ilişkilerini dönüştüren temel etmenlerden biri olarak önümüze çıkmaktadır.

*"Bir şuurlanma var vatandaşta, ben vergi ödüyorum benim verdiğim vergi ile maaş alıyor adam. İşte orda cebelleşiyoruz, arkadaş ben olmasam sen olmazsın, ben vergi ödemezsem sen maaş alamazsın. Şuurlanma var yani, bu da son 15-20 yıllık olay, öncesi değil… Bizim ilk zamanlarımız vatandaş işte el pençe divan, bak şimdi ben sığınan bir adam olmadım hiçbir zaman memura. Ben İstanbul İktisat Fakültesi mezunuyum. Benim o yönden ayrıcalığım vardı, İstanbul'a gitmişim ben. Öyle köyden giden gibi olsam, herkes ezer geçerdi" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Vatandaş olarak kurumlarda ikinci sınıf muamele gören köylünün, memur olma şansı da düşüktür. Nitekim katılımcı yönetimin köylüye olan bakışını "patates çuvalı" benzetmesi ile vurgulamaktadır. Öte yandan "dipçikli memur" birinci kuşak tarafından sıklıkla dile getirilen ve memur vatandaş etkileşimlerini derinden etkileyen bürokratik imgelerden biridir. Sabahattin Ali, Anadolu insanını çeşitli açılardan ele aldığı hikâyelerinde, şehir ya da köylerde görev yapan sivil ve askerî memurların zihniyetini ve halka olan yaklaşımlarını yoğunlukla işlemiştir. Bu öykülerde de dipçik ve memur arasında kurulan despotik bağa sıklıkla rastlamak mümkündür. Aydın (2018; 1251, 1280); memur vatandaş ilişkileri bağlamında ele aldığı makalesinde, Sabahattin Ali'nin hikâyelerinden pek çok örnek vermiştir. Şiddet konusunda Osmanlı ile Cumhuriyet dönemi arasında önemli koşutluklar olduğunu vurgulayan yazar, yönetici zümrelerin devlet anlayışlarının, şiddeti kendilerine en doğal hak olarak görmeye dayandığını ifade etmektedir. Öte yandan vatandaşların bu zihniyeti algılama mekanizmalarındaki süreklilik, şiddeti normal ve olağan bir bürokrasi pratiği olarak kabul etmelerine neden olmuştur. Öte yandan yazarın öykülerinde jandarma, Osmanlı'dan 1940'lı yıllara değin modern devletin temelinde bulunan şiddet olgusunun somutlaşmış halidir. Jandarma, güçlünün yanında yer alarak mazlum halkı boyun eğmeye mecbur eden ve sembolik şiddet tekelini elinde bulunduran bir imgedir. Birinci kuşakta benzer bir yönetim üslubu ve tevekkülcü vatandaş modelinin izlerini görmek mümkündür.

> *"Biz pancar ekerdik, patates ekerdik, onun gelirleri vardı. Babam tuğla ocağında çalışırdı, amcam Aydın'a yağ fabrikasına giderdi. Hayat zordu, ekonomik durum böyle değildi. Eskiden de herkes memur olmak isterdi istemez olur mu, da olamıyordu ki. (alaycı gülüyor) Yönetimdekilerin tavrı, tepeden bakışları, köylüye değer vermeyişleri. Nevzat Yalçıntaş hocamız vardı "komünist idarede köylü patates çuvalıdır, üretir, çuvallar ama yemez" derdi. Jandarma geliyormuş dipçikle, elinde ne varsa alır gidermiş…" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Bugün vatandaşların bilinçlendiği konusunda pek çok katılımcı hemfikirdir. Tevekkülcü vatandaş ile şuurlanma arasındaki geçiş için bir tarih belirleyen katılımcıya göre, dayak yiyen ve elinden varlığı zorla alınan baba ve dedeler gittikten sonra, bürokraside işler yoluna girmeye başlamıştır. Vatandaşlar artık kendilerine denetime geldiğinde kaba bir üslup takınan memuru uyarabilmekte ve memura sadece işini yapmasını hatırlatabilmektedir. Birinci kuşak memurlar, işyerlerine diledikleri

gibi girdiklerini, ağızlarında sigara ile esnafın koltuğuna geçerek emirler verebildiklerini aktarmıştı. Vatandaşların o günlerde kendilerine çok saygılı olduğunu ancak bugün neredeyse hesap soracak konuma geldiğini serzenişle ifade etmişlerdi. Çoğu memurun birinci kuşakta oldukça keyfi davrandığı ve vatandaşı yok saydığı neredeyse açıktır. Maliye memurları esnaf denetiminde işletme ile ilgili tutanak hazırlamakta ve vatandaşın tutanağı okumasına dahi fırsat vermeden imzalamaya zorlamaktadır. Öyle ki vatandaşın direndiği durumlarda, polis ya da jandarma çağrıldığı ve muhtarın da memurdan yana tavır alarak vatandaşa baskı kurduğu ifade edilmektedir. Ancak bugün vatandaş bakımından bilinçlenme ve sorgulama pratiği söz konusudur. Memurlar tarafından hesap soran vatandaş imgesi ile ifade edilen dönem, vatandaşlar bakımından bir şuurlanmaya tekabül etmektedir. Bugün vatandaşa kötü muamele eden memur sayısının çok az olduğunu ifade eden katılımcı, vatandaşın şikâyetçi olacağını ve bürokrasinin bu memurları çalıştırmayacağını ifade etmiştir. Daha da ötesi böyle bir memura şiddet de uygulanabileceğinin vurgulanması, dayak yiyen vatandaştan dayak atan vatandaşa doğru oldukça keskin bir dönüşümü işaret etmektedir.

> *"O dayak yiyen dedelerimiz, babalarımız gittikten sonra düzeldi işler bürokraside. Şimdi memur geliyor denetime, şunu çıkar bunu çıkar, onu yap bunu yap, bacak bacak üstüne atıyor, ağzında sigara, vatandaş diyor ki, arkadaş bacak bacak üstüne atma, ben olmasam sen burada bu işi yapamazsın. Arkadaş ben onu bunu yapamam yani, istediğin evrak neyse o belgeleri getiririm sana. Vatandaşa iyi davranmayan yüzde bir, hadi yüzde on. Değilse çalıştırmaz ki bugün, bir varırım yanına, iki varırım sonra şikâyetçi olurum. Sonra ya o beni pataklayacak ya ben onu pataklayacağım. Aslında Maliyecilerin ceza yazma yetkisi yok, tespit yaparlar, tutanak tutarlar giderler. Onların tutanaklarına göre şefleri, müdürleri cezayı yollar. Şimdi eskiden denetime gelirdi, yazardı da yazardı adam biz direk imzalardık. Ama şimdi söylediğini yazdı mı yazmadı mı adam bakıyor, imzalamıyor. Önceden imzalamazsa ne yapıyordu ya polis çağırıyordu ya da jandarma, esnaf korkusundan ister istemez imzalıyordu. Hele muhtarlar dediğim dedik, kraldan kralcı!" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Bu bilinçlenme sürecinde eğitim seviyesinin artması, kitle iletişim araçları ile bireysel hakların farkına varılması ve yönetici zümrelerin baskıcı zihniyetleri karşısında uyuşmuş vatandaşların şuurlanmasının oldukça etkili olduğu düşünülmektedir. Öte yandan siyasi iktidarların memur vatandaş ikileminde nerede konumlandığı ve benimsediği yönetim biçimi, memur vatandaş etkileşimindeki başat

değişim unsurları arasındadır. Bu bağlamda bugün vatandaşların siyasi iktidarlara çok hızlı reaksiyon vermesi bürokrasinin iyileşmesinin nedenleri arasında sayılmaktadır. Bürokrasinin üslubu iktidarın oy oranlarını doğrudan etkilediğinden, bürokrasiye karşı takınılan tavır genellikle popülist olmaktadır. Daha evvel de sıklıkla dile getirildiği gibi bürokrasiyi mücadele merkezi olarak belirlemiş iktidarların, daha geniş bir halk desteğine sahip olduğu bilinmektedir. Şu halde iktidar kaygısı ve kitle iletişim araçları sayesinde hızlıca oluşturulan kamuoyu, siyasi otoritelerin sürekli teyakkuzda olmasına neden olmaktadır. İktidarlar kimi zaman halkın yanında oldukları düşüncesini kuvvetlendirmek için bürokrasiye ayar çekme gereği duyarlar. Örneğin kimi bakanların gittikleri taşra teşkilatlarında, vatandaşların telkini ile alt düzey bürokratları ve memurları azarlaması da popülist yaklaşımlarla yakından ilgilidir. Hatta kavramsal çerçevede örneklerine değinildiği üzere, kendisine sosyal medyadan mesaj atan vatandaşların talepleri doğrultusunda, saniyeler içinde kurumların arandığı ve talimatlandırıldığı dahi vakidir. Siyasiler, bürokrasiyi nasıl tektir ettiklerini vatandaşlar ile paylaşmakta ve oylarını artırmayı ummaktadır. Vatandaşlar ise işaretleri ile memurların azarlanmasından haz duymakta hatta bunu bir zafer olarak addetmektedir.

> *"Şimdi şuan bürokrasi neden daha iyi, örneğin pandemide kamu kurumları diken üstünde oturmak zorundalar. Özellikle yerel yönetimler mesela, bir hata yaparsa bu hatanın bedelini ağır ödeyeceğini çok iyi biliyorlar. Kendilerini sürekli geliştirmek zorundalar. Kovid sürecini düşünün, en ufak stratejik bir hata yapıldığı anda herkes bunu fark ediyor, bir akşam sokağa çıkma yasağı bir saat önceden verildi diye ortalık yıkıldı biliyorsunuz. Bu gelişmeleri de buna bağlıyorum ben" (V4, 61, Kadın, Lise).*

> *"Memurların eskiden havalarından geçilmezdi, şimdi biraz daha aşağıya indiler. Giderdiniz derdinizi anlatamazdınız. Ya orda bir ahbap edinecektiniz, ya da işiniz görülmezdi. Biraz da toplumsal değişime uğradık. Alçakgönüllü olarak bakıyorduk, ama şimdi insanlar yapı olarak değişti. Eskiden hastaneye gittiğimizde hemşire sana bağırırdı bir şey diyemezdin, doktor bağırırdı korkundan şuram ağrıyor diyemezdin. O zihniyetler değişti artık. Bu biraz da hükûmetin tavrı ile değişti. Hükûmet halkı ön plana çıkardı, memur zihniyeti biraz kırıldı" (V5, 60, Kadın, Lisans)*

> *"Memurlar dünden bugüne hep rahatlardı. Ama son dönemde iktidarın tavrını değiştirmesi ve vatandaşın yanında yer alması ile mecburen tavrını değiştirmek zorunda kaldı. Eskiden hangi kuruma giderseniz gidin memurla konuşamazdınız, herkes havalıydı ama bitti artık onlar kalmadı" (V5, 60, Kadın, Lisans)*

İkinci kuşak katılımcılar eskiden kamu kurumlarına henüz gitmeden sıkıntısını yaşadıklarını ve memurlar tarafından azarlandıklarını ifade etmiştir. Sanıyoruz bürokrasiyi eleştirmek için en sık kullanılan terim "bu gün git yarın gel" şeklinde söylemleşmiştir. Katılımcı 2000'li yıllara değin bürokrasinin tavrının bu söyleme dayandığını ifade ederken, tüm gününü kurumda geçirmsine karşın ufak işlerini dahi halledemediğini vurgulamaktadır. Öte yandan dün ile bugünün değerlendirilmesi her ne kadar Maliye özelinde istenmişse de, pek çok katılımcının hastane görevlileri ve jandarma örneği vermesi dikkat çekicidir. Vatandaşlar eskiyi ifade ederken hususen doktor, hemşire ve hastane memuru yanında jandarma imgesini memura ikame olarak kullanmıştır. Bir diğer katılımcı eski memurlardan vatandaşın bu yönde korkması ile ilgili oldukça dikkat çekici bir vurgu yapmıştır. Nitekim vatandaşlar hayatlarını doğrudan etkileyen tüm kararları memurların ağzından duymuştur. Memur hem kanunun uygulayıcısı, hem savcı hem de yargıç olmuş vatandaşın hayatı hakkında tek hüküm sahibi olarak görülmüştür. Üstelik bu karara itiraz edecek bir üst mahkeme de bulunmamaktadır.

> *"Ben çocukluğumdan hatırlıyorum, bir kamu kurumuna gideceğimizde çektiklerimi. Bir hastaneye gittiğimizde doktorun kapısında bekleyen memurun azarından korkardık yani. İteleme, bağırma, çağırma sürekli. Şuan öyle bir şey yok" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

> *"2000'den önce memurların tavrı git geldi. Sabah sekizde kuruma gidip, akşam beşe kadar işimi bitiremediğim zaman olurdu" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

> *"2010'lardan önceki dönemde muhatap bulmak zordu, üslup tarzı ile de sıkıntılı kişiler vardı. Ama son atamalarla birlikte kurumun insani yapısı değişti, daha rahat şimdi" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

> *"Bu eskiler, bilginin gücünü kullanıyor nispeten. Ama bir de şöyle cezayı da memur yazdı, hükmü de memur verdi, insanların hayatını değiştiren kararları memurun ağzından duyduk. İtiraz merciini bilmedik duymadık, bilsek de önümüz hep kapandı. Maliye'ye babam rahmetli zamanında adamın bıkkın, sıkıla büzüle gittiğini bilirim ben. Niye şimdi varacağım, ona varacağım, ona salacaklar, ona varacağım ona salacaklar. Onlar da bitti…" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Yeni dönemin memur otoritesinden görece temizlendiğini düşünen katılımcılara karşın, dengenin bozulduğunu düşünenler de bulunmaktadır. İktidarın bürokrasiyi azaltmaya yönelik söylemlerinin baskın bir vatandaş tipini ortaya çıkardığı, eskiden memurların üstünlük sergilediği memur vatandaş ilişkilerinde artık

vatandaşların neredeyse masaya yumruk vurma noktasına geldiği konusunda, araştırmaya katılan hemen her memur hemfikirdi. Öyle ki vatandaşların hakaretlerine, hatta şiddete varan tutumlarına uğradıklarını aktaran memurlar ne amirlerinin ne de mevcut sistemin kendilerini korumadığına yönelik yoğun serzenişler aktarmışlardı. Bu durum memur bölümünde "bir evin bir çocuğu vatandaş" olarak kavramsallaştırılmıştır. Nitekim vatandaşlarla yapılan görüşmelerde yalnızca bir katılımcı, memur vatandaş ilişkilerinde dengenin bozulduğuna ve vatandaşların ayarı kaçırdığına değinmiştir. Katılımcıların çoğunluğu bu soruya olumlu yanıt vermemiş, memurların halen tahakkümünü sürdürdüğünü vurgulamıştır. Ancak memurların bundan 30 yıl önce baskın bir konumda olmadığını söylemek doğru olmayacağı gibi bugün oldukça köklü bir değişimin gerçekleşmediğini söylemek haksızlık olacaktır. İstenen düzeyde olmasa da geçmişe nispetle vatandaşların taleplerini ifade edebildiği, itiraz edebildiği ve şikâyet mercilerinin herkese açık olduğu bir dönemde olduğumuz gerçektir. Sosyal medyanın yoğun biçimde kullanılması ve eğitim seviyesindeki artışın yanı sıra, vatandaş bilinç düzeyindeki yükseliş de vatandaşların memurlar karşısında etkinliğini artırmıştır. Öte yandan giriş bölümünde tartışılan, erken Cumhuriyet döneminin boyun eğen, talepsiz ve tevekkülcü makbul vatandaş tipinin zaman içinde sorgulayan, talepkâr, liberal ve bireyci vatandaş tipine dönüşmesi de memur vatandaş ilişkilerinin niteliğini değiştirmiştir. Bu nitelik değişimi memurlar tarafından oldukça net biçimde algılanmış ve örgütün serzeniş kültürünü meydana getirmiştir. Ancak vatandaşlar arasında bu dönüşümün baskın biçimde ifade bulmaması, halen çoğu katılımcının eski düzeni öven ifadeler kullanması, üzerinde düşünülmesi gereken bir durumdur. Bu durumun toplumsal değişmenin taraflarca algılanması ile ilgili olduğunu düşünüyoruz. Nitekim bürokratik iklim değişikliği, aleyhine olan tarafın daha hızlı, lehine olan tarafın ise daha geç reaksiyon verdiği bir süreç olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir deyişle hak ve konum kaybına uğrayanlar değişimi çok daha net anlamlandırmıştır. Hâl böyle iken vatandaşların halen bürokrasiden yoğun biçimde şikâyet ettiği düşünüldüğünde memurlar ve vatandaşlar tarafından algılanan etkileşim tablosunun oldukça farklı olduğunu söylemek mümkündür.

> *"Bürokrasiyi azaltacağız, bürokrasiyi vatandaş lehine çevireceğiz dedi, (Ak Parti) ama bunun da ayarını kaçırdı. Eskiden ceberut bir devlet vardı, kapılar kapalı, insan içeri girmez, şimdi kapılar açık ama vatandaş*

*güçlü, masaya vurmalar memura hakaret emeler. Ortasını bulamadık, teraziyi bir türlü tutturamadık" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Ayarı kaçan yalnızca memur değildir. İkinci kuşak katılımcıya göre sabahtan akşama değin çalışmaktan saçları başları dağılan, gözleri şişen ve perişan hâlde eve giden ilk kuşak memurlara karşın, bugün servisler arası meyve partisi veren memurların da ayarı kaçmıştır. Katılımcı daha önceki pasajında birinci kuşak memurların neredeyse nefes almaya zamanları olmadığını ve çok ağır şartlarda çalıştıklarını ifade ederken, bugünkü memurların oldukça esnek şartlarda çalıştıklarını ifade etmiştir. Birinci kuşak kadın memurların yürümeye dermanı kalmazken genç kuşak memurlar servisler arasında çay, kahve saatleri düzenlemektedir.

*"Memur ablalarımız vardı akşama kadar paçavraya dönüyorlardı. Ama şimdikiler birbirlerine meyve partisi veriyorlar. Servisler arası meyve partisi yapıyorlar. Ablalarımızın yürümeye dermanları kalmazdı şimdi birbirlerine çay kahveye gidiyorlar" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise eski dönemlerde memur üslubunun sıkıntılı olduğunu kabul etmekle birlikte bunun haklı sayılabilecek nedenleri olduğunu vurgulamıştır. Beyannamelerin tek tek verilmesi, manuel işlemlerin fazlalığına karşın çalışan sayısındaki yetersizlik ve bilgi teknolojilerinin bu denli gelişmemiş olması nedeniyle memurların çalışma şartları oldukça ağırdır. Özellikle kadın memurlara değinen katılımcı, kadınların çok daha zor şartlarda çalıştığını, ruhen ve bedenen perişan olduklarını aktarmıştır. Hâl böyle iken memurların şartların ağırlığını vatandaşa yansıtması da olağan görülmektedir. Katılımcı o dönemlerde tahakkukların yerlere atıldığını, kendilerinin ise yerden tek tek topladığını aktarırken herhangi bir kızgınlık emaresi taşımamaktadır. Öte yandan bugün, memurun evrakını yere atmasını hoş görmeyeceğini oldukça ciddi bir dille ifade etmiştir. Nitekim bugün dairelerde çok daha müreffeh bir çalışma ortamı bulunmaktadır. Hâl böyle iken memurun gerginliği için tesis edilen meşruiyet zemini de ortadan kalkmıştır.

*"Eskiden tüm beyannameler tek tek veriliyordu, onlar da tek tek bakarlardı, zaten çok gerginlerdi. Tahakkukları atıverirlerdi yerlere biz de orda toplardık yerlerden. Bize de acımazlardı sağ olsunlar. Şartlar ağırdı, şartların ağırlığını bize de yansıtıyorlardı. Haklıydılar bir yerde. Şimdi memur benim evrakımı yere atamaz mesela. Eskiden vergi dairesine giderdik ablalarımız vardır orda. Yaşlı böyle saçları başları dağılırdı aklar düşerdi. Paçavraya dönüyorlardı akşama kadar. Buradaki kadın memurların da ağır, riskli ve zordu görevleri. İş yapmaktan gözlerinin önünü göremiyorlardı,*

*yüzleri gözleri şişiyordu. O zamanlar bu ağırlığın altında eziliyorlardı. 40 yaşındaki ablamızın 60 yaşında gibi göründüğü hâlini gördük yani biz o zaman" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı 1990'lı yıllarda şirkette görev aldığını ve o günden bugüne ne bürokraside ne de memurların tavrında hiçbir değişim olmadığını aktarmıştır. Bu katılımcı görüşme boyunca kadınlar, memurlar ve bürokrasi hakkında oldukça reddiyeci ve keskin bir dil kullanmayı tercih etmiştir. Genellikle cevapları kötü, çirkef, egoist, rüşvetçi ya da düzelen hiçbir şey yok gibi kesin yargıları içinde barındırmaktadır. Bu üslubun katılımcı ve görüşmenin zamanlaması açısından anlamlı sayılabilecek nedenleri bulunmaktadır. Nitekim kendisi, sigorta prim sayısının dolduğunu düşündüğünü ancak görüşmenin gerçekleştirildiği gün SGK'nın bir hatası nedeni ile henüz emekliliğini doldurmadığını öğrendiğini araştırmacı ile paylaşmıştır. Görüşme boyunca da hayli öfkeli idi ve mütemadiyen mevzuyu emekliliği ile ilgili konuya getirerek öfkesini ifade ediyordu. Bilindiği gibi nitel araştırmalar bakımından bağlam kilit bir öneme sahiptir. Nitekim bağlam olmaksızın toplumsal gerçekliğin salt aktarılması halinde erişilecek gerçeklik bilgisi maluldür. Şu hâlde katılımcı ile gerçekleştirilen görüşmenin bu bağlam içinde ele alınması daha doğru olacaktır. Öte yandan eğitim seviyesinin düşüklüğü ile memur öfkesi arasında da ilişki olduğunu düşünüyoruz. Eğitim seviyesi ve mevzuatsal bilgi azaldıkça memura duyulan tepki artmaktadır.

*"1994'lerde şirkette çalışıyordum. O yıllardan bu yıllara hiçbir değişme yok bence, hiçbir değişme, hiç, hiç…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

İkinci kuşak diğer katılımcılar ise eski memurları daha donanımlı ve devlet ciddiyetine sahip olarak nitelemektedir. Dikkat çekici olan katılımcının bu dönemin ciddiyetini, memurların sürgün edilebilmesine bağlamış olmasıdır. Gerçekten de eski dönemlerde memurların çok sık yerlerinin değiştirildiği bilinen bir gerçektir. Bu tezin sahibinin de benzer fenomenleri bulunmaktadır. Nitekim babasının emekliliğini doldurmak üzere iken ideolojik saiklerle doğu bölgesine sürülmesi nedeni ile lise yılları bu sürgün kültürünün içinde geçmiştir. Özellikle darbe ya da iktidar değişimi gibi karmaşa dönemlerinde, ideolojik sürgünlerin uygulanması neredeyse bir gelenek gibiydi. Bugün ise bireysel bilinçlenme, mevzuatsal düzenlemeler, sosyal medya ve

STK'ların etkisi ile bir memurun sürgün edilmesi zorlaşmıştır. Esasen üst düzey bürokratlar için halen benzer uygulamalar olduğu bilinmektedir. Ancak herhangi bir idari kadroda görev almayan memurlar, bu bakımdan daha güvenlidir. Şahin'e göre (2002: 440); üst düzey bürokratların hükûmet programları ile yerlerinin değiştirilmesini olağanken, alt düzey memurların yerlerinin değiştirilmesi maksadını aşan bir hükûmet politikasıdır. Nitekim Türk siyasi hayatında DP döneminden örnekler veren yazar, pek çok sade memurun ideolojik saikle yerlerinin değiştirildiğini aktarmıştır. Öte yandan bir memurun disiplinli çalışması ile sürgün edilmesi arasında bir ilgi olduğunu düşünmenin, insani bir yaklaşım olmadığını vurgulamakta yarar vardır.

Katılımcıların diğer bir vurgusu eski memurların mevzuat hâkimiyetidir. Bu husus bu tezin muhtelif yerlerinde sıklıkla vurgulanmıştır. Yeni memurlar nazik bulunsa da bu nezaket, ezoterik bilgi olmadan tatmin edici olmaktan uzaktır. Memurun her şeyden evvel sahip olması beklenen şey mevzuatsal bilgidir. Katılımcı bugün tüm işlemlerin hızlandığını ancak amacına ulaşmadığını ifade etmektedir. Katılımcının veciz ifadesi ile devletin arabası gerekirse yavaş gitmeli ancak hedefini tutturmalıdır.

> *"Memur anlayışım, büyüklerimizden abilerimizden öğrendiklerimizden kıyaslama yaptığım zaman bugün çok sıkıntılı. O zamanlar devlet memurları kendini geliştirmek zorundaydı. Yerler sabit değildi, ufak bir hatada sürülüyordu, o günler memuriyet sanki bu kadar garanti değildi. Artık serbest ve lakayt davranmaya başladı memurlar, kanunlar da değişti, yasa onları koruyor. Çoğu şeyi bizden öğreniyor, öğrenmiyor okumuyor. Ben çıraklık dönemimde Maliye'ye gidip bir hususta bir şey görüştüğüm zaman, memurundan şefine, müdürüne kadar herkesin ağzı aynıydı. Yasa bellidir, şunu yaparsın şunu yapamazsın. Ama şuanda gidin Vergi Dairesi'ne, hangi birimle görüşsen hiçbiri birbirinin dediğini tutmuyor. Tatmin olamadan çıkıyorum oradan. Maliye'de memur kanunu bilecek. Büyüklerimiz abilerimiz şöyle derlerdi, devletin arabası yavaş gider ama hedefine varır, gerçekten öyleydi. Ama şuan hızlı gidiyor da hedefe varamıyor" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Eski memurların tavrı aynı duruyor ama 2000'den sonra atanan memurlar da iletişim daha farklı. Ama şu da var, eskiler daha bilgili olduğu için kısa cevap verir gönderir. Yeniler de bilmediği için oyalanırsın. Gider şefe sorar, zaman kazanmaya çalışır, seni oyalar!" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

> *"Eskilere bakarak yeniler daha da bir acayibime gidiyor benim. Eski memurlar daha iyiydi gibi geliyor. Önceden bir saygı vardı, görüntüde bir*

*şey vardı ciddiyet vardı. Şimdikiler ciddiyetsiz lakayt daha da umursamaz…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

Hem birinci ve hem ikinci kuşağın, memur tutum ve davranışları ile ilgili oldukça değişken düşünceleri olduğu görülmüştür. Buna karşın üçüncü kuşakta oldukça stabil bir tablo ile karşı karşıya olduğumuzu vurgulamak gerekmektedir. Nitekim dünden bugüne bürokratik alanı değerlendirmesini istediğimiz üçüncü kuşak tüm katılımcılar, eski dönemlerdeki sıkıntılara değinmiş ve bugün memurların daha ılımlı olduğunu vurgulamışlardır. Burada şu hususa dikkat çekmek gerekmektedir. Üçüncü kuşak yaşı itibari ile kısıtlı bir memur deneyimine sahiptir. Hâl böyle iken olumsuz düşüncelerin inşasında kuşaklar arası aktarımın etkili olduğunu ifade etmek gerekir. Örneğin bond çantalı memur imgesi bu anlatılardan biridir. Birinci kuşak memurlar, denetime bond çanta ile gittiklerini ve esnafın kendilerinden korku duyduğunu ifade etmişlerdi. Özellikle bond çantalı memur olarak söylemleşmiş tanıma göre, bond çantası memur korkusunun sembolü olarak görülmüştü. Aynı imgenin belli filmlerde dahi işlendiği, vurgulananlar arasında idi. Diğer yandan ilk kuşakta Maliye memuru, polis ya da zabıta gibi kolluk kuvvetleri mesabesinde değerlendirilmiştir. Bu bilgi üçüncü kuşağa da aktarılmıştır. Ancak katılımcılar bu korku kültürünün geçmişte kaldığını, bugün memurun vatandaşı korkutmak gibi bir kaygısının olmadığını vurgulamıştır. Bu bağlamda genç kuşak, bürokraside bir transformasyon gerçekleştiğini algılamış bir kuşaktır. Memur tutum ve davranışlarında köklü bir dönüşüm yaşandığı da, yine en net bu kuşakta ifade bulmuştur.

*"Anne babamlar anlatıyorlar. Çok kavga ederlermiş memurlarla, çok da azarlanırlarmış. Mesela abim de Maliye'de çok kavga ettik derdi. Sadece bir imza atacak memur "şuan atmak istemiyorum git, daha sonra gel" derlermiş. Ne gerekçeyle peki " şuan imzalamak istemiyorum" diye geri yolladığını çok farklı insanlardan duydum eskilerden" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

*"Eskilerde Bond Çanta'yla esnafa girme, işte bir korku salma, eskilerde varmış ama yenilerde öyle bir şey yok artık. Yeniler gayet saygılı, ne iş yapacaksa onu söylüyor. Mükellefi korkutayım, şöyle böyle olayı yok yeni memurda" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

*"Maliye memuru eskiden polis zabıta gibi görülüyormuş. Esnaf da Maliye memurundan korkarmış, ama şimdi öyle bir şey yok" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

*"Eski ile yeniyi kıyas edersem çok farklı. Zaten bugün memurlarla fazla bir diyalogumuz yok eskiye göre. Eskiden direk memurlarla bitiyordu her işimiz. Şimdi çoğu şey internet ortamında olduğu için... Ha, diyaloğa girdiğimiz zamanda da eski memurlar eskide kaldığı için eski düzeni devam ettiriyorlar ama yeni memurlar daha sağlıklı" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

Birinci ve ikinci kuşak dünden bugüne memurların değerlendirilmesi noktasında ikiye ayrılmış gibidir. Kimi katılımcılar eski memurların vatandaş üzerinde korku kültürü oluşturduğunu ve vatandaşların hor görüldüğünü ifade etmiştir. Kimileri ise eski memurları devlet ciddiyetine sahip olmakla yücelterek yeni dönemde vatandaşların ayarı kaçırdığını vurgulamıştır. Eski memurları eleştiren özellikle birinci kuşak katılımcıların bürokrasi öyküleri, jandarma ya da ormancı gibi metaforlar üzerinden oldukça karanlık bir dönemi içermektedir. Yine de bu kuşaklarda, baskın bir değişimin vurgulanmamasını şaşırtıcı bulduğumuzu söylemeden geçemeyeceğiz. Üçüncü kuşak ise kendilerine anlatılan memur öyküleri üzerinden bir değerlendirmeye giderken, yeni dönem için oldukça olumlu bir tablo resmetmektedir. Şu hâlde dünden bugüne bürokratik dönüşümün, üçüncü kuşakta oldukça anlamlı olduğunu söyleyebilmekteyiz. Genç kuşaklar memurların vatandaşı korkutma potansiyelinin kalmadığını aktarırken, hali hazırda ikili ilişkilerinin azaldığını vurgulamıştır. Bu bağlamda bürokraside yaşanan dönüşümün emarelerinden birinin yüz yüze ilişkilerin azalması noktasında ortaya çıktığını söylemek doğru olacaktır.

#### 4.2.3.1. Dönüşümün Emareleri: Aşınmış Memurlar

Dünden bugüne üç kuşak vatandaş memur ilişkisinin nüvesini değiştiren başat unsurlardan biri yüz yüze etkileşimin azalması, hatta kimilerine göre yok olma noktasına gelmesidir. Bu bağlamda iptidai bir vatandaşlık tanımı, bugün yapılacak memur vatandaş çalışmaları için yetersiz kalmaktadır. Nitekim tüm dünyayı etkisi altına alan teknolojik gelişmelerle beraber ortaya çıkan yeni bir vatandaşlık türünden söz etmemiz gerekmektedir; dijital vatandaşlık. Memur vatandaş etkileşimlerinin yoğun bir ilişkiler ağı içinde yürüdüğü bir dönemden memur ile vatandaşın neredeyse karşılaşmadığı bir döneme geçtiğimizi kabul etmemiz gerekmektedir. Bu ilişki, dijital vatandaşla sembolik memur arasında kurulan bir ilişkiye evirilmiştir. Esasen bu yeni etkileşim türü başlı başına bir çalışma konusudur. Dijital vatandaş (Çubukçu ve Bayzan, 21013: 148); internet ortamında iletişim haklarını kullanan, muhatabı ile iş birliği kurduğu esnada doğru bir tutum sergileyen, bilgi ve iletişim kaynaklarını

kullanırken eleştiren, çevrimiçi işlemler esnasında ortaya çıkacak etik ilkelerin farkında olan ve teknolojiyi başkalarına zarar vermeden kullanabilen vatandaştır. Dijital vatandaşlar teknoloji kullanımına ilişkin hak ve ödevlerinin farkındadır. Öte yandan günümüz dünyasında makbul vatandaş olmanın yolu, iyi bir dijital vatandaş olma yolunda hızla ilerlemektedir. Ne var ki vatandaşlar ve memur arasındaki iletişim ve bilginin aktarılması dijital ortamlara kaymıştır. Bu bağlamda gerçek hayatta kurulan ilişkilerin yanı sıra, artık sanal ortamda bilinçli, güvenli ve etkili teknoloji kullanımı ile kurulacak ilişkiler son derece önemlidir. Katılımcıların kahir ekserisi, memurlarla çok fazla yüz yüze gelmeden dijital aracılarla kurulan ilişkileri olumlamaktadır. Öte yandan taraflar ne kadar az karşı karşıya gelirse o nispette sorunlar azalacaktır. Birinci kuşak vatandaşlar teknoloji ile mesafeli kuşağı oluşturmalarına karşın, çocuklarından ya da torunlarından yardım almak sureti ile dijital işlemlerini gerçekleştirmektedir. Katılımcıya göre düne nispetle bugün etkileşim azalmıştır ve yarın bugünden daha da azalacaktır.

> *"Eskisi kadar Maliye'ye gitmek zorunda olmadığız bir döneme geldik. Çoğu işi online yapıyoruz artık. Ben beceremesem de çocuklarım beceriyor. Sade bir vatandaşın Maliye'ye pek gitmesi gerekmez. İşyeri açacaksa gitmesi gerekir. Ondan sonrasını muhasebe tutabilir. Memurlarla vatandaşlar daha az yüz yüze gelirse daha az sorun çıkar, vatandaşla memurun ilişkileri iyileşir. İlerde daha az gideceğimiz zamanların gelmesi mümkün, resmi kurumlarla şahısların işi kalmayacak. Memursuz kalmayız tamamen, insana ihtiyaç olacak ama fazla gitmeyeceğiz daha yakında. Ben şuanda hiçbir kuruma gitmiyorum mesela. Gaz Net, elektrik, su hepsini bilgisayarımda yapıyorum. Bilmiyorsam da çocuklar, torunlar yapıyor" (V3, 62, Erkek, Lise).*

> *"Yüz yüze iletişimimiz azaldı artık, bu çok iyi bir şey, ne kadar az karşı karşıya gelirsek o kadar iyi. Valla biz rahatladık!" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak katılımcı da eskiden haftada en az on kere vergi dairesine gittiği halde, bugün en fazla ayda bir kere gittiğini aktarmıştır. Katılımcı ilerde memurların yanı sıra, mali müşavirlere de gerek olmayacağı daha etkileşimsiz bir modele doğru evirildiğimizi ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise memurları görmek dahi istemediğini, çalıştığı dönemde evlenip memurların kahrını çekmekten kurtulmak için dua ettiğini ifade etmiştir. Nitekim vatandaşın memurla karşı karşıya kalması kötü muamele göreceği anlamına gelmekte, dijital ortamlar ise bu manada tampon bir aygıt olarak görev görmektedir.

Burada üzerinde durulması gereken diğer bir husus, Weber'in formel ve tözsel rasyonalite ayrımıdır. Weber, formel rasyonalite üzerinde hususen durmuş ve biçimsel rasyonaliteyi hedefe ulaşmak için kullanılacak araçların insani değerlerden arınık olması şeklinde tanımlamıştır. Öte yandan formel rasyonalitenin en tipik örneği bürokrasidir. Bürokrasi amaçlarına ulaşma konusunda biçimsel bir formu tercih ederken bunu amaçlara erişmek için en etkili araç olarak görmüştür. Tözsel rasyonalite ise herhangi bir hedefe ulaşmada nihai insani değerlerin dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Weber'in tahayyül ettiği akılcı bürokrasi modelinde, memurların yoğun bir etkinliği bulunmaktadır. Formel rasyonalite kendini her ne kadar en etkili araç olarak konumlandırmışsa da, zaman içinde memur vatandaş etkileşimleri tözsel bir forma dönüşmüştür. Nitekim memurların vatandaşlara karşı tutum ve davranışları hesap edildiği kadar mekanik olmamış ve bürokrasinin en şiddetli şikâyet kanadını oluşturmuştur. Daha açık bir ifade ile Weber, formel bir memur vatandaş etkileşimi öngörmesine karşın gerçekte ilişkiler duyusal insani ögelerin kuşatması altında ilerlemiştir. Belki de bu kayma, batı toplumları ile doğu toplumları arasındaki ikili ilişkilerin nüvesi ile ilgilidir. Diğer bir deyişle Türk toplumunda her türlü ilişkide olduğu gibi memur vatandaş ilişkileri de şahsileşmiştir. Ancak bürokraside dijital ilişkilerin gündeme gelmesi ile Weber'in asıl arzu ettiği mekanik ya da formel boyuta geçildiğini söylemek mümkündür. Öte yandan bir vatandaşın dijital ilişkileri kullanmak yerine birebir ilişkileri tercih etmesi irrasyonel görülmektedir.

> *"Günümüz şartlarında memurla vatandaş ne kadar az karşı karşıya gelirse o kadar iyi. İnternet çağındayız, buna ayak uydurmak zorundayız. Sen zaten interneti bırakıp Maliye'ye gidip işini yaptırmaya kalkıyorsan, daha uzun şeyler oluyor. İşlem uzayabiliyor, evrakımızın nerde olduğu belli olmayabiliyor. Ama internette yapılan bir şeyi görüyorsun ve takip edebiliyorsun evrakını. Memura sorduğun zaman evrakını vermiştik, şu zamanda verdik, bu zamanda verdik, daha üç günü var beş günü var hep aynı cümleler geliyor, sıkıntı oluyor…" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

> *"Haftada hiç gitmezsem 10 defa Vergi Dairesi'ne giderdim şimdi ayda bir kere gidersem gidiyorum. Memuru görmüyorum bile. İlerde Maliye memurlarını bırak, mali müşavirlere bile gerek kalmayacak" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Memurlarla ne kadar az yüz yüze gelirsek o kadar iyidir. Görmesem daha memnun olurum yani (gülüyor). Çalışırken hep derdim ki bir evlensem de, bir kurtulsam şu Maliyeciymiş bilmem neymiş derdim. Koca bir şirket vardı her şeyi benim üzerimdeydi. Maliyesi, Bayındırı, İl Özel İdaresi.*

*Hepsine gidiyorum, hepsinden ayrı bir laf yiyorum, görmesem şunları derdim…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

İkinci kuşak bir kısım vatandaş ise, karmaşık işlerde yüz yüze gelerek izahat yapmaksızın işleri çözemeyeceklerini ifade ederek tözsel ilişkilerin gerekliliğinden bahsetmektedir. Önceki dönemleri düğün salonu imgesi ile tarif eden katılımcı, bugün memuru neredeyse görmediğini vurgulamaktadır. Öte yandan Pandemi dönemi de dijitalliğin ilişkiler üzerine etkisini pekiştirmiş ve memurla vatandaş arasındaki ilişkinin nüvesi oldukça köklü bir dönüşüme uğramıştır. Ancak katılımcı yüz yüze ilişkilerin azalmasını olumlamadığı gibi kimi sakıncaları bulunduğuna işaret etmiştir. Elektronik ortamda kurulan otomasyon sistemleri, genel geçer ve olağan şartlarda işleme becerisine sahipse de kimi işler biriciktir. Bu gibi durumlarda vatandaş memurla yüz yüze ilişki kurmalı, özel durumunu izah etmeli, mimik ve jestlerini kurarak memuru ikna etmelidir. Öte yandan ikili ilişkiler sistemin aksaklıklarının ortaya çıkmasına da hizmet eder. Süreç içinde ortaya çıkan olumsuzlukları, vatandaş memura iletmekte ve oda üstlerine ileterek yasaların değişmesini sağlamaktadır. Şu halde ikili ilişkiler yasaların sahada nasıl durduğu ile ilgili fikir verirken sistemi yeniden düzenleme görevi görmektedir.

*"İletişim gergindi, seni dinlemek de istemiyorlardı. Zaten sürekli herkes ordaydı. O kalabalığın arasında düşün düğün salonu gibi, zor yani sıkıntılı. Vergi dairesinde ablalarımız vardı, paçavraya dönüyorlardı akşama kadar. Şimdi her şey elektronik ortamda her işimizi hallediyoruz. Vergi memurlarını neredeyse görmüyoruz. (Bu iyi bir şey mi sizce?) Değil aslında bu da iyi değil. Bir müdür yardımcısı var Vergi Dairesinde. Pandemide, aşırı şekilde korkuyor, maskeli, araya uzun bir mesafe koymuş, şimdi bir derdimi anlatacağım. Mükellefin bir işi var, illegal bir şey değil ama iyi izah edilmesi gereken, iddia etmem gereken bir iş. Mesafe var aramızda, müdür anlat diyor. Ya müdürüm ben buradan anlatınca anlaşamıyoruz ki dedim. Hem ağzında maske var, duymuyorum zaten. Hem de göz teması lazım ya bir de. Ben uzaktan derdimi anlatacağım bunu, zaten bütün Vergi Dairesi duyuyor ben rahat değilim dedim. İletişim aslında çok önemli. Bir de şöyle önemli, yasalardan kaynaklanan bazı işleri elektronik ortamda çözemezsin. Orda ancak motomot istediklerini verirsin. Ama benim izah etmem gereken bazı şeyler vardır. Bazı aksaklıkları memurlarla iletişim kurarak anlatıyorsun orda. Sen memura bir aksaklığı anlatıyorsun, o müdürüne, o defterdara, o bakana anlatıyor sonra bakıyorsun kanun değişiyor" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Daha az karşı karşıya geliyoruz artık memurla. Ben mesela 4-5 aydır neredeyse hiç gitmedim. E-defter diye bir uygulama var şimdi internet*

*üzerinden tutulan, bilgilerin internet üzerinden transfer edildiği. Hiç memurla işimizin olmayacağı bir yere doğru gidiyor. Ama iade sistemi var mesela, onla alakalı yüz yüze gelmek durumundasın memurla. Bazı şeylerin izahı gerekiyor" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Yine de kimi katılımcıların memursuz bir bürokrasi modelini imkân dışı görmediğini ifade etmemiz gerekmektedir. Kimilerine göre ise tüm işler otomasyonlar aracılığı ile görülse dahi, bu makinelere komut verecek bir insana ihtiyaç bulunmaktadır. Yine de konuşmasına oldukça keskin bir reddiye ile başlayanların dahi sonunda, temkinli ifadelerle tamamladığını söylememiz gerekmektedir. Hiçbir şeyin imkânsız olmadığına yönelik bu düşünce teknoloji çağının bir özelliği olsa gerek. Nitekim Mars'ta yeni bir hayat kurmaya çabalayan, gelecekte çağdaş tıbbın gelişeceği ümidi ile ölülerini donduran, insanı klonlama çabası veren ya da daha basit bir icatla, kasiyere ikame edilmiş dijital kasalar kuran insanlığın, memursuz bir bürokrasiyi yaratamayacağını söyleyemeyiz. Yine de kimlerimize, memurların bürokrasiden tamamen silinebileceğini düşünmek oldukça ütopik gelebilir. Ancak en azından Maliye gibi hizmet sektöründe olmayan kurumların, birer arşiv birimine dönüşebileceği bir dönemin geleceğini olası görmekteyiz. Pandemi süreci ise bizim için bir pilot uygulama görevi görmüştür. Çağdaş bürokrasi teorisyenleri arasında adhokratik örgütlere vurgu yaparak bürokrasinin yok olacağını düşünenler bulunmaktadır. Toffler (1981: 121-124); bürokratik hiyerarşinin yıkılarak yerini adhokratik örgütlerin alacağını söyler. Adhokratik örgütler kullan at biçiminde, yarı bağımlı, tekil görevlere yönelmiş ve yok edilebilen geçici örgütlerdir. Yazar gelecekte kişilerin fiziki olarak bir araya gelerek iş yapmayacağını, basit bir telefon, kimlik ya da hesap numarası ile pek çok işin görülebileceğini ifade eder. Toffler'in 1981 yılındaki öngörülerinin bugün büyük oranda gerçekleştiğini, bürokrasinin pek çok işlemini kimlik ya da hesap numaraları ile gördüğünü ifade etmemiz gerekir.

*"Sistem su götürmez biçimde, hatasız olursa memursuz bir bürokrasi olabilir. Kayıt dışı ekonomiden kurtulduğun, her şeyin dört dörtlük sistemini kurduğun, her işi resmi olarak yaptığın zaman memurun mükellef ile konuşacak bir şeyi yok zaten, belgeler konuşuyor onun yerine" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Maliye'de memursuz bir bürokrasi olmaz, olamaz. Tahsilat kısmının tamamı online yapılabilir. Beyanname verme kısmı da tamamen online olur. Ama tamamen insanı aradan çıkaralım olmaz, olmaması lazım. İlerde belki değişecek, tabii onu da bilmiyoruz hangi değişiklikler olacak. İlerde belki*

*orda bir Maliye binası dahi olmayacak. Sadece bilgisayar üzerinden bilgi alışverişi gibi…" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

*"Memurla ilişkilerimiz azaldı. Ama memursuz bir bürokrasi asla olmaz. İnsana ihtiyacımız var, şunu kullanan (bilgisayarı gösteriyor) insandır. Buna komut veren yön veren insandır. Bu emri alan da insan olmalıdır. Memur sayısı azalabilir ama tamamen ortadan kalkması asla olmaz. Bir program yapsan kurumda kullanmak için yine insan lazım, yenisini yapmak için yine insan var orda. Ama memurları görmememiz, yüz göz olmamızı engelledi" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Vatandaşların memurların inisiyatif almadığı yönündeki şikayetlerine bu çalışmanın muhtelif kısımlarında yer verilmiştir. Öte yandan inisiyatifin yanında keyfi davranışları getirdiğine yönelik düşüncemizi de defaten belirtmiştik. Burada ironik bir tablo ortaya çıktığını ifade etmemiz gerekmektedir. Vatandaşlar bir yandan inisiyatif kullanan bir memur modeli talep ederken öte yandan makinelerle ilişki içinde olmayı olumlamıştır. İkinci kuşak diğer katılımcı, makinelerin taleplerinin insanların tepkisine neden olmadığını ifade etmektedir. Gerçekten de bir otomasyonla muhatap olan kimse, kademeleri atlayıp işlemini tamamlayabilmek için sistemin istediği belgeleri yüklemeli ya da gerekli bilgileri girmelidir. Bireyin eksik tek bir belge ya da bilgi ile dahi ilerlemesi mümkün olmamaktadır. Ancak aynı belgeler bir memur tarafından talep edildiğinde, ortaya git gel denen bürokratik eziyetin ortaya çıktığı düşünülmektedir. Katılımcı bireyin karşısında inisyatif kullanan bir canlı bulması halinde talepkâr olduğuna vurgu yapmıştır. Bu talepkârlık, yapıverciliğimizle yakından ilgilidir. Makinelerin ise inisiyatif almaya ya da izahat dinlemeye hiç niyeti yoktur. Vatandaş ise hem memurla karşı karşıya gelmek istememekte, hem dijital ilişkiler istemekte hem de inisiyatifin olması gerektiğini düşünmektedir.

*"Şimdi artık her şey kayıt altına alınıyor, sistem üzerinden yapılıyor. Böylece vatandaşla memur arasındaki ilişki daha da azalmaya başladı, neredeyse hiç görüşme yok. Oradaki memur da rahat ediyor, vatandaş da rahat ediyor. Açıp baktığında ne isteniyorsa oradan bilgisayarı açtığında gözüküyor. O anda o evrakları yüklemek zorunda mesela. Vermezse işlemi yapılmıyor vatandaşın. Bilgisayar isteyince sıkıntı olmuyor ama memur istediği zaman sıkıntı oluyor. Bilgisayara hiçbir şeyi izah edemezsin. Biz aslında hep bir şeylerden bir şeyler koparma, zorlama peşindeyiz. Karşımızda da insan olduğu zaman, hemen şartları zorlamaya çalışıyoruz" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

Üçüncü kuşak ise teknoloji kuşağı olmasının da etkisi ile dijital işlemler konusunda oldukça şeffaf düşüncelere sahiptir. Öte yandan katılımcılar iyi bir sistem

oluşturulursa vatandaşların memurla karşılaşmadıkları bir idare sistemi geliştirilebileceğini ancak bunun bilinçli olarak yapılmayacağını düşünmektedir. Nitekim istihdam edilen memurların açıkta kalmaması için manuel işlemlerin varlığı zaruri görülmektedir. Bu kuşak yüz yüze ilişkilerin olmazsa olmazlığı ya da inisiyatif gerektiren işlerin varlığından söz etmemiştir. Bu durum, kuşağın kişilik özellikleri ile uyumlu görünmektedir. Bu bağlamda ne kadar az memurla karşı karşıya gelinirse işler o kadar kolaylaşacaktır. Öte yandan dijital işlemler "oturduğun yerden işler" olarak tanımlanmıştır. Bu durum da benzer şekilde Z kuşağının beden gücü gerektiren işlere karşı mesafeli duruşu ile yakından ilgilidir.

> *"Vatandaş memurla çok az karşılaşıyor artık. Ne kadar az gidersek o kadar iyi. Zaten şuan çoğu şey internette yapılıyor. Bu kadar memur da iş kapısı yaratılsın diye alınıyor. İlerleyen zamanda memurluğun da kalkacağını düşünüyorum. Düşündüğümde sisteme aykırı geliyor bana. Geri planda bir arşiv işi kalacak ama memur vatandaş ilişkisi olmayacak" (V14, 29, Kadın, Lisans).*
>
> *"Yüz yüze ilişkilerimiz azaldı, ne kadar az karşılaşırsak o kadar iyi. Umarım daha da az karşılaşırız. Gitmemek daha iyi geliyor bana. Şuan daha fazla online mümkün olsa bile yapmazlar bunu çünkü bir ton memur açıkta kalır. İstenilse yapılabilir bence, hiç Maliye'ye gitmeyeceğimiz bir sistem kurulabilir" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*
>
> *"Gelecekte daha da azalacak ilişkilerimiz memurlarla. Hatta memursuz bir bürokrasi, başka kurumlarda olmaz ama Maliyede olabilir". (V12, 31, Erkek, Lisans).*
>
> *"Maliye'ye gidip gelmemiz azaldı, memurla karşı karşıya gelmiyoruz artık. Gün geçtikçe de artıyor online işlem yaptıklarımızın sayısı. Orda bir saat sıra beklemektense burada beş dakikada yapıyoruz, oturduğumuz yerden. Bizim için bu olumlu bir gelişme" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Birinci ve ikinci kuşak, vatandaşla memur arasında yüz yüze ilişkilerin azaldığını kabul etmekteyse de memursuz bir bürokrasinin var olabileceğine imkân vermemiştir. Katılımcıların kahir ekserisi etkileşimsiz yeni modelden memnundur. Ancak kimilerine göre izahat gerektiren karmaşık işlerin, memurla ikili ilişkiye girmeksizin hallolması mümkün değildir. Memursuz bürokrasi konusunda en ümitkâr olan kuşak, genç kuşaktır. Weber (2012a: 64-65); bürokrasiden ne kadar şikâyet edilirse edilsin, büro işlerinin memurlar tarafından görüleceğine emindir. Bir an için idari işlerin memurlar dışında çalışanlar tarafından yerine getirileceğini düşünmek, bir illüzyondan ibarettir. Evet, büro işleri diğer çalışanlar tarafından görülmemiştir ancak

memurlar olmaksızın kurulan otomasyonlar, memur yerine ikame edilmiştir. Genç kuşak memuriyeti irrasyonel bulduğu gibi, Maliye gibi kurumlarda memursuz bir bürokrasi modelini imkân dâhilinde görmektedir. Bürokrasinin sıfır memurla işleyebileceğini düşünmek oldukça zorlayıcı bir iddia olur. Ancak gelecekte memur vatandaş ilişkilerinin daha da azalacağını, hatta hizmet sektöründe görev almayan kurumların sembolik birer arşiv birimine dönüşebileceğini söylememiz mümkündür. Pandemi süreci bu düşüncelerimizi kuvvetlendirmiş ve deneme sürümü işlevi görmüştür.

#### 4.2.3.2. Değişimin Emareleri: Münakaşa ve Şikâyet Kültürü

Memur vatandaş etkileşiminde değişime uğrayan en belirgin alanlardan bir diğeri de sürtüşme biçimleri ve şikâyet kültürüdür. Münakaşa kültürü ya da şikâyet kanallarının kullanılması gibi konular esasen bize bir ilişkinin nüvesi hakkında oldukça etkili veriler sunma kabiliyetine sahiptir. Birinci kuşakta vatandaşların memurlarla herhangi bir tartışmaya girecek cesarete sahip olmadığını ifade etmemiz gerekmektedir. Öte yandan bu kuşakta şikâyet kültürü de gelişmemiş, memurlarla ilgili serzenişler ancak halk arasında kulaktan kulağa söylenti şeklinde vuku bulmuştur. Daha iyi bir ihtimalle, nadiren vatandaşın partilerin il başkanlıklarına erişme imkânı var ise şikâyetini iletebilmiştir. O günlerde kamu görevlilerinin şikâyet edilebileceği mekanizmalar gelişmemiştir. Öte yandan vatandaşlar da elverişli bir bilinç gelişmediği, memurların hakaret, tehdit hatta şiddet içeren pek çok eylemine karşı, tevekkülcü bir tutum içinde oldukları görülmektedir.

Katılımcılar memurların eskisi kadar aymaz davranamadığı konusunda hem fikirdir. Nitekim vatandaşların bilinç düzeyinin yükselmesi ve şikâyet mekanizmalarının etkin kullanılması, memurların kendisine çeki düzen vermesini sağlamıştır. Birinci kuşak ise şikâyet kültürüne sahip olmadığı gibi, memurla daima iyi geçinme eğilimindedir. Nitekim memurlar kendileri ile kavga eden vatandaşların işlerini yavaşlatmakta, hatta yapılabilecek işi dahi yapmamaktadır. Vatandaşlar aynı memura mütemadiyen iş gördürmek durumunda olduğu için ilişkilerin dokusuna zarar vermek istemediklerini ifade etmişlerdir. Görüşmecilerin çoğunluğunun mali müşavir ve muhasebecilerden oluşması bu tutum üzerinde etkilidir. Şu hâlde ilişkilerin süreğenliği şikâyet mekanizmalarının kullanılması üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir.

*"Biz hiçbir zaman şikâyet etmeyiz. Bir bütün hâlinde çalışmaya çalışıyoruz. Çünkü daima bizim onlarla işimiz var" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

*"Kavga çıkarsan bana göre yapacağı işi de yapmaz, mümkün olduğu kadar zorlaştırır" (V3, 62, Erkek, Lise).*

*"Ha bizim zamanımızda böyle değildi, kimse şikâyet nedir bilmezdi. O günden bugüne ne değişti derseniz bilgisayar var artık. Nispeten iyileşme var, zihniyet değişti. Devlet memuru eskisi gibi yan gel yat değil. Ufacık bir şeyde adam ne yapıyor şikâyetçi oluyor, hakkını arar duruma geldi vatandaş" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Memurlarla yapılan görüşmelerde ortaya çıkan en şaşırtıcı verilerden birinin, kavga çıkarmanın yeni bir iş gördürme biçimi olduğuna yönelikti. Memurlar, kendilerinin azarladığı hatta tokatladığı bir vatandaş modelinin, bugün kendileri ile sürtüşme içine girerek olay yaratmaya çalıştığını ifade etmiştir. Memurların en büyük serzenişlerinden biri ise memurla vatandaş arasında ortaya çıkan münakaşa hâlinde, amirlerin vatandaşlardan yana tavır aldığı ve kavga çıkaran vatandaşı odasına götürerek yatıştırma yoluna gittiği yönünde idi. Bu bağlamda vatandaşlar birim içinde münakaşa yaratmanın bir iş gördürme biçimi olduğunu öğrenmişlerdir. Memurlar kendilerini itibari bakımdan konumlandırırken, vatandaşların kendilerine karşı cesur davranışlarını üzerinden tanımlama yoluna gitmişlerdir. Vatandaşlar ise bu görüşe katılmamaktadır. Birinci kuşak, memurla aralarını bozmaları ya da şikâyet etmeleri halinde işlerinin yavaşlayacağını düşünmüştür. İkinci kuşak da benzer düşüncelere sahiptir. Katılımcılara memurların görüşleri sorulmuş, hakkında münakaşa çıkan işlerin gidişatını değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıya göre memur böyle söylemekle kendini ele vermektedir. Vatandaşın işi amirin araya girmesi ile çözülebildiyse, demek ki münakaşaya gerek olmaksızın da çözülebilecek bir iştir.

*"Kavga çıkarırsan işin hızlanmaz yavaşlatılır, işi bitmez o vatandaşın. O olay yayılana, o olay gerilene kadar işin biterdi zaten. Madem o yapılacak bir işti, niye kavgaya bıraktın yani olayı madem demi memur açısından bakarsan. Memur da kendini ele veriyor aslında o zaman. Halledeydin, müdür yardımcısının illa seni tekdir etmesi mi lazım yani, yapılacaksa yap madem" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Maliye'de kavga çıkarsa oradaki şef devreye girer. Olacak bir şeyse tantana çıkarmayın derler, olmayacak bir şeyse gerekli yerlere şikâyetinizi yapın der geçerler. Kavga eden vatandaşın işi, yavaşlar hızlanmaz" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

*"Kavga çıkarmak işleri hızlandırmaz aksine yavaşlatır. Eskiden daha çok sıraya girerdik her gün bir kavga çıkardı. Hiç de hızlanmazdı o adamın işi. Memurlar bir kavgada birbirlerini tutar" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

İkinci kuşak diğer katılımcının, memur vatandaş ilişkilerindeki münakaşa kültürüne yönelik ifadeleri, sürecin hızlandırılmış bir anlatımı gibidir. Katılımcı bu durumu anlatırken oldukça müstehzi bir dil kullanmış ve eğlenerek aktarmıştır. Hatırlanacağı üzere birinci kuşak memurlar kendi dönemlerinde sesini dahi yükselten bir vatandaş olması durumunda içeri aldıklarını, kapıyı üzerine kapayarak tekme tokat dövdüklerini ifade etmişlerdir. Hatta Maliye'nin alt katında nezarethane olarak kullanılan bir bölüm olduğu ve sorun çıkaran vatandaşların burada bir müddet tutulduğu da aktarılanlar arasında idi. Öte yandan yine birinci kuşakta aktarıldığına göre, vatandaşın memura sesini yükselttiği bir olayda, karateci olan bir amir vatandaşı odasına çağırarak tekmelemiş ve memuruna böyle davranamayacağını ifade etmiştir. Birinci kuşağın bu aktarımlarını ikinci kuşak katılımcının ifadeleri ile birlikte değerlendirmek gerektiğini düşünüyoruz. Nitekim memur ya da amirin odasına çağrılarak kendisine şiddet uygulanan bir vatandaştan, aynı odada ikna edilen bir vatandaş modeline geçişi bir transformasyon mesabesinde değerlendirmek mümkündür. Öte yandan bugün bir vatandaşın kurumun nezarethanesine atılarak cezalandırılması ise ihtimal dışıdır. Zaten memurlar da vatandaşlarla olan ilişkilerindeki değişimi tam da bu tablo üzerinden okumaktadır.

*"Vatandaşla memur arasında bir kavga çıktı mı güvenlik gelir, güvenliği zaten kimse sevmez ona bağırırlar sen bir git derler. Ne yapacaksın birader dövecek misin falan derler, güvenlikler de kendini polis sanıyor artık, artist diyoruz bizim tabirle, kimse sevmez onları, neyse sonra polis çağıracağım beyefendi der, vatandaş çağır der, git kimi çağırırsan çağır, budayım ben der. O arada müdür yardımcısı gelir, ne oldu beyefendi sıkıntı mı var falan, gel buyurun içeri der, götürür odasına, sonra orda ikna eder… (gülerek, eğlenceli bir ifade ile anlatıyor)" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise şikâyet kanallarının kimi durumlarda bir amacı gerçekleştirmek için değil, protest bir tavır sergilemek için kullanıldığını ifade etmiştir. Özellikle CİMER, son dönemde vatandaşlar tarafından oldukça yoğun kullanılan bir şikâyet birimidir. CİMER kendisine bildirilen şikâyetleri ilgili kurumlara aktarmakta ve kendisine on beş gün içinde yanıt vermesini istemektedir. Öte yandan CİMER, vatandaşın kendisine tepki duyduğu memura yukarıdan ayar

verme eylemi olarak görülmektedir. Katılımcı bir arkadaşının memura tepki sebebiyle, bir kuruş için CİMER'e şikâyette bulunduğunu ve daha fazla yol masrafına katlanarak kurumdan bir kuruşunu aldığını ifade etmiştir. Bu süreç, vatandaşın eylemi ile memurun telkin edilmesine sebep olurken, şikâyetçi taraf için iç serinleme mekanizması olarak görev yapmaktadır.

> *"CİMER'e mesela Maliyede oldu, bir Kuruş için şikâyet etti memuru tanıdığım bir arkadaş. Gıcık gittim memura diyor benim bir Kuruş'umu vermedi diyor. CİMER'e şikâyet etmiş, CİMER'den Maliye'ye yazı geliyor, şu vatandaşın bir Kuruş'unu vermemişsiniz, onlar da arıyor, sizin bir Kuruş'unuz hazır diyorlar. O da Bosna'dan geliyor (Bosna Hersek Mahallesi, Maliye binasına oldukça uzak bir konumdur) bir Kuruş'unu alıp gidiyor. Bir Kuruş için ters gidilir yani. Ters gitme Kuruş için değil tabii, memurla olan ilişkisinden dolayı, gitmek için kaç Lira harcadı" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcılar da memurla münakaşa eden vatandaşların işlerinin sekteye uğrayacağı ve kurumda mimleneceğini düşünmektedir. Gerçekten de kamu kurumlarında sorun çıkaran bir vatandaş hangi memurla sürtüşme içine girdiğine bakılmaksızın, problemli vatandaş olarak görülmekte ve diğer memurlar tarafından da gizli bir protestoya tabi tutulmaktadır. Üçüncü kuşak katılımcılar memurların da amirlerin de kendi arkadaşlarından yana tavır alacağını ve vatandaşa tavır koyulacağını düşünmektedir. Oysa memurların amirleri ile ilgili en başat şikâyet konusu, vatandaşlar karşısında kendilerini ikinci plana atlamaları ve onlardan yana tavır koymalarına yönelikti. Memurlar bu tür durumlarda kendilerini değersiz hissettiklerini ve vatandaş karşısında mağlup olduklarını ifade etmiştir. Üçüncü kuşağa göre ise süreç tam tersine işlemektedir.

> *"Maliye'de kavga çıkarmak işleri hızlandırmaz aksine ters gider, yavaşlatırlar. Eskiden Vergi Dairesi'nde sıraya girdiğimiz zamanlarda devamlı kavga çıkardı, sıra kavgası olsun, memur tahakkukumu vermedi olsun, o adamın işi hızlı gitmez yani kavga etti diye. Bugünde olsa aynı şekilde olur tahminimce birbirlerini tutarlar. Vatandaşla memur kavga ettiğinde amir araya girer. Orta yolunu bulmaya çalışır ama o da memur tarafını tutar" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

> *"Maliye'de bir gün kavga çıktı, müdür çıktı götürün şunu dedi, bu gelirse işini bana göstermeden yapın (gözüm bu vatandaşı görmesin manasında) falan diye bağırdı memurlara" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcıya göre ise kimi memurlar nezaketten değil kavgadan anlamaktadır. Buna göre bu tür memurlar kendileri ile münakaşaya girişen ve vaka yaratan vatandaşların işlerini daha hızlı halletmektedir. Özellikle vatandaşın yoğun biçimde başvurduğu kurumlarda, birimlerden birinde seslerin yükselmesi olumsuz bir imaj olarak algılanmaktadır. Özellikle amirler vatandaşın sesini nereye kadar duyurabileceğini kestiremediklerini ifade etmişlerdir. Öte yandan ne amirler ne de memurlar şikâyet birimlerine kendilerinin içinde olduğu tartışma vakalarının gitmesinden hoşnut olmayacaklarını ifade etmiştir. Amirlerin vatandaşları yanlarına alarak sakinleştirmeye ve ortamda yükselen sesi yatıştırmaya çalışmaları da benzer bir kaygının tezahürüdür. Nitekim birimi ile ilgili şikâyet alan amir bu durumu bir yönetim zafiyeti olarak görmekte, itibar kaybettiğini düşünmektedir.

> *"Bazen kavgadan hoşlanan, bundan anlayan memurlar var. Ona kavga eden bir vatandaş denk geldiğinde hemen işini halledecektir. Ama bazen de iş kızıştıysa kimi zaman da işler inada biner, hiç yapmaz…" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Vatandaş memur ilişkilerinde şikâyet ve münakaşa kültürünün değişimi üzerinden dönüşümün emarelerini saptamaya çalıştığımız bu bölümde, memurlar nispetinde anlamlı veri elde edemediğimizi kabul etmemiz gerekir. Daha doğru bir ifade ile memurlar, vatandaşların gereksiz yere şikâyet kanallarını kullandıklarını ve şımarık bir çocuk gibi davrandıklarını aktarmıştı. Bu durum, memur vatandaş ilişkilerinin değişim nüvelerinden en kuvvetlisi sayılmıştı. Hatta "Kavga çıkaranın işi hızlanır!" şeklinde bir kanının varlığı, memurların serzenişleri arasındadır. Öte yandan bu kuvvetten aldığımız cesaret ile vatandaşlara benzer soruları yönelttiğimizi ifade etmemiz gerekir. Ancak vatandaşlar, memurları halen şikâyet etmekten çekindiklerini ve işlerin yavaşlayacağını düşünmektedir. Dahası vatandaşın memurla münakaşa edecek cesareti de yoktur. Bu bağlamda memurlar ve vatandaşların münakaşa ve şikâyet kültürünün dönüşümüne yönelik kavraması, aynı nispette değildir.

Vatandaşların birimlerde kavga çıkardığı ve şikâyet birimlerinin gereksiz kullandığı pek çok memur tarafından ifade edilmiştir. Kurumlarda da CİMER şikâyetlerinin ya da sosyal medyanın amacı dışında kullanıldığı ve pek çok şikâyetin gerçeği yansıtmadığı konusunda fikir birliği vardır. CİMER birimine bakan memurlar çoğunlukla vatandaşların şımarık olduğundan ve uç taleplere sahip olduğundan dem

vururlar. Ancak Türk bürokrasisinde, şikâyet kültürünün oluşması ve bürokrasinin vatandaşa kulak vermesi ile belki de en belirgin zihniyet değişiminin yaşandığını ifade etmek mümkündür. Vatandaşların kurumlardan aldıkları hizmetlerde görmüş oldukları aksaklıkları, CİMER yolu ile üst birimlere iletmesi ya da sosyal medya aracılığı ile Bakanlık yetkililerine bildirmesini salt bilgi kirliliği olarak değerlendirmek, doğru bir yaklaşım değildir. Bürokrasinin vatandaşı dinlemesi, demokrasiye yapılmış çok önemli bir katkıdır. Hatırlanacağı üzere 1990'lı yıllarda çocuk esirgeme kurumlarında, huzurevlerinde ya da öğrenci yurtlarında meydana gelen taciz ya da şiddet olayları, sıklıkla haber bültenlerinde kendine yer bulurdu. Nitekim bu kurumlarda barınanlar, basına yansıyanların görünenin çok küçük bir bölümü olduğunu ifade etmektedirler. Bu görüntülerin basına yansıması ve toplumsal tabandan gelen tepkilerin ardından iktidarlar, kurumlarda denetimlerini sıklaştırmışlardır. Ayrıca salt bu haberlerin yapılması dahi mağdurları, seslerini duyurma noktasında cesaretlendirmiştir. Yine cinsel istismar meselelerinin son yıllarda basında sıkça yer alması da benzer etkilere sahiptir. Geçmiş yıllarda benzer olayları yaşayan pek çok aile olmasına rağmen, şikâyet birimlerinin gelişmemiş olması ve toplumca mağdur ailenin marazlı ilan edilmesi de özellikle istismar olaylarının gizli kalmasına ve suçluların cesaretlenmesine neden olmuştur. Nitekim bu konuda yaşanan toplumsal bilinç ve mağdur olana sahip çıkma geleneğinin, kitle iletişim araçları sayesinde tesis edildiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda kitle iletişim araçlarının varlığı ve şikâyet birimlerinin etkin kullanımı, suça tevessül edecek olanlarda ya da hizmet verici diğer birimler üzerinde büyük bir baskı unsuru olarak görev yapmaktadır. Sosyal medyanın muazzam bir bilgi kirliliği ürettiği muhakkaktır. CİMER'e yollanan şikâyetlerin pek çoğu, bürokratik mekanizmaları ilgilendirmeyen ya da rutin işlemlere tepki mahiyetindedir. Yine de bürokrasi, yorganı pire için yakmamalı, eksik ya da taraflı da olsa bilginin bizatihi kendisinden vazgeçmemeli, bu yığınlar arasında az sayıda yapıcı eleştiri ve doğru bilgiyi damıtmanın yollarını aramalıdır. Kars'ta görev yapan bir memurun haksız eyleminden, Ankara'daki Genel Müdür'ün aynı anda haberdar olması, siyasa geliştiren iktidarlar ve hizmet verimliliği adına bir şanstır. Özellikle birinci kuşağın aktardığı, rüşvet, kayırma ve şiddet olayları düşünüldüğünde, bu gün kitle iletişim araçlarının ne denli büyük bir boşluğu doldurduğunu kabul etmemiz gerekmektedir.

### 4.2.4. Vatandaş Gözünden Alacaklı Memur-Borçlu ve Eksik Vatandaş

Vatandaşların Maliye memurlarından yoğun bir çekinceme duyduğu bu çalışmanın muhtelif bölümlerinde aktarılan bir hususdur. Burada sorulması gereken soru şudur; örneğin trafik kurallarına uyan, aracının bakım, sigorta ya da muayene işlemlerini eksiksiz yerine getiren bir vatandaşın trafik polisinden korkması için bir sebep var mıdır? Ya da vatandaşın, Millî Eğitim birimlerinde çalışan memurlardan korkmazken, vergi memurlarından korkmasının sebebi nedir? Bu bağlamda, katılımcıların vurguladığı bir diğer husus, vatandaşların resmi işlerini eksik görmelerinin memur korkusunu artırdığına yöneliktir. Memur çözümlemelerinde de benzer verilere yer verilmiş ve resmi kurumların sınıflandırılması yoluna gidilmişti. Şu halde memurların vatandaşlarla kuracağı ilişkiler, kurumların hizmet aralığı ve vatandaşın kurumla kurduğu ilişkinin nüvesi ile yakından ilgilidir. Öte yandan yine Maliye memurları ile kurulan ilişkileri vatandaşın vergiye olan yaklaşımı ile ilişkilendirmek mümkündür. Bu bağlamda, vatandaşların kendilerini alacaklı ya da borçlu olarak hissettiği kurumlar olduğunu söylemek gerekir. Bu konumlanma, vatandaşın kurumla olan ilişkilerini hak ya da ödevler temelinde şekillendirmesi ile ilgilidir. Daha açık biçimde ifade etmek gerekirse, bir vatandaşın öğretmene hak temelli, trafik polisine ise ödev temelli yaklaşması muhtemeldir. Öyle ki Maliye memuru karşısında borçlu ve mahcup bir tutum takınan vatandaşın, çocuğunu emanet ettiği ve bir takım beklentiler içinde olduğu öğretmene karşı alacaklı imiş gibi davranabileceği düşünülmektedir. Bu kanı memurların vatandaşları borçlu ya da kusurlu olarak gördüğüne yönelik verilerle desteklenmektedir. Esasen mükellef tanımı üzerine dahi düşünmek gerekmektedir. Memurlar vatandaşları tanımlarken, vatandaş yerine mükellef kelimesini kullanmaktadır. Mükellef ise etimolojisi itibari ile dahi yükümlü olan anlamına gelen, bir angaje çağrışımı yapmaktadır.

Yine aynı bölümde vatandaşın, Maliye memurundan cezai müeyyide gücü nedeni ile çekindiği ve diğer memur gruplarından ayrıldığı ifade edilmiştir. Nitekim Maliye memuru polis zabıta ya da jandarma gibi kolluk kuvvetleri mesabesinde algılanmıştır. Bu noktada üzerinde düşünülmesi gereken husus, vatandaşın neden ceza yemekten korktuğudur. Yine polis örneği üzerinden gidersek, bir vatandaşı durdurduğu zaman polisin baskın, sürücünün ise zayıf bir karakterde ilişkiye

girmesinin temelde nedeni üzerine düşünmek gerekmektedir. Yine Maliye memurlarının esnaf denetimleri esnasında, vatandaşların el pençe divan durdukları, memurlara ikramda bulundukları hatta rüşvet verdikleri düşünüldüğünde, her iki ilişkinin de benzer kodları içerdiği açıktır. Bunun temelde nedeni memur kaygısı olsa da, daha gerideki nedeninin kanunun istediği vatandaş olamamaktan kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim Türk toplumunda "memur isterse ceza yazacak bir şey bulur" şeklinde deyimleşmiş bir kanı hâkimdir. Bu kanı, vatandaş pratiklerimizin eksik evrakla tam hareket etme alışkanlığı ile yakından ilgilidir. Sigortasını yaptırmamış, sağlık çantası eksik ya da ehliyeti üzerinde olmayan bir sürücünün memur karşısında elinin ayağına dolaşması olağandır. Diğer yandan ruhsatsız işyeri ya da sigortasız işçi çalıştırma alışkanlığımız da bizi Maliye memuru karşısında güçsüz kılmaktadır. Kahvehane ruhsatı alarak, hırdavatçı dükkânı açabildiğimiz düşünüldüğünde, memurun akşam yiyeceği etli ekmekten, çayının yanındaki baklavanın teminini, kendine müstahak gören vatandaşın mecburiyetini anlamak zor değildir. Birinci kuşağın konu ile ilgili düşünceleri bu tablo ile tam bir mütekabiliyet halindedir.

Bir toplumun ekonomik etkinlikleri topluma ait kabullerden, kutsallardan ve toplumsal pratiklerden doğrudan etkilenmektedir. Maliye sosyolojisi toplumsal alanda gerçekleşen ekonomik etkinliklerde siyasi, kültürel ve kurumsal öğelerin etkisini inceleyen bir bilim dalıdır. Maliye sosyolojisine göre, bir toplumda vergiye dair tutumların ekseriyetle vatandaşlık kavramına ve devlete olan bakışla yakın ilgisi bulunmaktadır. Mükellefin ödeme gücü, eğitim seviyesi, mesleği, kişilik özellikleri yanında siyasal iktidara karşı takındığı tavır da, vergiye karşı olan tutum ve davranışları etkilemektedir. Ne var ki kimi durumlarda vergi kaçakçılığı, devlet egemenliğini kullanan siyasi otoriteye tepkisel bir duruş olarak ortaya çıkabilmektedir. Yine geçmişte çıkarılan vergi afları ve planlanan vergi reformları da vatandaşların vergi kültürünü doğrudan etkilemektedir. Vergi kültürünü etkileyen diğer bir unsur ise vergi karşıtı propagandalar yapan dini grupların, bir kesim vatandaşı tesiri altına almasıdır. Nitekim İslam, dini servetin belirli gruplarda toplanmaması ve her nesilde parçalanması üzerine kurulu bir sosyo ekonomik anlayışa sahiptir. Bu amaç çerçevesinde vurgulanan zekât, fitre ve mirasa ilişkin şeri hükümler, modern devletin vergi anlayışı ile çatıştırılmaktadır. Araştırmaya katılan vatandaşlar arasında, topumda

vergi bilincinin yerleşmediği, bu durumun da memur vatandaş ilişkilerini etkilediği yönünde bir kanı hâkimdir. Öyle ki vatandaşların ekserisi vergi dairesi ile ilintili işlemlerini noksanlıklar üzerine yürütmekte, bu durumun nedeni de vergi bilincine bağlanmaktadır. Vergi kültürü karşısında toplumun takındığı tavır, yukarıda sayılı pek çok etmenden etkilenmektedir. Bu konuya ileride ayrıntılı olarak değinilecektir.

Diğer yandan bir toplumda vergi kültürünün yerleşme düzeyi, resmi işlemlerin usulüne uygun yürütülmesi ve vergi suçlarından kaçınma yanında toplumca vergi memurlarına olan yaklaşımla yakından ilgilidir. Vergi kültürü ile ilgili gerçekleştirilen saha araştırmalarına bakıldığında, salt yasal düzenlemeler ile vergiye karşı tutum ve davranışların değiştirilemeyeceği sıklıkla vurgulanmaktadır. Bu bağlamda bu hususta sosyolojik faktörlerin tespit edilmesi ve yürütülecek politikaların bu minvalde sürdürülmesi, kimi durumlarda yasalardan daha etkili yol olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalar Türk toplumunda vergi bilincinin yerleşmesi hususunda oldukça köklü eksiklikler olduğunu ifade etmektedir. [144]

> *"Esnafların yüzde doksan dokuzu işini eksik yaptığı için korkuyorlar. Eğer işlerini tam yapacak olsalar Maliye memurundan korkacak bir sebebi de kalmaz" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*
>
> *"Maliye'den korkar esnaf, ceza yemekten korkar. Çünkü kendisi hata yaptığını biliyor. Hata yaptığını bilen insan korkar, kendinden emin olan insan niye korksun. Vatandaşın kendi eksiği yani korkmasının nedeni. Gelen memurun tavrına bağlı olarak, yumuşak başlıysa denetim biraz sohbet havasında geçer. Ama sertse, ben neyim havasında geldiyse tepeden inme ise egolarını tatmin etmeye çalışan memurlardır. Ama siz düzgün çalıştığınız zaman kimseye ihtiyacınız kalmaz rüşvet şu bu, firmalar içinde aynı şekilde. İşini düzgün yapan firma alnı açık buyur gel diyor Maliye'ye. Ama kaçak göçek işleri varsa korkuyor ve ona göre davranmak zorunda kalıyor" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

İkinci kuşak katılımcılar da benzer düşüncededir. Vatandaşların memurdan çekinmesinin nedeni kendi eksiklerinin farkında olmalarıdır. Ünsaldı (2014:14); çakal sosyolojisi olarak kavramsallaştırdığı, Türk toplumunda gündelik hayattaki eylem pratiklerine ve mesleki ilişkilere yer verdiğini çalışmasında benzer konulara değinmektedir. Yazar Türkiye gibi bir ülkenin yaşam alanlarını en iyi tasvir edebilecek

---

[144] Örneğin bkz.: Mumyakmaz, Alper (2014) *Türkiye'de Vergi Davranışlarını Etkileyen Sosyal Kültürel ve Ekonomik Faktörler: Ankara İstanbul ve Diyarbakır Örneği,* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Ankara.

kavramların daha ziyade, grilik, kırmalık ve tekinsizlik olduğuna değinmektedir. Bu bağlamda Bourdieucu alanlar ve onlar özelinde sabitlenmiş bir yaşamda, ülkemiz failinin eylem saikleri birkaç ilke üzerinde kolay kavranılabilir ya da öngörülebilir. Bu durum günlük hayatta rutin ve riskin mümkün olduğunca dışlandığı, meslek hatları belirgin bir toplum imgelemi ile kesişmektedir. Bu meslek erbabı, kimi zaman eve gelip sağlam contayı söküp yerine eskisini takan, kimi zaman hırdavatçı, yazıhane sahibi, doktor, avukat ya da memur olarak karşımıza çıkabilir. Yapıyormuş gibi yapan ancak yapmayan, işi bilen ancak işe gitmeyen ve meşru sosyal pratikler açısından olması gerekeni yapan bu figür "çakal" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu bağlamda Türk toplumunda hemen her alışveriş ya da hizmet alanı karşılıklı bir güvensizlik temelinde işlemektedir. Bu güvensizlik hasta-doktor, memur-vatandaş ya da müşteri-usta ilişkilerinde kendini gösterebilmektedir. Esasen memur vatandaş ilişkisinde de karşılıklı çatışmaya dayanan bir iş birliği söz konusudur. Memur vatandaşın eksiğini bilmekte, vatandaş da memurun kendine ait eksikleri bildiğini bilmektedir. Temelde güvensizlik üzerine bina edilmiş bu ilişki, memuru güçlü ya da rüşvet meyilli vatandaşı ise zayıf ve rüşvete mecbur edebilmektedir. Nitekim bir önceki bölümde evinin kasap, manav, akşam yemeği ve ayakkabı gibi pek çok ihtiyacını esnaflardan karşılayan Maliye memurları olduğu, bizzat memurlarca ifade edilmiştir.

> *"Önceden şeker alacaksa memur şekerciye denetime gider, un alacaksa uncuya denetime gider, evinin iaşesini esnaftan sağlar, etki ekmeğini paket yaptırırdı, öyle idi eskiden. Ama bu vatandaşın dört başı mamur olsa, direnci sağlam olur. Ama şunu unutmamak lazım, adam diyelim ki dirençli olsun işi de düzgün olsun yine çekiniyor biliyor musun? Şimdi bana diyor bu memurlar musallat olacaklar, sürekli taciz edecekler. Dükkânıma her gün gelir, artık beni merceğe koyar, normal olan günlük olayları benim için büyütür diye, yine de çekinir. Bir laf vardır, Türk milleti açığını bulur. Yav biz niye açığını bulmak için uğraşacağız, niye güzel şeyler yapmıyoruz. Türk milleti bir yolunu bulur, vergi vermeye niyeti yok, vergi vermiyor ne yapacak, kaçırmanın bir yolunu bulmaya çalışacak. Askerden kaçma, vergiden kaçma, arabası noksansa polisten kaçma. Kimin elinde ceza yazma rakamı yüksekse vatandaş ondan korkar. Bir ara polislere az ceza yazıyorlar, bir alt limit olsun dendi ve insanlar polisten kaçıp, polisle menfaat ortakçılığı kurmaya başladı. Ne oldu sonra polislerin omuzlarına kasketlerine kameralar koymalar başladı. Maliye'de olan şu, normal bir vatandaş Maliye'deki memurdan niye korksun, vergi verecek bir durumu yok ki. İşveren, müşavirler ya da diğerleri yani Maliyeyle ilgisi olanlar çekinir. Siz mesela yurttasınız, yurt kurallarına uyan, işinde gücünde bir öğrenci size başını eğer mi? Vergisini tam veren ya da kurallara uyan kişi Maliye*

*memurundan çekinir mi? Eksik işleri olan, yanlışını bilerek yapan, işte benim defterleri incelerlerse bana da eksik bulur ceza yazar diyen insan tabii ki Maliye'den korkar. Tabii bir misafirperverlik var, bir de el pençe korkmak var. Eskiden daha fazlaydı bu, fiş fatura kesmek vardı denetimler vardı, şimdi o denetimler kısmen yok. Ama buna rağmen de incelemeler çoğaldı. Vergi kanunlarına göre yazılması gereken faturanın dışında yazanlar, defterlerinin incelenmesini istemez" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"İş yerine denetime gelen Maliyeci, istese mutlaka bir açık bulabilir. (Bu durum memurun tavrından mı kaynaklanmakta, yoksa vatandaşların çalışma biçimlerinden mi?) Herkesin bir eksiği vardır mutlaka" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

*"Maliye polis, jandarma gibi görülür. Maliyede şöyle, devletin insanların gelirleri üzerinde hakkı olan kısmın beyan edildiği kurum, yani elimize cebini atan bir kurum. Ama şimdi sıkıntı biraz da kendimize varıyor. Bizim hiçbir şeyimiz dört dörtlük olmadığı için, nasılsa bir açık bulur memur bunun gönlünü hoş tutalım diyoruz. Mecburen boyun büküyor, Maliyecinin hem maddi hem de hukuki olarak isterse mutlaka tutar bir yer bulabileceğini, bulursa da başına bela olacağını biliyor. Eskiden şifreli bond çantayla girer memur, esnaf kaçacak yer arardı. Ama şuanda da böyle değişmedi ki. Sizin işiniz dört dörtlük olduktan sonra Cumhurbaşkanı gelsin otursun ne olacak ki. Memur gelip de onun ayağına basamaz, insanlarda ayağına basma korkusu var işte onun korkusuna, eğilip büzülüyor" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Şu hâlde vatandaşın açığı olduğu müddetçe memur, varlığına emin olduğu bir açığın cesareti ile vatandaşa her türlü muamelede bulunabilecektir. Yasaların tek başına bir milletin tüm düzenini tesis etmesi mümkün değildir. Yasaların yanı sıra üyelerinin de vatandaşlık bilincine ve etik ilkelere sahip olması gerekmektedir. Toplum içinde kronikleşmiş kimi ihlaller bulunmaktadır. Bu ihlaller yukarıda katılımcını da ifade ettiği gibi "Türk milleti açığını bulur!" düsturundan hareketle üretilmiş, herkesçe bilinen ve yolunu bulma yeteneği gösterenlerin zekâ ile ilişkilendirildiği ihlallerdir. Araştırmacının kendi bürokratik habitusunda da pek çok yolu bulunmuş zeki adımlar (!) bulunmaktadır. Bilindiği gibi Yüksek Öğrenim Yurtlarına öğrenci yerleştirme ve burs verme işlemlerinde öncelik, maddi durumu zayıf olan ailelerin çocuklarına verilmektedir. Bu durum aile tarafından maddi delillerle ve somut verilerle beyan esasına göre işlemektedir. Ücretli çalışanların gelirinin tespit edilmesinin daha iyi yolları vardır ancak, bir esnafın kazancı kendi beyanı mesabesinde değerlendirilmektedir. Bu bağlamda yerleşen öğrencilerin kimi zaman ekonomik durumu oldukça yüksek ailelerin çocukları olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda beyan sisteminin, vergi mekanizmasının yolu bulunacak bir marazı olduğu görülmektedir. Nitekim bir sarraf gelirini her yıl zarar gösterebilirken, dürüst bir mahalle bakkalı yıllık 50 bin Lira kazanç gösterebilmekte ve oldukça ilginç tablolar ortaya çıkabilmektedir. Bu puanlama siteminde ailenin üzerinde kayıtlı mülk durumu da önemli bir parametredir. Ancak vatandaşlar bu duruma da türlü çözümler üretebilmektedir. Aracını annesine devreden bir tüccar, biçerdöverini kuzenine devreden bir çiftçi, işvereni ile anlaşarak sigortasız çalışan bir işsiz ya da kendi kendine muvazaalı icrai işlem tesis ederek borçlu görünen esnaf, bunlar hepsi işini bilen vatandaşlardır. Şu hâlde bu tür sınavlarda, devlet yerleştirmelerinde ve sosyal yardımlarda salt evraki bilgilerin değerlendirilmesi nedeni ile işini bilen vatandaşlar avantajlı duruma düşmektedir. Sistem dürüst olmak isteyeni sürekli hırpalamakta, yoksulluğuna yoksulluk katmaktadır. Vatandaş bürokrasinin açığını aramaktaysa da, bürokrasinin bu açığın farkında olmadığını düşünmek mümkün değildir. Nitekim memurun, her yıl zarar beyan eden bir sarrafın gerçek bilançosunun bu şekilde olmadığını bilmesi gerekir. Böylece her iki tarafın da çatıştığı, ancak çatışma içinde iş birliğine vardığı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Hâl böyle iken vatandaşın elini önüne bağlayıp, boynunu bükmesi olağandır.

> *"Bir de şöyle, sigortasız işçi çalıştıran vatandaş Maliye'den çekinir. Ama devletin de primlerini düşürmesi gerekir ki herkes kaçırmasın. Güzel uygulamalar var, devlet son zamanlarda kişilerin sigortalı olması yönünde çok ciddi teşvikler verdi, yeni nesli kazandıralım, istidam edelim diye ciddi şekilde teşvikler uyguluyor. Ama ülkemizde gönüllülük esası maalesef tutmuyor. Bizim vergi sistemi beyan sistemi. Beyan nedir, kişinin beyan ettiği üzerinden alıyorsunuz. O nedenle mesela bir sarraf zarar göstermiş olabiliyor, ya da çok cüzi bir gelir gösteriyor maalesef. Ama adamın dükkânına gidiyorsun yüz metrekare sarraf dükkânı. Bu beyan kişinin iradesine kaldığı için, kişi cebindeki parayı vermek istemiyor. Biz de sadece belgeye baktığımız için bir şey yapamıyoruz. Bugün tapuda kimse alıp verdiği malların fiyatını gerçek göstermiyor. Bunu herkes yapıyor, sen de ben de hepimiz yapıyoruz, üniversite hocası da yapıyor. Diyorum ki satıcıya kardeş ben senden bunu 500 bine aldım ama tapudaki rayiç değeri 200 bin lira, vergi çıkmasın diye sen de razı oluyorsun, ben de razı oluyorum. 1990 senesinde Çiller Kuşadası'nda yazlığını sattığında, tapudaki rayiç bedeli üstünden gösterdi. Ülkenin başbakanı bu, balık baştan kokar!" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı ise konuya başka bir pencereden bakabileceğimizi ifade etmektedir. Memur karşısında vatandaş borçlu hissedebileceği gibi, vergisini

ödediği bir kurum karşısında kendini üstün de hissedebilecektir. Bu konuya ilerde memur ön yargısı teması altında "benim vergimle maaş alıyorsun" şeklinde söylemleşen vatandaş dili üzerinden ayrıntılı biçimde değinilecektir. Yine bir başka durumda vergi borcunun bir kısmını ödeyen vatandaşın da mahcup olabilmesi mümkündür. Şu hâlde vatandaşın memurla kurduğu borçlu-alacaklı ilişkisinin her halde etkileşimin nüvesini etkilediği bir gerçektir.

> *"Vatandaş borçlu gibi hissedebilir, memur karşısında kendini eksik hissedebilir ama tam tersi de olabilir. Ben para veriyorum şuanda ödeme yapıyorum diye ego da yapabilir. Diğer türlü borcum var bak bir kısmını ödüyorum diye mahcup da olabilir…" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Maliye memuru ile vatandaş ilişkilerinde en sıra dışı nüvenin borçlu vatandaş-alacaklı memur denkleminde ortaya çıktığını ifade etmemiz gerekir. Nitekim kurumun devletin kasası olması ve tahsil birimi olması nedeni ile gelen vatandaşların ekserisi vergi borçlusu vatandaşlardır. Memurlar, vatandaşlarla ilişkilerini bu üstünlük tezi üzerine kurmuş ve muhataplarını baştan bir sıfır eksik görmüştür. Öte yandan vatandaşlar da benzer bir kanıyı kabullenmiştir. Üç kuşak katılımcıya göre, vatandaşın memurdan çekinmesinin nedeni, resmi işlemlerini eksik görmesi vergi borçlusu olmasına dayanmaktadır. Nitekim "Maliyeci isterse ceza yazacak bir şey bulur" şeklindeki kanının ardında yatan nedenin, vatandaşlık ahlakının yerleşmemiş olması ile ilgisi vardır. Katılımcılar vatandaşın bu eksikliği nedeni ile memurla iyi geçinme eğiliminde olduğunu vurgulamıştır. Nitekim emniyet kemerini bağlayan, sigortasını yaptıran ya da araç muayenesi tam olan bir vatandaşın, trafik polisini gördüğünde serinkanlılığını koruyacağı bir gerçektir. Eksik olan vatandaşların ise art niyetli bir memurla karşılaşma ihtimallerinde, yasa dışı etkinliklere tevessül edecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda eksik vatandaşın mecburi durağına varmaktayız; rüşvet.

#### 4.2.4.1. Eksik Vatandaş ve Rüşvet

Kusurlu ya da borçlu vatandaş imgesinin boyun eğen ve rıza gösteren bir vatandaş modelini ortaya çıkardığı görülmektedir. Resmi işlemlerin usulüne uygun görülmemesinin katkı sağladığı diğer bir alan daha bulunmaktadır ki bu, rüşvet ilişkileridir. Memur çözümlemelerinde özellikle birinci kuşakta yoğun bir hediye ve rüşvet kültürü olduğu aktarılmıştı. Bu kültürün, para ilişkileri olan kurumlarda ortaya

çıkma potansiyelinin daha fazla olduğu bilinmektedir. Nitekim vatandaş, marazı nedeni ile bin lira ceza ödemektense, memura yüz lira vermeyi yeğlemektedir. Rüşvetle ilgili yapılan çalışmaların ekseriyetle trafik polisi, vergi memuru ya da zabıta gibi cezai müeyyide uygulayan kişiler özelinde gerçekleşmesi de bu savımızı desteklemektedir. Birinci kuşakta kurumlarda rüşvet kültürünün oldukça sıradan bir pratik olduğu görülmektedir. Nitekim bürokrasinin neredeyse rüşvetsiz adım atmadığı, ilerlemediği ve olağan işlerin dahi görülmediği ifade edilmiştir. Vatandaşlar da bu durumu sorgulamaksızın, rüşveti A4 kâğıdı kadar kanıksamıştır. Kimsenin itiraz etmemesinin nedeni ise dönemin siyasal olarak baskıcı politikaları ile ilişkilendirilmektedir. Bu kuşakta rüşvet talep etmenin sembolik cümlesi "evrakınız eksik" olarak belirlenmiştir. Öte yandan birinci kuşakta rüşveti meşru kılan nedenlerin varlığından söz edilmiştir. Bu bağlamda memurların rüşvete tevessül etmesinin nedeni, ahlaki ilkelere değil, ekonomik yoksunluğa bağlanmaktadır. Necmettin Erbakan döneminde memurlara oldukça yüklü bir zam verildiği ve Erbakan'ın memurlar arasında simgesel bir anlamı olduğu daha evvel ifade edilmişti. Katılımcıya göre verilen bu zammın nedeni de rüşvet olaylarının önüne geçmektir.

> *"Rüşvet olaylarını eskisi kadar görmüyorum ben, ama bu olmadığı anlamına gelmez. Yıllardır dernekçilikle uğraştığım için, madde bağımlısı gençlerle çalıştım. Sokaklardaydı bizim işimiz genelde. Bu süreçte özellikle narkotiği gözlemleme şansım oldu. Çok mert arkadaşlar da vardı ama çok ne yaptığı belli olmayanlar da vardı. Görmezden geldikleri, umursamadıkları yer de oluyordu. Mesela tapuda eskiden devir işleminde, dosyanın içine para konulup memura verilmezse memur "evrakınız eksik" diye geri veriyordu. Noterin kapsındaki çalışan memura illa paranı vermek zorundaydın. Hâkim karşısına çıkacağınızda dosyanızın daha iyi incelenebilmesi için oradaki mübaşire vermek zorundaydın. Süreç böyleydi yani kimse de sorgulamıyordu bunu, neden vermek zorundayım ben demiyordu. Çok küçük bir kesim haklarını savunmaya çalışıyordu. Mesela kurumların önünde gruplar tarafından eylemler oluyordu, pankartlar açılıyordu, açlık orucu tutuyorlardı. Sonra başörtüsü eylemleri oluyordu üniversitelerde mesela. Ama kimse cevap vermiyordu bu insanlara. Hatta sen kimsin, neden bu eylemi yapıyorsun demeden insanlar palas pandıras içeriye tıkıldığı için, kişiler tedirgin oluyordu. Düzenim bozulmasın diye de herkes susuyordu…" (V4, 61, Kadın, Lise).*

> *"Ecevit ile aynı hükûmetteydi Erbakan, memura büyük zam verdi. Aç ayı oynamaz derler ya, adama sen maaş verme ee sonra rüşvet olayları. Bu nedenle büyük zam verdi yani. Rüşvetsiz kesinlikle iş yapılmayacağını söylerdi dedelerimiz, babalarımız. Ama ben elhamdülillah şimdi öyle*

*duymuyorum bilmiyorum, ha vardır bilemem. Ama eskiden yaşanmış bunlar…" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Devlet Memurları Kanunu'nda memurların rüşvet alması, hediye alması veya görevleri ile ilgili menfaat sağlaması açıkça yasaklanmış hâllerdendir. Ancak toplum içinde rüşvetin ekseriyetle para ya da para değerindeki emtialardan oluştuğu yönünde bir kanı hâkimdir. Esasen kanun da toplumsal algının farkında olup rüşvet ile hediyeyi ayrı ayrı ele almış ve yasaklamıştır. Şu halde birinci kuşak memurların denetime gittikleri işyerlerinden doğrudan para istemek yerine etli ekmek, baklava, ayakkabı ya da un talep etmesi hediye mesabesinde etkinlikler olarak değerlendirilmiştir. Öte yandan bir çorba parası, çay pulu, bir yol parası ya da bir simit parası gibi tanımlamaların da rüşveti masumlaştırılma işlevi gördüğünü söylemek mümkündür. Örneğin çorba parası ekseriyetle gece sokakta görev yapan trafik polisleri ile ilişkilendirilmiş ve vatandaşın memurun çalışma şartlarına karşı duyarlılığı hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra miktarın küçük olması da eylemi, rüşvet boyutundan hediye boyutuna indirgemeye hizmet etmektedir. Öte yandan rüşvetin tek taraflı bir eylem olduğu ya da rüşvet verenin alandan masum olduğuna yönelik bir düşünce olduğunu söylemek mümkündür. Aynı durum hediye alma eylemi için de geçerlidir. Üçüncü kuşak bir katılımcının şu sözleri bu savımızı destekleyebilir;

*"Bazen de rüşvet veren taraf, iş etiğine sahiptir, karakterlidir ama ailesini geçindirmek zorundadır bu yüzden mecburen veriyordur" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Memur ile vatandaşın olağan şartlarda bir arkadaşlık ilişkisi içinde olmadığı düşünüldüğünde, hediye vermenin de almanın da masum saikleri içinde barındırmadığı açıktır. En iyi ihtimalle hediye veren taraf, o anda bir çıkar ilişkisi içinde değilse de, muhtemelen geleceğe yatırım yapma düşüncesi ile hediye vermektedir. Esasen rüşvet ya da hediyeleşme eylemi içinde bir tarafın geleceğe yatırımı, diğer tarafın ise geleceğe yönelik vaadi söz konusudur. Tüm bunların yanı sıra hediyenin rüşvetten daha masum olduğunu düşünmek de son derece yanlış bir tutumdur. İkinci kuşak katılımcıların ifadelerine bakıldığında memura ikramda bulunmanın ya da hediye vermenin olağan karşılandığı görülmektedir. Dikkat çeken diğer bir durum memurların, vatandaşlardan kurum içi ihtiyaçlarına yönelik talepleridir. Bu eylem de vatandaş tarafından kuruma verildiği düşüncesi ile

olağanlaştırılmıştır. Ancak hiçbir vatandaşın ne kuruma ne de memurun şahsına bir ikramda bulunma ya da hediye verme zorunluluğu yoktur. Yine memurların da bu neviden talepleri yasal olmadığı gibi etik de değildir.

> *"Bizim zamanlarımızda memura para vereni ben hiç görmedim ama ikram olurdu. Yedirme içirme vardı. Vardır tabii, bugün de vardır. Bu denetime çıkan memurun ahlakına kalmış…" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"Rüşvet değil ama şu oluyor, dairenin bir eksiği bir vardır, ne bileyim telefonu ya da perdesi lazımdır. Özellikle KDV iadesi alan mükelleflerden ufak tefek talepleri oluyor. Ama o da dairede kalıyor memurların şahsına bir şey istediğini görmedim. Ufak tefek hediyeler aldığımız oldu. O telefonu kuruma aldırana kadar elli yere başvuracak, alt tarafı bir telefon, yüz liralık bir şey aldık verdik tamam. Vergi iadesi alan kişi sekiz on bin lira devletten para alacak, işte özellikle o dönemlerde istenir böyle ufak tefek kurum ihtiyaçları…" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"Vergi denetiminde duyuyorum, memurlar mükellefin işini çözüyor oradan alıyor öyle dedikodular duyuyoruz. Hediye seven memur gördüm mesela, rüşvet değil de. Yani memur açıkça söylüyor, hediye severim ben diyor. İşini hâllediyor işte bir hediye alıyorsun gömlek ya da çiçek…" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Rüşvetin yeni dönemde en azından sıradan işlemlerde azaldığına yönelik bir kanı hâkimdir. Ancak vurgulanan diğer bir husus rüşvetin alt kademelerde azalsa da üst bürokraside varlığını sürdürdüğüne yöneliktir. Sade vatandaşların, birinci kuşakların deneyimlediği nispette sıradan ve rutin işler için rüşvet talepleri ile karşılaşmadığı bir gerçektir. Yaşlı kuşakların kimlik çıkarmak, tapu devri yapmak ya da adli sicil kaydı almak için dahi rüşvet vermek zorunda olduğu ve bürokraside hiçbir işin olağan şartlarda yürümediğine yönelik aktarımları düşünüldüğünde, hepimizin bizzat hissettiği bir değişimden söz etmemiz gerekmektedir. Ancak eğer daha üst bürokraside rüşvet eylemleri devam ediyorsa bunu sıradan vatandaşlar olarak deneyimlemiyor olmamız da olağandır. Rüşvet etkinliğinin gündelik bürokraside azalmış olması olumlu bir gelişme ise de yeterli değildir. Ancak yine de en azından evrakı hep eksik bulunan Köylü Mehmet Ağa'nın, dosyaların arasına para sıkıştırmak zorunda olmamasını sevindirici buluyoruz.

> *"Rüşvet işi aşağıda olmaz o şimdi, yukarıda yetkili olanlarda olur!" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

İkinci kuşak katılımcının düşünceleri de benzer kodları içermektedir. Nitekim rüşvet artık, çay, çorba ya da ayakkabı kadar küçük istekler etrafında değil, devletin

daha büyük işlerinde dönmektedir. Katılımcının diğer bir vurgusu rüşvetin engellenemeyeceğine yöneliktir. Esasen bu düşüncesin haklı sayılabilecek yönleri bulunmaktadır. Nitekim rüşvetin ekseriyetle iki kişi arasında gerçekleştiği ve alanın da verenin de bir suç ortaklığı içinde olduğu düşünüldüğünde, tespit edilmesi oldukça zor suçlardan olduğunu kabul etmemiz gerekmektedir. Öte yandan her iki tarafın da menfaat sağladığı bir etkinlik olması da, tespitinin zorluğunu artırmaktadır. Katılımcının galiz ifadesi ile rüşvet eylemi birinin ucuza menfaat satın aldığı, diğerinin devlet imkânını satarak menfaat sağladığı bir pratiktir. Katılımcı bu durumu kamu kurumlarında kadın ve erkek arasında meydana gelen, ahlaki bakımdan kirli ilişkilere benzetmektedir.

> *"Rüşveti engelleyemezsin, bu dünya var olduğundan beri vardı ve hep var olacak. İki kişinin arasındaki bir şey bu, ikisinden biri anlatmazsa bilemezsin. Biri menfaat alacak ucuza, diğeri devletin imkânını satacak ona parayla. Ama rüşvet artık eskisi gibi çay, çorba, ayakkabı yemek gibi değil çok daha büyük işlerde dönüyor. Zengin olmanın yolu artık farklılaştı... Rüşvet iki kişinin arasında kaldığı müddetçe bilinmez. Kamuda kadın erkek ahlaki kirli ilişkileri de böyle. Bunlar iki kişinin arasındadır. Rüşveti yok edemezsiniz, rüşveti en aza indirirsiniz. Çünkü iki kişinin arasında bir ilişkidir. Gönül ilişkisi de böyledir, iki kişinin arasındadır. Ancak şüphelenirsin, ya da sonunda duyulur. Üniversitede mesela spor bölümünde memur değil mi o da memur, bayan öğretim elemanı ile dekan yardımcısının arasındaki olaylar. Adam tutmuş kadının kuyruğundan epey kullanmış. Maliye'de aynı, üniversitede aynı. Hepsi insan her yerde aynı şeyler olabilir. İnsanın kalitesini ve değerini yükseltmediğin müddetçe her zaman yaşarsın" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Katılımcı konuşmasının devamında bazı memurların rüşvet konusundaki hassasiyetinin olağanın üstünde olduğunu ifade etmiştir. Gerçekten de kamu kurumlarında kimi memurların hiçbir yerde çay içmediği, yemek yemediği ya da tebrik çikolatalarını dahi kabul etmediği bilinmektedir. Bu memurlar içinde gerçekten samimi bir ahlaki duruş sergileyenler olduğu gibi takiyyeci bir görünümde olanların da var olduğunu ifade etmekte yarar vardır. Kimi zaman da bürokratlar bu neviden eylemlerini meşhur ya da kahraman olarak anılmak için gerçekleştirebilmektedir. Şu halde çay, çiçek ya da çikolata gibi sembolik hediyeleri kabul etmeyen bir memurun kaba olarak nitelenmesi mümkün iken, aldığı hediyeler nedeni ile rüşvet almış ya da takiyyeci olarak nitelenmesi mümkündür.

*"Bazıları da işi çok abartıyorlar, çay bile içmiyorlar. Bazıları da dindar görünmek için yapıyor. Abi sen niye çay içmiyorsun diyorum, öyle diyor…" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı bugün rüşvet almanın oldukça zor olduğunu ifade etmiştir. Gerçekten de teknolojik kayıt aletlerinin yoğun olarak kullanılması rüşvetin azaltılmasında etkin bir rol oynamıştır. Nitekim basına yansıyan rüşvet görüntüleri ya da ses tapeleri olduğu bilinmektedir. Kimi durumlarda vatandaş polisle iş birliği yaparak rüşvet vermekte ve memurun ceza almasını sağlamaktadır. Polisin de bizzat tebdili kıyafet ile rüşvet operasyonları düzenlediği vakidir. Yalnızca bu haberlerin basına yansıması ya da video görüntülerinin sosyal medyada paylaşılması dahi, rüşvet alma eğiliminde olan memurlar üzerinde bir baskı unsuru olarak görev yapmaktadır.

*"Bugün tabii düne göre rüşvet almak, istemek kesinlikle daha zor. Kameraya alınma var, vatandaş bilinçlendi" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Ancak önceki katılımcının da ifade ettiği gibi rüşveti tamamen önlemek oldukça zordur. Nitekim işlerini kusurlu ve noksan gören vatandaşlar olduğu müddetçe rüşvetin var olması kaçınılmaz olacaktır. Katılımcı genel kurullara komiser olarak memur atandığını ve bu memura para vermenin bir gelenek olduğunu ifade etmiştir. Öyle ki verilecek rüşvet miktarı sistem içinde diğer memurlarca ortaklaşa belirlenmekte ve rayiç bedelin altındaki rakamlar kabul edilmemektedir. Öte yandan bu memur, vatandaşın arabası ile yerinden alınarak yine yerine geri bırakılmaktadır. Vatandaşın bu mecburiyeti ise yönetim kurullarının usulüne uygun yapılmaması ya da ortakların hepsinin hazır olmamasından kaynaklanmaktadır. Şu hâlde memur da vatandaşın açığını bilmekte ve rüşvet almayı kendine hak görmektedir. Katılımcının diğer kurumlardaki rüşvet eylemleri ile ilgili örnekleri de oldukça dikkat çekici olup bir bahsi diğerdir.

*"Mesela pazarlığının bile yapıldığını bile biliyorum. Anonim şirketlerin genel kurulları oradan komiser atanarak yapılır. O komiser ücretini devletten alıyor aslında. Ama biz yerinden alıyoruz, gideceği yere kadar götürüyoruz. Sonunda bir para veriyorsunuz ona gelenek gibi, verdiğim parayı beğenmeyenini gördüm. İşlem bittikten sonra zarfın içinde o parayı alır o adam yani. Zarfın içine bakıp da, bizim arkadaşlarla belirlediğimiz fiyat tarifesinin altında bu rakam diyen de vardır, kendi aralarında fiyat tarifesi belirlemişler. (Neden vermek mecburiyetindedir şirketler bu parayı ya da neden itiraz etmezler) Çünkü genel kurullar, çok ortaklı özellikle aile şirketlerinde prosedür olarak yapılır ve ortakların hepsi*

*hazır olmuyor falan, çok da usulüne göre görülmeyen bir işinizi görüveriyor adam. Memur da kendini haklı görüyor işte o parayı alırken, ben bunların işini gördüm alırım diye düşünüyor. Diğer kurumları sorarsanız daha da çoğaltabilirim size. Mesela Adliye, rüşvet konusunda çok vahim durumda. Hâkimler, birebir şahit oldum ben. Bu adam da şuan Ankara'ya yükselerek gitti. Ben hükûmeti destekleyen bir insanım, benim oğlumun adı Tayyip. Ama şuan gerçekten çok içim acıyor bu tür konulardan, ucu kaçtı artık. Adam (hâkim) insanların zor duruma düşmelerinden faydalanıp, ihtiyaçlarını insanlara gördürüyor. Arabasının bakımını, ev taşımasını yaptırıyor. Davasına baktığı insanlar ya da o davayla alakalı hâkimle ilişkili olanlar yapıyor bunu. Karaktersiz bir sürü insan var, hâkimler çok ciddi teftiş edilmeli. Maliye, adliyenin yanında pirüpak yani" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcılar eskiden memurların daha fazla rüşvetle anıldığını aktarırken yukarıda değindiğimiz çay parası, yemek parası ya da çorba parası gibi tanımlamalara değinmiştir. Yine daha büyük şirketlerin eski dönemlerde memura ev dahi hediye ettiği de aktarılanlar arasındadır. Öte yandan rüşvetin azalması, teknolojik gelişmeler ve vatandaşların bilinç düzeyinin yükselmesi ile ilişkilendirilmiştir. Vatandaşlar böyle bir durumla karşılaştıklarında ya şikâyet yoluna gitmekte ya da kayda alıp sosyal mecralarda yayınlamaktadır. Memurlara verilen cezaların artırılması da rüşvetin yapılaşması önündeki diğer bir engeldir. Ancak rüşvetin üst bürokraside halen varlığını koruduğu konusunda üç kuşak da hemfikirdir. Artık yemek, ayakkabı ya da tatlı gibi talepler masum taleplerdir ve rüşvet, daha üst makamlarda ve getirisi yüksek işlerde meydana çıkmaktadır.

*"Eskiden daha çok anılırdı memur rüşvetle. Dosyanın arasına yemek parası, çay parası, çorba parası ya yol parası koyma alışkanlığı vardı. Eskiden rüşvet alan memurlar sanırım uyarı ile kurtarıyordu ama artık memuriyetten atılma diye biliyorum. Artık millet daha da bilinçlendi en küçük şeyde şikâyet ediyorlar, bunun da etkisi var azalmasında. Bir de teknoloji gelişti, kameraya alınma vesaire etkili" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Rüşvetin şuan o kadar yoğun olduğunu sanmıyorum. Ama eskilerden çok duyuyoruz, herhangi bir iş halledilebilmesi için bile akşam seni yemeğe götüreyim, öğlen bizim oraya gel, bugün yemeğin bizden gibi. Ya da sana bir hediye getirdim gibi çok şey oluyormuş. Eskilerde mesela şunu bile duydum, çok büyük bir şirketin "bizim dairelerden (ev) biri senin olsun, bize çok yardımcı oldun bu da bizim sana hediyemiz" dediklerini duydum. Artık para, hediye azaldı bunlar. İnsanlar buna karşı çıkıyor, sosyal mecralar yaygınlaştı. En ufak bir şeyde insanlar çekip, bunun yanlış olduğunu söyleyip yayınlıyorlar" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

*"Artık yemekti, ayakkabıydı baklava idi bunlar daha masum kaldı. Artık daha büyük şeyler oluyor. Nihayetinde para varsa ayakkabı da alınır, yemek de, baklava da…" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı ise bugün de rüşvet ilişkilerinin varlığına değinmektedir. Bir önceki işyerindeki anılarına yer veren katılımcı, defaten memurlara zarf içinde para verildiği ve ceza yazmamalarının talep edildiğini vurgulamıştır. Rüşvet, veren taraf için daima katlanacağı yükümlülükten daha azını ifade eder. Bu durum rüşvet veren tarafı avantajlı duruma getirirken, alan tarafa doğrudan çıkar sağlar. Hal böyle iken iki kişiden müteşekkil bir eylemin ortaya çıkarılması ve rüşvetle mücadele edilmesi oldukça güçleşmektedir. Nitekim bir tarafın gördüğünü yazmaması diğer tarafın görmezden gelmesi için ricacı olduğu bu çıkar ilişkinin ispat edilmesi, yalnızca taraflardan birinin etik değerlere sahip olması ile mümkündür.

*"Maliyedeki memurlar diğer memurlardan yoğundur. İşyerlerine denetime gittikleri için, ceza yazma yetkileri olduğu için polis gibi algılanırlar. Çok şey de gördüm eski çalıştığım işyerinde. Bunlara çok para verilip, ceza çıkarmasanız diye zarfa konduğuna çok şahit oldum" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Burada dikkat çeken bir diğer husus ise vatandaşın karşıdaki memurun tepkisini nasıl olup da kestirebildiği ve rüşvet teklif etmeye cesaret edebildiğidir. Buradan rüşvetin bir dili ya da üslubu olduğunu anlamak mümkündür. Örneğin birinci kuşak dönemine ilişkin anılarda vatandaşa söylenen "evrakın eksik" ifadesinin, rüşvet talebi olduğu her iki tarafça da üzerinde uzlaşılmış bir söylemdir. Bu söylem, vatandaşın tepkisi halinde geri çekilmeye müsait bir düzlemde üretilmiştir. Diğer bir deyişle olası bir aksilikte memur, vatandaşı yanlış anlamış olmakla itham edebilecektir. Nitekim bir memurun daha evvel hiç tanımadığı birinden rüşvet talep edebilmesi oldukça cesaretli bir eylemdir. Üçüncü kuşak diğer katılımcı henüz işe yeni başladığı dönemde genel kurula görevlendirilen komiserin kendisine "beni karşılamaya gel" dediğini ve bu cümlenin "taksi ücretimi karşıla" anlamına geldiğini anlayamadığını ifade etmiştir. Şu hâlde memur rüşvetin dilini kullanmakta, vatandaş ise zamanla bu dili öğrenmektedir.[145]

*"Mesela bize Vergi Dairesi'nde komiserler var onlar gelmişti bir gün. Genel kurul vardı ona katıldı kadın. Bana "beni karşılamaya gelir misin"*

[145] https://www.sabah.com.tr/yazarlar/ay/2004/05/16/pazar_fikralari_ve_mezdeke_kaseti. 16.05. 2004 tarihli köşe yazısı. (Erişim tarihi: 22. 06.2020)

*dedi. Ben de bilmiyordum meğerse beni karşılamaya gel demek, taksi ücretimi ver demekmiş. İlk müşterim bilmiyorum da daha 23 yaşındayım, neyse ben ödüyorum bunları yaz dedi. Sonra biz buna zarfa koyup 400 Lira verdik. Kadın aldı zarfı açtı "Bu mu? Ben bundan memnun olmadım!" dedi. Neyse kadın bizim genel kurulu onaylamadı. Sonra bizim mali müşavir, kadının yanına gidip 600 Lira daha ekledi ve kadın kurulu onayladı. Oradaki mali müşavir de mükellefi koruyor bir yandan. Ama bir yandan da kendini düşünüyor, neden çünkü mükellef dosyasını alır benden işim elimden gider. Mali müşavir de aslında aynı çarkın içinde olmuş oluyor" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Mali müşavirlerin de benzer bir pratiği yerine getirdiği ve bu yolla mükelleflerini ellerinde tuttuğu görülmektedir. Diğer bir deyişle rüşvet mali müşavir ya da muhasebeci için de bir ekmek kapısıdır. Kimi durumlarda mali müşavir de mükelleften işini çözmek için iş bedelinden yüzde talep etmektedir. Bu bedelin bir kısmını memura rüşvet olarak veren müşavir, bir kısmını da kendine alabilmektedir. Öte yandan mali müşavirlerin hangi memurun rüşvete meyilli olduğunu bilme ihtimali daha yüksektir. Nitekim var olan bir borcu mali müşavirin bir şekilde sildirdiği de katılımcıların anıları arasındadır.

*"Rüşvet işi şöyle iki taraf da kendine bakıyor. Diğer taraf da işi çözdüğü için mükelleften para alıyor. (Mali müşavir) mükellefe diyor işte senin işini çözeceğim ama yüzde onunu atıyorum, bana verirsen diyor. Mesela bir gün mükellef geliyor bizim mali müşavire vergi borcunu veriyor yatırması için. Sonra mali müşavir parayı ödemediği hâlde, sahte dekont düzenleyip mükellefe yolluyor ödedim diye. Mükellefin vergi dairesinde bir işi oluyor, diyorlar ki olmaz senin borcun var. Sonra oradan bir memurla bizim mali müşavir bir şekilde anlaşıp o borcu sildiler ve mükellefin işini hâllettiler" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Hâl böyle iken üçüncü kuşak diğer katılımcının haklılık payı olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim paranın olduğu yerde insanın duygularının karışması kuvvetle muhtemeldir. Ahlak denilen şeyin ortaya konması çoğu zaman, bireyin bile bile katlanacağı bir zarar karşısında irrasyonel davranabilme dirayeti göstermesi ile ilgilidir. Nitekim 100 Lira rüşvet ödemek varken 1000 Lira ceza ödemek irrasyoneldir. Bu duruş, katılımcının da ifade ettiği gibi "Rüşveti vermem, cezamı öderim." diyebilme iradesi ile yakından ilgilidir.

*"Paranın döndüğü yerde insanın duyguları da karışıyor. Ben olsam mesela vatandaş olarak bir eksiğim varsa, o rüşveti vermem ve evet derim bu benim eksiğim. Rüşveti vermem cezamı öderim. İnsanım yani eksiğim de olabilir, hata da yapmış olabilirim. Ama insanlar yanlış yapmış ya, bir şeyin*

*içine düşmüşsün bir daha bir şeyin içine düşüyorsun. Girdabın içine giriyorsun yani…" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Vatandaşların resmi işlemlerini noksan ya da kusurlu görmesi memur karşısında zayıf bir figüre dönüşmelerine neden olmuştur. Bu zafiyet memur vatandaş ilişkilerinde rüşvet ilişkilerinin ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Nitekim fatura kesmeyen esnaf, rayiç bedeli üzerinden satış yapmak isteyen mülk sahibi ya da alkollü araç kullanan sürücü için rüşvetin rasyonel bir eylem olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle birinci kuşakta rüşvet ilişkilerinin kanıksandığı ve günlük işlemlerin dahi rüşvet vermeden yürümediği aktarılmıştır. Bu kuşakta rüşvet alanla veren arasında üzerinde uzlaşılmış bir dil mevcuttur; "evrakın eksik". Nitekim memura rüşvet vermek, dosyada gerekli evrakların hazırlık aşamasındaki mütemmim bir cüzdür. Bugün ise rüşvet pratiklerinin sıradan işlemler için ortadan kalktığı aktarılmaktadır. Ancak bürokrasinin tepe kadrolarında ve yüksek meblağlı işlerde halen varlığını sürdürmektedir. Öte yandan rüşvetin iki taraflı bir çıkar ilişkisi olması ispat edilmesini güçleştiren en önemli unsur olarak görülmüştür.

### 4.2.5. Vatandaş Memur İlişkilerinde Bilginin Kırılan Gücü

Memur bölümünde özellikle birinci kuşakta otoriter bir memur eğilimi olduğu ifade edilmiş ve vatandaşın edilgen tavrında bilginin belirleyici gücüne değinilmiştir. Öte yandan bilginin değişen konumu ile ilgili sosyolojik yaklaşımları da ayrıntılı biçimde vurgulamıştık. Benzer bir yaklaşımın vatandaşlar tarafından da sergilendiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Şu halde memur vatandaş etkileşimlerini etkileyen başlıca etkenlerden biri de bilginin konumudur. Kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık yıllardır tartışılagelmiş bir konudur. Şu bir gerçektir; memur uzunca bir dönem "devlet sırrı" olarak kutsadığı ezoterik bilgiyi paylaşma konusunda isteksiz davranmıştır. Weber (2012a: 67); bürokrasiyi modernite ve rasyonalite arasında ahenksel bir ilişki kurmanın yolu olarak görürken, egemenlik ve tahakkümün aracı olduğunu vurgular. Şu halde memurlar da egemenliğin temsilcileridir. Memurun tahakküm araçları ise bilgi, teknik ve uzmanlıktır. Memurun elinde tuttuğu bilgi onun elini güçlendiren ve resmi sır olarak ifade edilen bilgidir. Zaten memurun vatandaş karşısında böylesi baskın bir figür olarak konumlanmış olması, büyük ölçüde vatandaşın eğitim seviyesi ve bilgiye erişim konusundaki dezavantajından ileri gelmiştir. Bilgi memurun

elindedir, vatandaşın ise işini halledebilmesinin tek yolu o bilgiye erişebilmektir. Bu zaruret özellikle birinci kuşak için bir boyun eğme kültürünü meydana getirmiştir. Diğer yandan devletin bilgiyi paylaşma konusunda herhangi bir düzenleme getirmemiş olması da memurun ezoterik alanını genişletmesine neden olmuştur. Ezoterik alanın genişlemesi keyfi davranışların meşruiyet zeminini kuvvetlendirmiş, ortaya bilmeyen, bilmediğini soramayan, soramadığına razı olan bir vatandaş modeli ortaya çıkmıştır.

Bu durumun, kamu yönetiminin resmi sırra ilişkin bir açıklık getirmesi ile değişime uğradığını söylemek mümkündür. Nitekim kavramsal çerçevede üzerinde ayrıntılı biçimde durulduğu üzere, 2003 yılında yürürlüğe giren 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, resmi sırrın ne olduğu tanımlanmış, diğer bir deyişle kamu yönetimi kendisine ait alanın bir kısmını vatandaşlara açmıştır. Vatandaşların kamu kurumlarına bilgi edinme başlığı altında kimi sorular sorabilmesi ve bilgi alabilmesi mümkündür. Devletin bireyle kurduğu bu alışverişin kamu yönetimini iyileştirme, bireysel hak ve özgürlüklere yönelik bilinç, demokratik taleplerdeki artış, Avrupa Birliği'ne tam üyelik, ekonomik krizlerler ve modernleşme gibi vektörel gelişmelerle ilgili olduğu bilinmektedir. Türk kamu yönetiminde bu yönde atılan tüm adımlara rağmen açıklık ve şeffaflık ilkelerinin tam olarak işletebildiğini söylemek oldukça güçtür. Nitekim kapalılık, gizlilik ve devlet sırrı olarak kutsanmış esaslar üzerine bina edilmiş bir sistemin kolay dönüştürülmesi mümkün olmadığı gibi, imparatorluğunu aynı unsurlar üzerine bina eden memurun da saltanatından kolay vazgeçmeyeceği açıktır. Öte yandan kamu yönetimi kimi mevzuatsal düzenlemelerle bilginin paylaşımını zorunlu kılsa da memurun habitusu ve her işlemin kendine has doğası yanında ezoterik bilginin tekilliği, bu sorunun çözümünü güçleştirmektedir. Diğer bir deyişle memur isterse kendi amirinden dahi işin yordamına ilişkin hassas bir noktayı saklayabilir. Yine memur mevzuatla dayatılmış bilgiyi sunsa da işin mutfağına yönelik püf noktaları gizleme potansiyeline sahiptir. Bu avantaj memuru, vatandaşlar, üstleri ve iş arkadaşları yanında siyasetçiler karşısında da güçlü kılmaktadır. Bu durum, Foucault'un iktidar ve bilgi arasında kurduğu ilişkiye gönderme yapmayı mümkün kılmaktadır. Nitekim Foucault'ya göre (2005); iktidar ve bilgi birbirine eklemlenmiştir ve bilginin iktidarı, iktidarın da bilgiyi yeniden üretme potansiyeli bulunmaktadır. Bilgi olmaksızın iktidarın tesis edilmesi mümkün olmadığı gibi, bilginin de iktidarı

yaratmaması imkânsızdır. Şu hâlde memurla vatandaş arasında bir iktidar tesisi olarak bilginin temel araçlardan biri olduğunu ifade etmek mümkündür. Birinci kuşak katılımcılar dönemlerinde bilgiye ulaşmanın güç olduğunu ve memurun tek bilgi kaynağı olarak görüldüğünü ifade etmiştir. Öte yandan memurların tavrı, muhatabın bilgisi düzeyinde değişime uğramaktadır.

> *"Memur kendi bildiğini doğru zanneder ama kendisinden bilgili biri geldiğinde tavrı farklılaşır. Karşıdakinin kendisinden baskın olduğunu, ikna edeceğini anladığı zaman kalkar şefine sorar, muavine gider…" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

> *"Ben 1985 yılında göreve başlamıştım. O yıllarda bilgiye ulaşmak böyle değildi. Tek kaynak memurdu. Mesela ilçede belediye var diyelim tek kurum belediyeydi. Köyde işi olan, bir şey soracak olan yüzde doksan dokuz belediyeye giderdi. Devletin tek temsilcisi memurdu. Nasıl yapacağız bu ne diye soruyordu…" (V3, 62, Erkek, Lise).*

Eski dönemlerde memurun kırsaldan gelen ve bilgisiz olduğu belli olan vatandaşa karşı rahat bir tavır takınması da benzer düşüncelerin tezahürüdür. Katılımcı bugün memurların herkese olumlu davrandığını, cahil vatandaşın kalmadığına vurgu yaparak aktarmıştır. Bu durum birinci kuşak memurlar arasında da sıklıkla dile getirilmiştir. Köylü Mehmet Ağa olarak söylemleşmiş vatandaş tipine memurlar rağbet etmediği gibi, hoyratça davranma hakkı görmüşlerdir. Şu halde memurun vatandaşa karşı tutumu, onun bilgi ile olan ilişkisi ile doğrudan ilgilidir.

> *"Memurlar artık bilgili cahil kim olursa yapıcı olmaya çalışıyorlar, yardımcı olmaya çalışıyorlar. Artık cahil insan da kalmadı, herkes her şeyi biliyor. Eskiden köyden gelene, cahilin yüzüne bakmazlardı. Bilgili bir adamsan, üstün başın kıyafetin düzgünse sana davranışları daha farklıydı. Şimdi kalmadı böyle olaylar, şirket yönetim şekli gibi kurumlar" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

Katılımcının diğer bir vurgusu, başörtülü kadınlarla eğitim arasında ters bir ilişki olduğu yönündedir. Bu bağlamda başörtülü kadınlar da galiz bir ifade ile Köylü Mehmet Ağa mesabesinde değerlendirilmiş ve eğitim seviyesi düşük vatandaşlar arasında kabul edilmiştir. Başörtüsüz vatandaşların eğitimsiz vatandaşlar olarak algılanması, esasen çok da yanlış bir kanı değildir. Nitekim Türkiye'de uzunca bir dönem gündemi meşgul eden başörtüsü meselesinden de bilineceği üzere, üniversitelerde başörtüsüne izin verilmemesi nedeni ile bir dönem başörtülü kadınların eğitim hayatı sekteye uğramıştır. Yine ortaöğretim ve liselerde de yalnızca İmam Hatip

liselerinde başörtüsüne izin verilmesi ve bu iznin 28 Şubat süreci ile sekteye uğraması, başörtülü muhafazakâr kadınların, eğitim ve çalışma hayatının dışına itilmesine neden olmuştur. Nitekim 2000'li yıllara kadar değil kamu kurumları, pek çok özel işletme dahi kadınların başörtüsü ile kamu hizmeti görmesine imkân vermemiştir. Diğer katılımcıya göre muhafazakâr aileler de çocuklarını sisteme dâhil etmek için yeterli bir çaba göstermemiş ve çabuk pes etmiştir. Hâl böyle iken, muhafazakâr ailelerin çocuklarını eşlerine hizmet etmek üzere yetiştirmesi ve eğitime gereken değeri vermemeleri nedeni ile başörtülü kız çocukları aileleri tarafından da sistemin dışına itilmiştir. Eğer muhafazakâr kesim eğitime önem verip kız çocuklarını okutsaydı ve bürokrasinin kapılarını zorlasaydı, toplum başörtüsü meselesine bir çözüm bulmak zorunda kalacaktı. Ancak nihayetinde bu, bir azınlığın sorunu olarak kalmıştır.

Şu hâlde başörtüsüz kadınların daha eğitimli olacağına yönelik varsayımın içinde bir miktar rasyonalite barındırması mümkündür. Burada memur ile vatandaş arasında kurulan ilişki yine bilgi üzerine inşa edilmekte ve katılımcıya göre memurlar başörtülü vatandaşlara ihtimam göstermemektedir. Bu bakımdan başörtüsü ideolojik içerimleri içinde taşıdığı gibi eğitimli-eğitimsiz dikotomisinin ayrıştırıcı ögesini oluşturmaktadır. Katılımcı bu ayrıştırıcı üslubun geçmişte kaldığını ifade ederken, ekonomik etmenlere vurgu yapmıştır. Toplumun ekonomik olarak varlığını devam ettirmeye yönelik harcadığı efor, ideolojik eğilimlere olan rağbeti azaltmıştır. Diğer bir deyişle Türk toplumunda ekonomik şartların giderek zorlaşması bireylerin birlerini tolore etme yeteneğini artırmış, öncelikler değişime uğramıştır.

> *"Eskiden başörtüsüz olanlar her zaman revaçtaydı, hem memurlarda hem vatandaşlarda. Zaten başörtülü memur yoktu eskiden. Başörtülü biri gittiği zaman daha az ilgi gösteriliyordu, eğitimsiz olarak düşünülüyordu, başörtüsüz biri gittiğinde daha eğitimli vatandaş olarak görüyordu memur. Azaldı artık bunlar herkes eşitlendi. Kimse kimsenin kılık kıyafetine bakmıyor, artık herkes ayakta kalmanın (ekonomik olarak) derdinde, başörtünün kılığın kıyafetin derdinde değil. Herkes birbirine daha hoşgörülü, herkes artık geçim derdinde siyaset falan bunlar kalmadı artık" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

> *"Kendi kendini sorgulamalı, yargılamalı muhafazakâr kesim de. Eksik davrandılar, neden işte başı kapalı olanlara o hakkı vermedi, okutmadı aileler. Sürekli kız çocuğusun kır bacağını evde otur, kız çocuğusun sen kocana bak dedilerr. Böylece başörtülü kızlar bir eksikle hayata başladılar. Hem sistem dışına itildiler hem de aileleri tarafından gerekli değeri*

*görmediler. Sonra bir yerlerde memur olma olasılığı azaldı, ama bunlar çoğalıp her yerde kapalı memurlar olsaydı insanlar bir yerde mecburen alışacaktı. Ama azınlıkta kaldığımız için sesimiz kısık çıktı" (V4, 61, Kadın, Lise)*

İkinci kuşak katılımcılar sade vatandaşın işinin bu bakımdan çok daha zor olduğunu ifade etmektedir. Nitekim profesyoneller mutfağın tamamına temas edemeseler de mevzuata hâkim olmaları ve aynı işlemi defaten yapmaları nedeni ile sade vatandaştan daha avantajlı durumdadır. Diğer bir deyişle asıl yardıma ihtiyacı olan sade vatandaşlardır. Hâl böyle iken köydeki teyzenin kaymakamdan çok ormancıdan korkması anlaşılabilir bir durumdur.

*"Şimdi şunu da unutmamak lazım bilgi gücü getirir, memur senin güçlü olduğunu bilsin sana güzel davranır, çünkü bilgili olduğunu karşılığını verebileceğini veya bu konu ile alakalı rahatsızlığını amirlerine iletebilecek yapıda biri olduğunu hissettiğinde, daha iyi davranır. Stratejik bir şeydir bu, sonuç olarak ucu kendisine dokunacak. Ama normal vatandaşları hep görüyorum, Vergi Dairesi'ne gidip de azarlar işittiğini. Sanki vatandaş elli yıldır o ile uğraşıyormuş gibi "Sen bunu nasıl bilmezsin, siz bunu bilmiyorsanız hiçbir şey yapmayın, sen önce okumayı düzgün öğren, düzgün yaz!" şeklinde konuşuyor. Bilgili bir vatandaş geldiğinde memur vatandaşa iyi davranır değil, zorunda. Ama cahili geldiğinde azarlar. Senin işin zaten onlara yardımcı olmak. Biz muhasebeciyiz, biz zaten işimizi yaparız. Bir evrak götürdüğümde Maliye'ye zaten ne olacağını bilerek gidiyorum, bir iki imza, prosedür, havale, evrak kayıt ilgili yere, ilgili yerde memura biraz izahat, çıkar geliriz. Ama normal vatandaş ömrü hayatında Vergi Dairesini görmemiş, eskilerden kalma bir alışkanlık kravatlıyı görünce el, ayağı dolaşır. Bizim ortalama 50-70 yaş arası nesil memurdan korkuyor. Ormancının fıkrası var ya hani. Kaymakamın biri köye gidiyor, hanım bir kaymakam. Göreve başlıyor dolaşıyor bir gün köyde. Halktan bir teyze "Kızım sen ne iş yapıyorsun?" diyor, "Kaymakamım" diyor. Az daha okusaydın da ormancı olsaydın ya diyor (gülüyor). Ormancıdan halk korkuyor orda. Kravatlıyı görünce bu kesim, derdini anlatamaz eli ayağına dolaşır, bozarır, kızarır. O adam ne derse inanır ki bu en tehlikelisi. Zaten böyle kandırıldı bu nesil (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Maliye memurları ile yapılan görüşmelerde kendi namına çalışanların bir muhasebeci ile çalışmalarının zorunlu olduğu ifade edilmişti. Ancak araştırmaya katılan vatandaşlar yasada istisnaları olsa da memurların kendilerine bilgi vermediklerini ve beyannamelerini kabul etmediklerini ifade etmişlerdir. Maliye'de oldukça keskin bir teamül meydana geldiği ve kendi namına çalışan vergi mükelleflerinin memura başvurması hâlinde "Sen git, muhasebecin gelsin." denildiği çalışma içinde defaten aktarılanlar arasındadır. Bu durum kimi zaman kurumun resmi

işlerini daha sağlıklı yürütmesini, bir profesyonel aracılığı ile çalışan mükelleflerin hak kaybına uğramamasını ve birinci bölümde aktarıldığı üzere vatandaşın memur karşısında güçlenmesini sağlamışsa da, sade vatandaşın doğrudan hizmet alamıyor olması bakımından düşünmeye değerdir. Kendi namına çalışan vatandaş, vatandaşlık hak ve borçlarını ve tüm kurum ilişkilerini muhasebeci ya da mali müşavirlere devretmiştir. Galiz bir ifade ile memur, yalnızca mali müşavir veya muhasebeciyi muhatap kabul etmektedir.

Şu hâlde Maliye'nin vatandaşına aracı diğer vatandaş aracılığı ile hizmet eden bir kurum olduğunu söylemek mümkündür. Kurumu bu yönü ile Adliyelere benzetmek mümkündür. Nitekim adli işlerde de avukat aracılığı ile işlerin yürütülmesi zorunlu değilse de gerekli görülmektedir. Maliye memurları sade vatandaşla neredeyse karşılaşmamaktadır. Bu nedenle Maliye'de yapılacak bir memur vatandaş ilişkisi çalışması, esasen memur muhasebeci ilişkisi olarak düşünülmelidir. Diğer bir deyişle sade vatandaşla Maliye memurunun ilişkisi daima dolaylı bir ilişkidir. Örneğin ücretli çalışan bir vatandaş her ay vergi veriyor olmasına karşın, vergisini ödediği kurumla belki hayatı boyunca hiç rastlaşmamaktadır. Yine her gün milyonlarca vatandaş alışveriş üzerinden vergi etkinliği gerçekleştiriyor olduğu halde Maliye ile dolaylı bir ilişki kurmaktadır. Bu tezin yazımını gerçekleştirdiğim iki yıllık dönemde gündelik hayatta rastlaştığım hemen herkese "Maliye'ye kaç kere gittiniz?" diye sorduğumu ve en iyi ihtimalle "Birkaç kez." dışında cevap almadığımı ifade etmem gerekir. Öte yandan bu soruya kahir ekserisinin "hiç gitmedim" şeklinde cevap vermesi de savımı güçlendirmektedir. Hâl böyle iken Maliye memurları ile vatandaşlar arasında kurulan ilişkide bilginin başat rolü ortaya çıkmaktadır. Memurlar genellikle mevzuata hâkim profesyoneller ile ilişki kurmakta, aksi hâlde ilişki kurmakta isteksiz olmaktadır. Katılımcının daha net ifadesi ile memur, bilmeyenle uğraşmak istememektedir.

> *"Memur karşısında bilgisiz biri gelirse, cevap bile vermez direk mali müşavirine git diye yollar. Vergi dairesinde, benden habersiz gittiyse "Mali müşavirin yok mu?" önce sordukları soru bu zaten. Vatandaş bilmeyince uğraşmak istemiyor, Maliye'deki memur az bilgili muhasebe elemanı ile bile uğraşmak istemiyor. Bilmeyenle muhatap olmak istemezler, elamanlarınızı göndermeyin diye kızarlar bazen. Ben burada elemanımı göndereceğim zaman önce baştan itibaren silsileyi, işlemi ayrıntılı biçimde anlatırım öyle yollarım" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

Bilgiye erişimin güç olduğu dönemlerde vatandaşlar memurlar karşısında daha zayıf bir karakterde konumlanmıştır. Bu durum her iki etkileşim grubunca da vurgulanan bir husustur. Yukarıdaki katılımcının ifadesine göre bugün cahil insan kalmamıştır ya da bilgi her yerdedir. Diğer bir deyişle vatandaşın bilgi konusunda memura olan zorunluluğu görece azalmıştır. Birinci kuşak özellikle kırsal bölgede memurun bilgi ile bağıntısı olan tek kişi olarak kabul edildiğini ve yegâne danışma birimi olduğunu aktarmıştır. Bugün kitle iletişim araçları ya da internetin yaygın kullanımı ile pek çok profesyonelin tekelci etkisinin erozyona uğradığı bir gerçektir. Ancak memur halen kırsaldan gelen birine karşı baştan savıcı bir üslup takınabilmektedir. Bu üslubun nedeni vatandaşın bilgisizliği olabileceği gibi, memurun bilgisizliği de olabilmektedir. Öte yandan memurun vatandaşla iyi ilişkiler kurmasının en iyi yolu mevzuata hâkim olmasıdır. Ancak memurlar kanunlara en geniş pencereden ya da inisiyatifin en uzak çeperinden bakmakta ve vatandaşın işlerini zorlaştırmaktadır.

> *"Bir memurun vatandaşa yapabileceği en büyük kötülük yanlış yönlendirmektir. Köyden vatandaş gelir mesela, Vergi Dairesi memuruna gider, memur "Senin bu işin olmaz amca hadi güle!" dedi mi biter işte orda. (Peki, neden senin bu işin olmaz der memur?) Bilmiyor, bilmiyor çünkü kendisi de bilmiyor. Bilgi çok önemli Maliye'de, kanunları mevzuatı çok iyi bilmen gerekiyor. Çok da büyük bir vebal bu, belki o insanın hayati bir sıkıntısı var ve senin bilgisizliğin yüzünden mahvediyorsun hayatını" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Hâl böyle iken bir canlının insafına kalmaktansa makinelere katlanmak daha evladır. Memurun bilgi eksikliği nedeni ile ufak bir işlemin dahi halledilemediğini ifade eden katılımcıya göre, internetin yaygınlaşması ile memurun bilgi imparatorluğu zayıflamıştır. Öte yandan vatandaşın bilgiye ulaşmak için memurun kahrını çekmesine de gerek kalmamıştır. Katılımcının müstehzi ifadesi ile ne de olsa makineler trip atmazlar.

> *"Memura şimdi kimsenin müdanesi kalmadı. Her yerde her bilgi var. Şimdi açıyoruz bilgisayarı, cep telefonunu memura danışmaktansa ondan öğren daha iyi. Telefon trip de atmıyor, havalanmıyor da (gülüyor) kendi aklınca. Ben bunu da gördüm, git ona sor git buna sor, o ona gönderirdi o ona gönderirdi, akşama kadar su içinde kalırdım yine halledemez çıkar gelirdim. Ama şimdi açıyorsun evinden her şeyi online yapıyorsun çıkıyorsun. Memurun elinden de kurtardı bizi…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

Genç memurların vatandaşa karşı daha nazik bir tutum içinde olması onların bilgi eksikliğine bağlanmıştı. Bu durum kimin neyi eksik ise onu üslubu ile telafi etmeye çalışır şeklinde tanımlanmıştı. Katılımcı Maliye'de görev yapan yaşlı bir memurun yazıdaki virgül hatası nedeni ile dahi sorun çıkardığını, kendilerinin de memurun isteklerini yerine getirdiğini aktarmıştır. Memurun bu ayrıntıcı tavrı mevzuata hâkim olması ve kurumda danışılan biri olması ile ilişkilendirilmiştir. Şu halde bilginin memura tutum ve üslup bakımından da oldukça keyfi bir alan açtığını söylemek mümkündür. Öte yandan bu alan vatandaş tarafından da meşrulaştırılmıştır.

> *"Öyle bir (eski memur) abimiz var mesela dilekçede virgüle takar. Yok ya olmaz diyor, sen virgülü yazmamışsın yaz öyle getir diyor. Biz de seslenmiyoruz, dilekçeyi alıyoruz virgülü koyup veriyoruz. Neden dolayı öyle yapıyor, ondan sonra gelen memurların hepsi ona soruyor ya onun gücü var memurda. Yeni gelen memurlar kendilerini geliştirmiyorlar. Kaç sayfalık kanun çıktı bak şimdi 70 sayfalık. Gidelim yarın şimdi Maliye'ye standart bir memurun yanına varalım, şu yeni kanun hakkında bize bilgi ver desen size üç çizgi çizerim şefimle bir görüşün der, şefi okuduysa bilgi verir okumadıysa bir hafta sonra gelin size bilgi verelim derler" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Bilginin cesareti beraberinde getirdiği değerlendirilebilir. Öte yandan bilgili memurun vatandaşla iyi ilişkiler kuracağına yönelik sav, vatandaşın bilen memurun olumsuz üslubunu olağan görmesi ile de ilişkilendirilebilir. Üçüncü kuşak katılımcı da bilginin ilişkilerdeki başat etkisini kabul etmekte, mevzuat konusunda yeterli olan memurların vatandaşla iyi ilişki kurduğunu düşünmektedir.

> *"Memur mevzuata hâkimse vatandaşla arası daha iyi olur, bu çok etkilidir ilişkilerde. Vatandaşı ona göre yönlendirir, hatasını düzelttirir" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

Diğer katılımcı ise bilgili vatandaşın da olumlu muameleye maruz kaldığını ifade etmiştir. Henüz mesleğin başlarında olan bir vatandaşın memura başvurması ile daha deneyimli olanların başvurması durumunda oldukça farklı bir tutumun ortaya çıktığı vurgulanmıştır. Bu durumu yadsıyan katılımcıya göre ilişkilerde bilginin belirleyici rolü sorunlu bir yaklaşımdır. Kişiler itibarını bilgiden değil, doğrudan insan olmakla elde etmeli, taraflar birbirlerinin zihni birikimlerine göre tavır geliştirmemelidir.

> *"Bilgili gidene, dolu olana iyi davranırlar memurlar. Ben mesela o kadar bilgili değilim. Aynı iş için ben gittiğimde beni kale almazken, rütbelimle gittiğimde ciddiye aldığını, ona karşı daha ciddi davrandığını*

*görüyorum. Memurla vatandaş arasında bilgi bir güçtür. Bilen itibarlı ama itibarı bilgiye dayatmak sorunlu bir şey. İtibar bireyin kendisi ile ilgili bir şey. Asıl bana kötü davrandığı zaman doğru değil. Saygınlığını memur olmakla kazanmalı, bir insan olmakla kazanmalı. Ben de öyle kazanmalıyım. Ben memur bilgisiz olsa sorun etmem ama bana kötü davranması asıl sorun olan" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Bilginin memur ile vatandaş ilişkilerinde başat rol oynadığı oldukça açıktır. Özellikle birinci kuşak bir memurun "memur bilgi ile kuruyordu imparatorluğunu" şeklindeki söylemi, memurun vatandaş üzerinde bilgiye dayanarak kurduğu tahakkümü ifade etmektedir. Görüşülen vatandaşların önemli bir bölümü Maliye memurlarının karşılarına gelen bilgili bir vatandaşa daha ihtimamlı bir tutum sergilediğini ifade etmiştir. Ancak üçüncü kuşak diğer katılımcılar bu düşünceye katılmamakta, tersine memurların bilgi sahibi vatandaşlardan hoşnut olmadıklarını ifade etmektedir. Bu düşüncenin haklı sayılabilecek nedenleri bulunmaktadır. Nitekim Osmanlı'dan bugüne yönetici grubun içinde yer almış ve eğitim seviyesi oldukça düşük bir vatandaş kesimi karşısında bilginin yegâne kaynağı olarak tahakküm kurmuş bir kesimin, otoritesini paylaşma konusunda istekli olmaması anlaşılabilir bir durumdur. Memurlar salt vatandaşlar değil, siyasetçiler karşısında da gerek genel gerekse ezoterik bilgi sayesinde baskın bir konumda olmuştur. Bacon'a göre bilgi güç ise, zayıf olanla güçlü arasındaki bir güç çekişmesidir bu. Öte yandan memur bilmeyen vatandaşla da uğraşmak istememektedir. Yine katılımcıların anılarına göre özellikle birinci kuşak vatandaşların dairelere gideceklerinde sıkıntıya düştükleri, kravatlı karşısında ellerinin ayaklarına dolaştığı ve kendilerini ifade edemedikleri de aktarılanlar arasındadır. Öyle ise antagonizmal bir durum ortaya çıkmaktadır; bilmeyen gergindir, bilen karşısında memur gergindir ancak memur, bilmeyen vatandaş karşısında da gergindir. Şu hâlde bilgi her hâlükârda memur vatandaş arasında bir gerginliğe sebep olmaktadır. Nitekim bürokratik alan bir fabrika işlevi gördüğü gibi bilgi, bu işletmenin değişmez sermayesi olmaktadır.

*"Maliye'de memurlar kendinden bilgili vatandaşı sevmezler. Mağduru cahili severler, köyden geleni severler. Memura kendisi ile ilgili net bir bilgi verdiğin zaman "ben devlet memuruyum benden iyi bilemezsin" moduna geçiyor. Eskiden bilgiye ulaşmak da kolay değildi. Memurlar bunun sayesinde ezmişler vatandaşı. Yedi sekiz ay önce Maliyeciler denetime geldi, yeni denetmen olmuş genç biri geldi. Maaş bordrolarını inceliyor, ama bir türlü bordroyu tutturamıyor. Dedim ki "Sayın üstat, o hesaplama o şekilde*

*yapılmaz böyle böyle yapılır!" dedim. Sonra "nasıl yani bana işimi mi öğretiyorsunuz" diye çıkıştı. Ben de "İşinizi öğretmek değil, yeni memur olmuşsunuz ama ben 6 aydır bu işi yapıyorum bu işleri biliyorum." dedim, hoşlanmadı bundan. Ben de "Sayın üstat, biz küçük firmayız, biz size saygı duyarız ama siz büyük firmalara gittiğiniz zaman sizi ezerler bilginiz olsun." dedim. Ondan sonra açık aramaya çalıştı başka konularda ceza yazmak için. Bana baya bir tepki verdi, bilgimi gösterdiğim için açığımızı bulmaya çalıştı" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Bir arkadaşım vardı mesela yeni başladığımda, ben de geleyim diyordu Vergi Dairesi'ne giderken. Sen memurların dilinden anlamazsın, eğer seni bilgisiz görürlerse, üzerine gelirler, ego yaparlar diyordu. Memurlar bilgili vatandaştan korkuyorlar. Bilgili ise bu beni daha geriye atabilir diyorlar. Ama bilgisizse "Şuraya da git, şunu da yap, şu eksik bu eksik…" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Memur vatandaş ilişkilerinde bilginin ilişkiler üzerinde başat unsur olduğu görülmektedir. Birinci kuşak, memurun karşısında bilgili bir vatandaş olduğunda kendine çeki düzen vereceğini ve tutumunu değiştireceğini düşünmektedir. Bu dönemde bilginin tek kaynağı memur olarak görülmüş, yalnızca resmî işlemlerde değil halkın günlük işlerinde de danışma merci olarak görev yapmıştır. Memur bu tekelin gücünü vatandaş karşısında üstünlüğe çevirmiş, vatandaşlar ise edilgen bir konumda tutulmuştur. Bugün bilgi teknolojileri sayesinde cahil kimse kalmadığını vurgulayan katılımcılara göre memurun bu tavrı da eskide kalmıştır. Birinci kuşakta dikkat çeken diğer bir vurgu başörtülü vatandaşların cahil vatandaşlar olarak tanındığı üzerinedir. Nitekim muhafazakâr kesimin başörtüsü meselesi nedeniyle kız çocuklarını okutamamış olması, memurun göstergeyi tanımak sureti ile vatandaşı kategorize etmesine neden olmuştur. İkinci kuşak katılımcılar da bilginin baskın konumuna dair hemfikirdir. Nitekim memurların halen bilgili olmayan vatandaşlara farklı davrandığı düşünülmektedir. Diğer yandan memur bilmeyenle de uğraşmak istememekte, sade vatandaşı muhatap kabul etmemektedir. Öte yandan bugün gelinen noktada vatandaşın memura gebeliği sona ermiş, memurun bilginin gücüne dayalı üstünlüğü kırılmıştır. Üçüncü kuşağa göre memurun vatandaşla iyi ilişkiler kurmasının yolu da bilgiden geçmektedir. Memur kendini ne kadar iyi yetiştirirse vatandaşa o kadar iyi hizmet edecek ve memnuniyet düzeyi artacaktır. Öte yandan bugün gelinen noktada vatandaşlar, bilgiye dayalı eksikleri nedeni ile memur tahakkümünden kurtulmuştur. Kimilerine göre memur bilgili vatandaşlarla da çatışma içine girebilmektedir.

Buradaki çatışmanın, otoritesini bilgi sayesinde edinen tarafın, elinde tutmasına yönelik arzudan kaynaklandığını ifade etmek mümkündür.

#### 4.2.5.1. Bilgiye Ait Bir Gösterge Biçimi: Dış Görünüş

Katılımcıların temel vurgularından bir diğeri dış görüşünün vatandaş memur etkileşimini etkilediği ve bilgi ile dış görünüş arasında bir ilişki olduğu yönündedir. Bilgiye dair en belirgin emarelerden birinin dış görünüş olduğu, imajın bilgi, eğitim, yerleşim yeri ya da ekonomik vaziyet gibi pek çok unsurun taşıyıcısı olduğu vurgulanmıştır. Dış görünüşün imlediği en başat toplumsal vatandaş tipi Köylü Mehmet Ağa'dır. Birinci kuşak memurlar Köylü Mehmet Ağa'nın memurlarca ötelendiğini, azarlandığını ve ikinci sınıf vatandaş muamelesi gördüğünü defaten aktarmıştı. Vatandaş bakımından da tablo benzerdir. Birinci kuşak katılımcıya göre, kendi dönemlerinde dış görünüş itibari ile köyden geldiği belli olan ve eğitim seviyesi düşük olan vatandaşlar kurumdan kovulmaktadır.

> *"Bazı kendini bilmiş, kibirli kişiler vardı, eskiden böyle köyden gelen gariban görüneni kovanlar da olabiliyordu" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise aynı konuya başka bir açıdan bakmaktadır. Bu bağlamda dış görünüş itibari ile kalender bir izlenim veren vatandaşlara kimi memurlar sempati duymaktadır. Katılımcıya göre bu gariban görüntü memura kendi köklerini hatırlatmakta ve ebeveynleri ile özdeşim kurmaktadır. Bu görüşe katılmakla birlikte, bu sempatinin bilmeyen ve muhtaç olana karşı duyulan bir sempati olduğunu düşünüyoruz. Memurların kendilerinden daha donanımlı vatandaşları bilmişlik taslamakla eleştirdiği düşünülürse, Köylü Mehmet Ağa'ya duyulan hoşgörünün nedeni anlaşılabilir olmaktadır. Esasen bu sempati, tarafların içinde bulunduğu güç ilişkisindeki eşitsizliğin onaması ile ilgilidir. Öte yandan bu onama çatışmayı da önleme görevi görmektedir. Buna göre gücü elinde bulundurduğuna emin olan taraf iki türlü davranış şekli geliştirebilir. Birincisi, muhatabının karşısında baştan galip olan tarafın güç mücadelesi vermesi gerekmeyecek ve makul bir tutum geliştirecektir. Diğer davranış biçiminde ise efendi köle ilişkisi ortaya çıkacak ve bilginin gücüne sahip olan taraf bunu bir baskı unsuru olarak kullanacaktır. Memur vatandaş ilişkilerinde her iki davranış tipinin emarelerini görmek mümkündür. Öte yandan kırdan gelen, yaşlı, kadın ya da mağdur olmuş vatandaşlara samimi biçimde yardımcı

olmayı bir vazife ahlakı ile benimseyen memurların da hakkını teslim etmek gerekmektedir.

> *"Dış görünüşe göre, bazılarına mesela sempatik de gelebilir. Böyle köyden gelmiş sade, yalın bir insanı gördüğünde, atasını babasını görmüş gibi olur, böyle bir sahiplenme duygusu da oluyor, çok hoş da oluyor. Kimisi de ona göre davranır" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Dış görünüşe bakar, kravatlı giderseniz beyefendi der, tarladan çıkıp giderseniz bekle, sıranı bekle, otur, bugün olmaz senin işin yarına kalır (azarlayıcı bir üslupla) hâlâ devam ediyor bunlar" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Şu düşünceler bu savımızı desteklemektedir. Memurlar, kırsaldan gelen, mağdur olan ya da takım elbise ile gelen vatandaşa karşı farklı davranış geliştirebilmektedir. Şu hâlde kırdan gelen ve dış görünüş itibari ile kalender bir görüntü veren vatandaş mağduriyeti temsil ederken, takım elbiseli vatandaş bilgiyi temsil etmektedir. Ancak atlet askılı bir tişört giymiş, mümessil görünümlü ya da özgüvenli vatandaş tipleri, memurlar tarafından hoş karşılanmamaktadır. Şu hâlde bu tiplerin ne bilgiyi ne de mağduriyeti temsil ettiğini söylemek mümkündür.

> *"Memur da vatandaşın dış görünüşüne göre hareket eder. Düzgün giyimli bir arkadaşın alacağı hizmetle, atlet askı giyip giden birinin alacağı hizmet eşit olmaz. Köyden kentten gelen birine ama yardım ederler. Bizim mağdura her zaman yardım edeceğimiz duygusu var içimizde zaten. Orda sadece memur değil oradaki tüm vatandaşlar ilk girişte kim yakalarsa o alır götürür yardım ederler. Memurlar takım elbiseli iyi giyimliyi severler, onu bilgili görürler, köyden kentten gelen yaşlı teyzeyi amcayı da severler ama böyle dış görünüşünde atletli ya da presantable denen böyle özgüveni yüksek tipleri sevmezler, çatışırlar. Niye bunların bilgisi yok anca havalı giyinir gibi düşünülür" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Kravatın da gönderme yaptığı gösterge bilgidir. Memura üst perdeden konuşan ve verilerini çürütme becerisini gösteren vatandaşın, silahı olan bilgi. Bilginin göstergesel olarak tanımlandığı ve emarelerini tanıyanlar üzerinden tarafların birbirine tutum geliştirdiği bir tablo ile karşılaşmaktayız. Esasen dış görünüş, hemen her ilişki için ayırıcı bir özelliktir. Kişilerin imajları onların ekonomik vaziyetine, mesleğine, yerleşim yerine ya da ait olduğu kimliğe gönderme yapabilmektedir. Ancak memur vatandaş ilişkilerinde dış görüntünün bilgiye ait bir sembol olması ve tarafların göstergeyi tanımak sureti ile davranış gerçekleştirmesi oldukça dikkat çekicidir. Kırdan gelen yaşlı teyzenin kimilerince dikkate alınmazken, kimlerince sempatik bulunması da doğrudan bilgi ile kurulan bağdan ileri gelmektedir. Nitekim birinde

bilgi yoksunluğuna karşı gösterilen itinasızlık, diğerinde ise bilmeyene karşı oluşan yardım isteği ortaya çıkmaktadır. Her iki durumda da ilişkinin ana temasını belirleyen şeyin bilgi olduğu açıktır. İkinci kuşak katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

> *"Üslup olarak Maliyedekiler insanın dış görünüşüne göre davranırlardı. Çok yaşadım bunu, ben ilkokul mezunuyum muhasebe işini de kendi azmimle belledim ben. İlk sıralarda insanın dış görünüşüne bakar, ona göre muamele ederler, sonra dış görünüşüne göre işini görürlerse görürler, görmezlerse acayip şekilde bir tavır, lakaytlık, sanki onların işi değilmiş gibi. Memurun insanlığına kalmış gibi yani, insafına kalmışsın…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

> *"Memur istemezse işi yavaşlatabilir. Memur vatandaşın dış görünüşüne göre, mesela ben kravatımı takıp gideyim bilgili zanneder, üsluba çok dikkat eder. Biraz da ona ters cevap verip, ters köşe yaparsan kendine çeki düzen verir beyefendi der" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Kapitalist bir toplumda özel mülkiyetin genel anlamdaki statüsü toplumsal pratiğe, bu pratiğin zihinsel temsiline ve aynı zamanda bedene uygulanmaktadır. Geleneksel bir düzende köylüde bedeni narsistik kuşatma, gösterisel bir algılamaya tekabül etmez. Köylüde bedene dair görüş, emek süreci ve doğa ile kurulan ilişki sonucunda ulaşılmış araçsal bir bedendir. Bugünkü tüketim ve üretim yapıları özne üzerinde kendi bedeninin bölünmüş zihinsel temsiline bağlı olarak, çift kanatlı bir beden pratiği meydana getirmiştir; sermaye olarak ve fetiş olarak beden pratiği. Her iki durumda da beden, unutulmak bir yana bilinçli olarak kuşatma altındadır. Diğer bir deyişle, beden kültürel bir varlık olarak çekip çevrilirken sayısız toplumsal statü göstergelerinden biri olarak güdümlenmektedir (Baudrillard, 2016: 164-166). Üçüncü kuşak katılımcılar da imaj ile bilgi ya da eğitim seviyesi arasında bir ilişki olduğu konusunda hem fikirdir. Memurlar ile vatandaşlar arasında bilginin konumlanmasına göre etkileşimin nüvesi değişiklik göstermektedir. Bu etki kişilerin üslup, konuşma biçimi ya da sözlü ifadeler ile somutlaştığı gibi, bedenin toplumsal statü göstergelerinin emarelerini taşımaktadır. Nitekim yine Baudrillard'ın deyişi ile bireyler, tükettikleri nesnelerin gösterge değerleri üzerinden kendilerine bir toplumsal statü belirlemektedir. Şu hâlde birey bu göstergeyi tanımak sureti ile muhatabını kategorize etmekte ve eylemlerine yön vermektedir. Üçüncü kuşak katılımcıların ifadeleri de benzer bir tabloya işaret etmektedir.

*"Birçoğu dış görünüşe göre davranıyor. Gittiğim zaman aynı memur, takım elbiseli elinde bilgisayar çantalı gelen kişiye farklı davranıyor, ama hani çiftçi esnaf kısım işte şapkalı yelekli insanlara daha farklı davranıyor. Takım elbiseli olan bilgili olduğunu yansıtıyor sanırım dışarıya. O yüzden daha tedbirli davranıyorlar onlara, diğeri daha kolay lokma gibi görünüyor. Zaten anlamayacak ben onu başkasına yönlendireyim, ya da al, git, hallet deyip konuşmadan, nasıl yapacağını anlatmadan başından savacak. Hakkını da aramayacak diye düşünülüyor" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

*"Nasreddin Hoca'nın ye kürküm ye…" hesabı, takım elbise kravat, böyle giyimli birine değişir memurun tavrı. Ben hayatım boyunca takım elbise giymeyi seven biri değildim, hala da giymem. Devlet memuru grand tuvalet, saç sakal traşlı kişiler gelir bana. İnsanın işini kılık kıyafeti yapmaz, bana yanlış geliyor bunlar. Ben standart kot pantolon giyerim her zaman, bize eğitimler veriliyor kurumlar tarafından oraya da öyle gidiyorum. Ters ters bakıyorlar, herkes takım elbiseli ben spor. Eğitime geldiği kıyafete bak gibi bakıyorlar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Memurlar dış görünüşe göre de davranırlar. Benim bir tane mali müşavirim vardı. Maliye'ye motosikletle giderdi ve motosiklet kıyafeti giyiyordu, işte mont kask falan filan. O gittiğinde benim işlerim hallolmuyor falan derdi. Bir de arkadaşı var işte yeminli o, takım elbise ile gider, ona derlerdi bu işi sen yap, sen yapınca yapılıyor derlerdi" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

Bilginin değişen konumu, vatandaş memur ilişkilerini etkileyen en temel unsurlardan biridir. Bu tema, üç kuşağın da oldukça homojen bir görünüm arz ettiği temalardan biridir. Özellikle yaşlı kuşak vatandaşlar eğitim seviyesinin düşük olması ve bilgiye erişim konusunda yaşanan kısıtlar sebebi ile memur karşısında edilgen bir konumda olmuştur. "Kravatlı görünce eli ayağına dolanmak" şeklindeki deyimin benzer kaygılara dayandığı düşünülmektedir. Bu dönem memur, bilgiyi tekelinde tutan taraf olarak devletin müşahhas biçimini meydana getirmiştir. Özellikle kırsal alanda memurlar, kamu işleri dışında pek çok gündelik sorunun da muhatabıdırlar. Ancak eğitim seviyesinin yükselmesi ve bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile bugün, bilgi hemen her yerdedir. Böylece memurun bilgiye dayanan tahakkümü kırılmış ve profesyonellerin itibarı erozyona uğramıştır. Öte yandan memur vatandaş ilişkilerinde bilgi, dış görüntüye dair emarelerin okunması sureti ile tanınmaktadır. Bu bağlamda takım elbise ya da iş çantası gibi metalar bilgiye gönderme yapan göstergelerdir. Buna karşın başörtüsü ya da yerel kıyafetler eğitim seviyesinin düşük olduğu bir imaj çizmiştir. Kimi memurlar kırdan gelen köylü vatandaşları daha sempatik bularak

onlara yardımcı olmaya çalışırken, kimileri baştan savıcı bir üslup takınmaktadır. Burada geliştirilen tutumun da benzer kodları içerdiği düşünülmüştür.

### 4.2.6. Vatandaş Gözünden Siyaset ve Memur

Bu tema altında vatandaşların, memur ve siyaset ilişkisine olan yaklaşımları ele alınmaktadır. Katılımcılarla memurların siyasetle ilgili görülüp görülmediği yanında, hükûmetlere göre şekil alıp almayacağına yönelik derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Türk siyasi hayatı Tanzimat'tan bu yana bir bürokrasinin bir siyasetin galip geldiği bir mücadele alanı olmuştur. Geleneksel kamu yönetiminde siyasa yapma görevi siyasi liderlere, bu kararların uygulanması ise kamu yönetimine bırakılmıştır. Nitekim memurlardan da beklenen siyasa yapıcılara itaat etmeleridir. Şaylan'ın ifadesi ile (1986: 39); demokratik sistemlerde kamu yönetimi, gerektiğinde bir sağa bir sola giden bir makine olarak tasavvur edilmiştir. Ancak bu tezin memur katılımcıları, memurun sekiz-beş arasında kavanoza giremeyeceği ve memuriyetin bir palto gibi giyilip çıkarılamayacağını ifade etmiştir. Bu bağlamda devlet memurlarının siyasetle olan ilişkileri de daima tartışılagelmiştir. Bilindiği üzere DMK, memurların siyasi partiye üye olmalarını, herhangi bir zümrenin çıkarlarını savunmalarını, siyasi ya da ideolojik eylemlerde bulunmalarını yasaklamıştır. Öte yandan aynı kanun memurların görevlerini yerine getirirken dil, ırk, din, cinsiyet, mezhep ya da siyasi düşüncelere eşit mesafede durmaları gerektiğini açıkça ifade etmektedir. Ancak bürokrasi ile siyasetin Weber'in tahayyül ettiği çizgide konumlandığını söylemek oldukça güçtür. Siyaset, başına buyruk bir bürokrasi modelini kabul etmekte güçlük çekmekte, bürokrasi ise siyasetten bağımsız kendine bir alan açmaya gayret etmektedir. Hâl böyle iken, siyasi aktörlerin geliştirdikleri politikaları hayata geçirmek için elverişli bir alan açma arzusu, bürokratik kadroları dizayn etme taleplerini beraberinde getirmiştir. Katılımcıların genel kanısı da memurun siyasetten beri olmadığı yönündedir. Öte yandan bu hususta üç kuşakta da neredeyse fikir birliği bulunmaktadır. Birinci kuşak katılımcılar memurların hükûmetle uyumlu hareket etmek durumunda olduklarını ifade etmektedir. Kimi durumlarda memur başka yönde görüşlere sahip olsa da başının derde gireceği düşüncesi ile takiyye yapmaktadır.

> *"Türkiye'ye en büyük kötülüğü yapan siyasetçiler oldu. Geriye götüren siyasetçiler oldu. Siyasilerin kurumların üzerinde her zaman elleri*

*duruyor zaten. Onlar var olduğu müddetçe kurumların içinde de siyasi taraftarları olacak, bunun önüne geçilmez. O yüzden siyaset yolu kesin kapalı olan bir düzen olması gerekiyor. Her gelen kafasına göre bir hesap kitap yapmamalı, her yeni gelen adam oraya adam yerleştirmemeli" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

*"Hükûmetler değişirse memurların tavrı da değişir. Memurlar hükûmetle uyumlu davranmak zorundalar. İçleri öyle olmasa bile kendilerine o kılıfı giydiriyorlar. Adama bakıyorsun içeride başka konuşuyor, dışarıda başka. Ama memurken aman başım yanmasın, başım ağrımasın diye hangi parti olursa olsun öyle davranıyor. Menfaat işleri herkesin menfaatlerine düşmesi herkesi o yöne doğru çeviriyor" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

*"At sahibine göre kişner. İster istemez hükûmet değişince memur da değişecek. Adam sana emir vermiş, yapmadın mı ya atar ya bir şey yapar" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Birinci kuşak diğer katılımcılar ise memurun zaten siyasetin ataması olduğunu ifade etmiştir. Bilindiği gibi siyasi sistemlerde karar mekanizmaları atanmış ve seçilmişlerden teşekkül eden dikotomik bir yapı içinde işlemektedir. Bu yapı esasında birbirinin karşısında konumlanmış olmamasına karşın, bir mücadele alanı imiş gibi görünmektedir. Siyasetin bürokrasi üzerinde kurduğu en temel vesayetin başında, atamalara yapılan müdahaleler gelmektedir. Bilindiği gibi memur olmak isteyenler, KPSS adı verilen merkezi bir sınava girerek yeterli puanı almaları halinde ilan edilen kadrolara başvuru yapabilmektedir. Memur atamalarında en yaygın olarak kullanılan iki türlü atama usulü bulunduğunu söylemek mümkündür. İlkinde ÖSYM tarafından açılan merkezi istihdam yolu ile kurumlar kadrolarını ilan etmekte ve başvuran adaylar arasından en yüksekten sıralanarak tahsis olunan kadro kadar alım yapılmaktadır. Bir diğer atama usulü ile Devlet Personel Dairesi Başkanlığı adı altında yine kurumlar bazında ilana çıkılmakta ve istihdam edilen kadronun belli katına kadar puan almış adayların başvuruları kabul edilmektedir. Daha sonra, örneğin istihdam edilen kadronun üç katına kadar aday mülakata çağrılmakta ve mülakat puanı da dâhil edilerek başarılı bulunan adayların atamaları gerçekleştirilmektedir. Esasen birinci usulde gerçekleştirilen atamalarda herhangi bir siyasi müdahale olabilmesi mümkün olmayıp, tamamen başvuran adayların puan sıralaması belirleyicidir. İkinci usulde ise işin içine mülakat dâhil olduğu için bu atama yolu şaibeli bulunmaktadır. Mülakat, ekseriyetle yapılandırılmamış ve puanlama için belli bir ölçüt getirilmemiş bir eleme yöntemidir. Bu bağlamda, hem siyasete müdahale alanı açabilmesi hem de mülakatı

gerçekleştirenlerin öznel kararlarına dayanması nedeniyle eşitlik ve adalet ilkeleri ile çeliştiği düşünülmektedir. Mülakat yönteminin kimi kayırma ilişkilerine hizmet etme kabiliyeti olduğu bir gerçektir. Ancak mülakatın olmadığı, salt puanlama yolu ile gerçekleştirilen atamalarda da kimi aksaklıklar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin KPSS'den çok yüksek puan almış bir memur adayının konuşma yetilerinin gelişmediği, göz teması kuramadığı, psikolojik rahatsızlıklarının bulunabildiği ya da temsil kabiliyetinin olmadığı durumlar da vakidir. Bu bağlamda biz memur atamalarında mülakat olması gerektiğini savunuyoruz. Ancak bu mülakatın belli bir puanı almış adaylar arasından objektif ölçütlere göre gerçekleştirilmesi ve adaylar arasında hakkaniyet ilkesinin gözetilmesi gerektiği açıktır. Mülakatın kameraya alınması ve gerektiğinde davaya konu olabilmesi de bize göre iyi bir tekliftir. Böylelikle görüşmeler şeffaf olacak ve kararların yargıya taşınması halinde somut deliller ortaya konabilecektir. Şu halde katılımcıların memurları hükûmetin memurları olarak görmesi ve siyasi irade ile atandıklarını düşünmesi anlaşılabilir bir durumdur. Ancak memurların belli puanlar alarak mülakat listesine girebildiğini ve bu puanların çok yüksek puanlar olduğunu unutmamak gerekmektedir. Diğer bir deyişle memur atamalarına siyaseten müdahale edilse dahi bu, yine başarılı olanların içinden bir müdahaledir. Bu bağlamda memuru tamamen siyasi bir atama olarak görmek doğru olmadığı gibi, yıllarca emek vermiş ve KPSS dershanelerinde dirsek çürütmüş gençlere haksızlık olacaktır. Öte yandan bu giderleri karşılamaya çalışan ailelerin büyük bir meşakkate katlandığını da unutmamak gerekir.

Siyasetin memurlara yönelik bir diğer müdahale alanı ise hâlihazırda atanmış olanları memuriyetten çıkarma yönündedir. Katılımcı daha evvel memur olduğunu ancak Ecevit hükûmeti döneminde şeriatçı olduğu için memuriyetten atıldığını ifade etmiştir. Siyasi partilerin iktidarları döneminde çeşitli bahaneleri DMK'ya intibak ettirmek sureti ile muhalif memurları meslekten çıkardığı bilinmektedir. Kavramsal çerçevede üzerinde durulduğu üzere, Erbakan hükûmeti dönemi atanmışlarla seçilmişlerin yoğun sürtüşmelerine sahne olmuştur. 28 Şubat sürecinde askerî bürokrasinin, MGK toplantısında kökten dinci kadroların bürokrasiden tasfiye edilmesine yönelik karar verdiği de daha evvel aktarılmıştır. Bu dönemde ordu

bürokratik alanı şeriatçı kadroların işgal ettiğine yönelik retoriği kullanmıştır. Bu bağlamda pek çok sivil bürokrat bürokrasiden tasfiye edilmiştir.

> *"Yazılı olan bir şeyde kimse oynama yapamaz, ama bir yerde sözlü varsa ben orda yokum. Sözlü diyorsa bir adam orda kişiye iş var yani. Bizim dönemlerimizde sözlü yapıyorlardı. Hâlâ da KPSS' ye ek sözlü olan yerler var. Adam 100 puan alıyor KPSS'den, atanamıyor. Bir adam yazılıda biliyorsa sözlüde niye bilmesin. Bilgi sorumuyor ki adam, ananın adı ne, babanın adı ne, buraya nasıl geldin bilmem ne. Böyle sözlü mü olur ya, sözlü varsa sakat iş. Biz Abdullah Gül'le falan aynı sınıftaydık. Onların babaları anaları paralı olduğu için geç bitirdi (gülüyor) biz parasız çocuğu olduğumuz için erken bitirdik. Memurluğum var, iş müfettişliğim var. Ben iş müfettişiyken Ecevit Hükûmeti kurulmuştu, o zaman işimize son verilmişti. Şeriatçıyım ben, Erbakan… Öyle bir komisyon oluşturmuşlar ki, yazılı kâğıtlarını gittim ben gördüm, sorular kısmı benim el yazım, cevaplar benim el yazım değil. Bunu iddia etmemize rağmen, Yargıtay onadı geçti gitti, memurluktan sonra atılmış olduk" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

> *"Memur siyasetle geliyor zaten, KPSS yapılıyor ama yine yukarıdakilerle oluyor bu işler, değişmez bu!" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

Memurların siyasi müdahalelere karşı yaşadığı sıkıntılar, onları ideolojik olarak konumlanmaya itmiştir. Muhalif memurların güvende olmadığı, iktidar partisine yakın olanların rahat olacağına yönelik düşüncenin, ileride tartışılacak olan takiyye ve memur konusu ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Öte yandan memurun siyasi bakımdan arkası var ise amirlerden dahi daha güvende görülmektedir. Katılımcıya göre muhalefete yakın memurların ise kaygı düzeyi yüksek olup, sürülme, görevden el çektirilme ya da yer değiştirilme gibi risklerle karşı karşıyadır.

> *"Siyaset girerdi Maliye memurları arasına. İktidar partisinde olan kişiyle muhalefet partisinde olan memurlar farklıydı. Belirtilmese de iktidar partisindekiler söz sahibiydi diyelim artık. İktidar partisine yakın memurlar her dönemde daha rahattır, muhalefetteki memurlar daha çekimserdir" (V3, 62, Erkek, Lise).*

> *"Siyasi ağırlığın iyiyse memuriyette, müdürün gider sen yine gitmezsin. Siyaset çok etkilidir memuriyette her dönemde etkiliydi, hâlâ etkili hâlâ etkili…" (V3, 62, Erkek, Lise).*

İkinci kuşak katılımcı da siyasetin bürokrasiyi her dönemde dizayn ettiğini ifade etmiştir. Koalisyon dönemlerine vurgu yapan katılımcı, her iktidar değişiminde bürokrasinin baştan aşağı değiştirildiğine vurgu yapmaktadır. Öte yandan bu kaygan zemin, koalisyonların zayıf iktidarlar olmasına bağlanırken, Ak Parti'ye yöneltilen serzeniş baş göstermiştir. Ak Parti bürokrasiyi sağlam bir zemine oturtacak halk

desteğine sahip olmasına karşın, bürokraside gerekli dönüşümü gerçekleştirememiş ve kendisi de bürokratik kadroları sık sık değiştirmiştir. Öyle ki bu güç, iktidarı atamalar konusunda daha cesur olmaya yöneltmiştir. Halk arasında "*AKP ile gelen, APS ile gider!"* şeklinde bir deyim olduğunu ifade eden katılımcı, siyasetin bürokratik makamları cülus olarak dağıttığını vurgulamaktadır. Siyasetle gelen siyasetle gider şeklindeki düşünce ise esasen Başkanlık sisteminin getirdiği başkanla gelen başkanla gider ilkesi ile yakından ilgilidir. Bu uygulama bürokrasinin devamlılığı bakımından eleştirilmektedir. Ancak uygulamanın olumlu sayılacak yönleri de bulunduğunu ifade etmemiz gerekmektedir. Nitekim üst düzey bürokratlar zaten siyasetle eş güdümlü hareket etme eğiliminde olan bir nevi siyasi bürokratlardır. Daha galiz bir ifade ile bu bürokratlar iktidarın o dönem hayata geçirmek istediği projeleri yerleştirmek için çalışan proje bürokratlarıdır. Bu nedenle ancak kendilerini getiren iktidar partisi ile birlikte görev aldıklarında işlevsel olabilmektedirler. Hal böyle iken yoğun bir siyaset baskısı altında olan bu partizan bürokratların, mensup oldukları iktidar ile görevi devretmeleri, iş güvenceli bir memur olarak görevlendirilmelerinden daha olumlu telakki edilmektedir. Nitekim iktidar değişimlerinde bu bürokratlar atıl pozisyonlara düşmekte ve devletin ömür boyu maaş ödediği bankamatik memurlarına dönüşmektedir. Öte yandan yeni gelen iktidarlar da, bu bürokratlara huzur vermediği gibi, ya sürmekte, ya küçültücü görevlere vermekte ya da kızak kadrolara çekerek yıldırma politikası izlemektedir. Bu bağlamda, mevcut iktidarın bir önceki iktidardan intikam almak için kullandığı birer araç haline gelmektedir. Bu nedenle bu kadroları siyasi bürokrasiler olarak kabul etmek ve siyasetle gitmesini telkin etmek bize göre daha yerinde bir uygulamadır. Burada siyasetin bürokrasiye vesayet uygulamasını doğru bulduğumuzu söylemiyoruz. Esas söylemek istediğimiz şey, bürokrasinin siyasetin müdahalesinden kurtulmasının oldukça zor bir ihtimal olduğudur.

Adnan Menderes, Turgut Özal ve Recep Tayyip Erdoğan gibi yüksek siyaset düşüncesine mensup liderlerin, müdahalelerinin daha baskın bir karakterde olduğu gerçektir. Nitekim bu liderler, bürokrasinin darbe olan ilişkilerine tepkisel bir duruş sergilemiş, bu duruş bürokrasiye karşı protest bir tavrı beraberinde getirmiştir. Ancak bürokrasi ile etkin bir mücadele gerçekleştirememiş koalisyon dönemlerindeki tablonun da iç açıcı olmadığını söylememiz gerekmektedir. Ardanıç ve Ergun (1980:

10); "Siyasal Nitelikli Yüksek Yönetici Atamaları" başlıklı çalışmalarında değişen üst düzey yönetici sayılarını saptamışlardır. Buna göre 1978 yılında 8 aylık bir dönemde 206 adet üst düzey bürokrat görevden alınmış ve 320 yeni atama yapılmıştır. Yine 1979-1980 dönemindeki 5 aylık bir zaman diliminde 1223 üst düzey yönetici görevden alınarak yerine 1367 yeni bürokrat atanmıştır.

Katılımcının diğer bir vurgusu memurların yükselmesinin yolunun siyasetten geçtiğine yöneliktir. Gerçekten de kamu kurumlarında ilerde üst makamlara görevlendirilmek, ya da görevde yükselme sınavlarında başarılı sayılmak için siyasetçilere yakın durmaya çalışan memurlar olduğu bilinmektedir. Öte yandan sendikacılık faaliyetleri de memurun siyaseten konumunu belirlemesi bakımından tesis edilmiş meşru yapılanmalardır. Nitekim memurun sendikası onun doğrudan siyasi görüşünün ortaya konması anlamına gelmektedir. Katılımcı Ak Parti'nin çok güçlü bir iktidar olduğuna atıfla, bu dönem memurların gelecek hesapları ile gücün yanında konumlanma eğilimlerinin arttığını ifade etmiştir.

> *"Demirel, Ecevit, Türkeş, Erbakan dönemi kuşağıyım ben, biri iner biri çıkardı. O dönemlerde de böyleydi. Bir yıl iki yıl görev yapan bir koalisyon hemen kendi adamlarını atardı. Vergi Dairesi müdürünü değiştirir, sigorta müdürünü değiştirir, tapu müdürünü değiştirir. Öbür gelen geri değiştirir. Bürokrasi aslında hep böyleydi. Ama benim umudum tek başına bir iktidardı, muhafazakârdı, muhalefet ya da mahkeme hiçbir şeye takılmadan tek başına yapabilecek, değiştirebilecek gücü vardı. Memurlar kanununu değiştirebilirdi, memurdan bu zırhı çıkarır diye düşünmüştüm. Mesela biz niye sözleşmeli varken kadrolu aldık, niye alıyoruz. Siyaset öyle hale gelmiş ki bulunduğu makamı bürokrasiye cülus diye dağıtıyor. Bir devlet olamadık, olamıyoruz ya. Siyasetle memurun ilişkisi (alaycı bir ifade ile gülüyor) çok güzel, güzel olmaz mı? Hükûmette kim varsa idarecileri onlar seçiyor. Siyasetle memurun ilişkisi olmayabilir mi? Liyakate bakmıyoruz, ehliyete bakmıyoruz. Ben CHP'li isem beni burada barındırmıyor, ha ben MHP'liyim o ayrı da… "AKP ile gelen, APS ile gider!" diye bir laf var, siyasetle gelen benim siyasetimle gidecek diyor başkanlık sistemi. Devlet memurunun o zaman neyi kaldı, çalışması önemli değil ki. Memurlar niye siyasetin içine girmeye çalışıyor, devlet memurluğunda yükselmek için. Devlet memurluğunda şuanda yükselmenin yolu siyaset, kesinlikle. Önceden de böyleydi ama böyle hızlı değildi. Ak Parti çok güçlü geldiği için tabii, yüksek oyla geldiği için, eskiler böylesi güçle gelmediği için" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bürokrasi ile siyasetin ilişkisi elbette her zaman siyasetin vesayeti ile sürmemiştir. Bürokrasinin siyaset üzerindeki en büyük baskı unsurunun bilgi olduğu

ileri sürülmektedir. Bürokrasi teknik ve uzmanlık gerektiren bilgi sayesinde seçilmişlerin üstesinden gelebilmektedir. Öte yandan siyasa yapıcıların yalnızca yasaları çıkarmış olmaları, tabanda uygulanabilir olduğu anlamına gelmez. Yasaların başarıya ulaşmasında, sahadaki memurlar en başat aktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan Türk siyasal hayatında bürokrasinin karinesinde her zaman meşru mücadeleler bulunduğunu söylemek oldukça güçtür. Bürokrasinin siyasete müdahale ettiği, dahası bizzat darbe yapmak sureti ile iktidarı devirdiği de vakidir. Osmanlı'nın son dönemlerinde bürokrasilerin padişahların ölümünden paşalara suikasta varan oldukça kabarık bir suç dosyası bulunmaktadır. Cumhuriyet döneminde bürokrasinin mafya ile iş birliğine girdiği de vakidir. Nitekim Susurluk kazası mafya ile bürokrasinin ilişkisini tartışmaya açan ve hala tam olarak aydınlatılamamış bir olaydır. Darbe ise bürokrasinin üzerine bırakılmış tekerrürlü suçlardandır. Katılımcı bürokrasinin gerçekleştirdiği darbelere değinirken, 1960 Darbesi'nin nedenlerini, bürokratik kadroların rahatsızlıklarına bağlamıştır. Nitekim tek parti döneminde konumunu güçlendiren bürokratik seçkinci elitin, siyasi seçkinler karşısındaki konum kaybına duyduğu rahatsızlık darbeye giden yolu açmıştır. Katılımcıya göre bürokrasinin elini kana buladığı da vakidir. Nitekim Adnan Menderes'in her iki oğlu da ölmemiş, bürokrasi tarafından öldürülmüştür. 1972 Muhtırası ve 1980 Darbesi'nin de benzer kodları içerdiğini aktaran katılımcıya göre, Ak Parti bugün bürokrasi karşısında bilgi ve gücü sayesinde direnerek bugüne gelebilmiştir. Gerçekten de Ak Parti kurulduğu günden itibaren özellikle askerî ve yargı bürokrasisi tarafından müdahaleye uğramış olup bu konuya kavramsal çerçevede ayrıntılı biçimde değinilmiştir.

> *"1950'den itibaren genelde İslami kimlikli kişiler seçildi, milletvekilleri. 1960 İhtilali niye yapıldı, bürokrasi dedi ki sizin dediğiniz olmayacak bizim dediğimiz olacak. Menderes ne dedi, bu millet İslam'ı isterse ben İslam'ı uygularım dedi. Sonra iki oğlu da kazada öldü, ölmedi öldürüldü bu rahatsız bürokrasi tarafından. Ankara'da, Sıhhiye'de adam kaldırımda yürürken bir araba geliyor, kaldırımdaki Yüksel'e çarpıp öldürüyor. Aydın Menderes de kesin kes öyle. Ardından 1972 Muhtırası, İşte 1980 Darbesi. Şimdiki direniyor değil mi hükûmet. Adamların dişli olursa, bilgili olursa bürokrasi karşısında, engelliyor işte gitmeni" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

İkinci kuşak katılımcıların düşünceleri de benzer kodları içermektedir. Burada pek az konuda kuşaklar arasında tam bir fikir birliği bulunduğunu hatırlatmak istiyoruz. Siyaset ile memurun ilişkileri bakımından hemen her katılımcı memuru siyasetle ilişkili bulmuş, memurların hükûmetlere göre tavır değiştireceğini savunmuştur. Öte yandan vatandaşlar bürokrasi ile siyaset arasında çekişmeli bir ilişki olduğunun da farkındadır. Ancak memurlarla gerçekleştirilen görüşmelerde benzer bir tablonun ortaya çıktığını söyleyemeyiz. Katılımcıların aynı nispette memuru siyasetle ilişkilendirmediği ve hükûmetin değişimine göre memurun şekil alacağını düşünmediğini aktarmamız gerekmektedir. Bu tutum farkında, elbette bireylerin kendilerine yönelik olumsuz içerimleri ifade etme konusunda daha az objektif davranabilme ihtimalinin etkisi bulunmaktadır. Oysa vatandaşların gözünde memur, hükûmetin memuru gibi görülmekte ve siyasetle neredeyse iç içe kabul edilmektedir. Katılımcının, memurun duygu ve düşünceleri olan bir insan olduğuna yönelik düşüncelerinin haklılık payı bulunmaktadır. Gerçekten de memuriyetin bir şapka gibi giyilip çıkarılacak bir aksesuar olabileceğini düşünmek oldukça ütopiktir. Memurdan görevini yaptığı sırada vatandaşların dil, din, ırk ya da siyasi görüşlerine göre ayrım yapmamasını beklemek makul bir taleptir, ancak ideolojik bir yatkınlık içinde olmaması konusunda aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Nitekim bu talep çevresinde olan olaylara karşı herhangi bir görüş geliştirmeyen, toplumu, dünyayı ya da siyaseti okumayan bir insan talebidir. Daha açık bir ifade ile bu, memurun düşünmemesine yönelik taleptir. Akın'ın da ifade ettiği gibi (2009: 7); bireyle siyasetin ilişkisi toplumsallaşmanın ilk dönemlerinden beri olagelmiştir. Hâl böyle iken siyasetle ilgilenmeyenler dahi, kişiler arası etkileşime dâhil olduklarından siyasallığın üretimine katkıda bulunmaktadırlar. Bu bağlamda insan, bir toplumda yaşadığı sürece depolitize olma durumundadır.

> *"Siyasi sistemin değişmesi memurların tavrını yüzde doksan dokuz değiştirir. Onlar da bir insan sonuçta senin benim gibi farklı görüşlerden insanlar. MHP, Ak Parti, Saadetlisi var. Memurlar iktidardan yana olmaya çalışır. Üst tabaka memurlar, şefler, müdürler mecburen hangi partideyse (iktidar) o partiden olmak zorundalar. Olmadığı zaman yer değişikliği olur" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Burada sorulması gereken esas soru, memurun neden siyasetin müdahalesine razı olduğudur. Bu tezin en başat sonuçlarından birine göre memuriyet neredeyse ölüm

kadar garanti bir meslek olarak görülmektedir. Bürokrasinin yeri geldiğinde darbe yapabilecek, yeri geldiğinde elini kana bulayabilecek kadar güçlü olduğu düşünüldüğünde, memurun siyasetçilere boyun eğmesinin başkaca nedenleri olmalıdır. Birinci kuşak katılımcı siyasetin bürokrasiye olan müdahalesini mülakatla ilişkilendirmişti. İkinci kuşak katılımcı ise atamaların zaten siyaseten gerçekleştirdiğini ifade etmiştir. İkinci kuşak diğer katılımcı ise memurun yegâne korkusunun sürgün olduğunu belirtmiştir. Eski dönemlerde memurların sürgün edilmesi yönünde bir gelenek olduğunu ancak bugün görece azaldığını söylememiz mümkündür. Bunun nedeninin kanuni düzenlemeler yanında kitle iletişim araçlarının artışı ile ilgili olduğunu düşünüyoruz. Bir memur oldukça küçük nedenlerle bir şehirden diğerine, ilçeden ilçeye sürülebilmiştir. Katılımcı memurların sürgün geleneğinin aslında sona ermediğini ancak artık daha üst makamlarda gerçekleştiğini ifade etmektedir. Ancak memurların sürülme kaygısı sona ermemiş ve bu kaygı siyasetin müdahalesine rıza gösterilmesinin temellerini oluşturmuştur. Bu bağlamda alt kadrolar sürgünden korkarken üst kadrolar makamlarından korkmaktadır. Bu durum bürokrasi geleneğimiz içinde "haritadan yer beğen" şeklinde üretilen tehdit etrafında söylemleşmiştir.

Burada dikkat çeken diğer bir ifade, katılımcının görüşlerini şekillendirirken "Olacak O Kadar" isimli TV programına göndermede bulunmuş olmasıdır. 1988-2010 yılları arasında Türk televizyon tarihinde oldukça etkili olmuş olan Levent Kırca ile "Olacak O Kadar" isimli komedi programında, oldukça yoğun memur eleştirilerine rastlamak mümkündür. Bu programa değinmeyi yerinde buluyoruz; nitekim toplumda meydana gelen memur ön yargısının ya da vatandaşların memurlara ilişkin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde bu programın da etkili olduğunu düşünüyoruz. 22 yıl ekrana gelen program, mesaj kaygısı oldukça yüksek bir programdır. Genel eleştiri kitlesi atanmışlar ve seçilmişlerden teşekkül etmektedir. Milletvekilinin şahsi işlerini makamını kullanarak gördürmesinden, rüşvet ilişkilerine, vatandaş kuyruklarından, memurların lakayt tavırlarına kadar pek çok konuya değinen program, mesajını ekseriyetle vatandaşın mağduriyeti üzerinden vermiştir. Programda vergi memurlarının da sıklıkla işlendiğini vurgulamak gerekmektedir.

*"Bu eski Levent Kırca'nın parodilerinde falan vardı ya, hani dayım var amcam var haritadan yer beğen falan yaparlar ya oradan kalma. Memurun bugün de korkusu vardır, memurun korkusu sadece tayin sıkıntısıdır, zemin korkusudur. Müdürün korkusu ise koltuk korkusudur. Beklentin ne kadar yüksekse korkuların o kadar artar ("Olacak O Kadar" programı memurlara olan yaklaşımınızı etkilemiş midir?) Etkilemez mi? O zamanlar herkes izlerdi Levent Kırca'yı, aslında çok etkilidir memurlara olan bakışımızda. Bir de adamın konusu hep buydu, ya memuru iğnelerdi ya siyasetçiyi…" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Eskiden memurlar çok sürülürdü mesela Çeltik, Hadim ya da Taşkent'e. Bu dönem siyasetin memura müdahalesi azalmadı, daha çok baskısı var, daha çok. Sürmeler bitmedi, ama artık yukarıda. Mesela SSK'da müdür vardı (isim veriyor) Tunceli'ye gitti. Yani şöyle çok büyük bir suç işleyecek, ya da zarar verecek ki ahlaka aykırı, zimmette alakalı, müfettiş gelecek falan işte onu başka yere verecek" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak katılımcı bürokrasinin kendi personelini kendisinin seçmesi gerektiğini vurgularken, parti il yönetimlerinin personel atamalarına yönelttiği müdahalelere vurgu yapmaktadır. Özellikle mülakat içeren memur alımlarında ve taşeron personellerin görevlendirilmesinde İl Yönetimlerinin oldukça etkili olduğu katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Taşeron işçiler merkezi bir atamaya tabi olmayan, hizmet alım ihaleleri ile özel işletmeler bünyesinde istihdam edildiği halde kamu kurumlarında görevlendirilen işçilerdir. Taşeron işçilik kamu güvencesi ile istihdam edilmesi ve özlük haklarının devlet tarafından korunması nedeni ile oldukça cazibesi olan bir istihdam biçimidir. Taşeron istihdamı siyasi mekanizmaların bürokrasiye müdahale fırsatı olarak görülmektedir. Öte yandan bürokratlar ya da kurum amirleri de bu kadroyu şahsi talepleri doğrultusunda yönlendirebilmektedir. Katılımcıya göre bürokrasi taşeron personeli istihdam etmek istemekte ancak parti il yönetimleri buna izin vermemektedir. Şu halde anılan bu işçiler siyaset ile bürokrasinin çekişme sebeplerinden birini meydana getirmektedir. Son dönemde taşeronların kadroya alınması yönünde oldukça köklü çalışmalar yapılmış ve pek çok kurumda taşeron istihdamından vazgeçilme yoluna gidilmiştir. Bu olumlu bir gelişme olup, kamunun tüm alanlarında bu yöntemden vazgeçilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Özellikle Belediyeler halen taşeron istihdam yöntemini yoğun biçimde kullanan kurumlar olarak bilinmektedir. Bu sistemin diğer bir sakıncası, her siyasi değişimde daha evvel işe alınanların işten çıkarılması ve yeni siyasi taşeron ekiplerin kurulmak istenmesidir.

2019 yılında İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı'na seçilen Ekrem İmamoğlu ile ilgili basına yansıyan haberler benzer niteliktedir.[146]

Burada vurgulanması gereken diğer bir husus siyasetin baskısı karşısında bürokratın direndiği durumlarda akıbetinin ne olacağıdır. 1970'li yıllarda genç bir kaymakam olan ve bürokrasiye yönelttiği cesur eleştiriler ile bilinen Recep Yazıcıoğlu'na göre *"Mevcut sistemde bürokratla politikacı arasında üç davranış şekli vardır. Bürokrat ile politikacı kavga eder, bürokrat makamını kaybeder. Bürokrat ile politikacı uzlaşır, bürokrat bu sefer itibarını kaybeder. Her iki şıktan kaçınmak isteyen bugünkü bürokrat, eylemsiz, idare-i maslahatçı, gününü gün eden, karışma-görüşme-bulaşma politikasını benimseyen bir tavrın içerisine girer" (Yıldız, 2007: 200).* Hâl böyle iken, siyasete direnen bürokratın göze alması gereken riskler vardır. Bürokrasi ya siyasetçi karşısında direnecek ancak görevden alınmayı göze alacaktır ya da katılımcının deyişi ile "kurşun asker" olarak bir onama makamına dönüşecektir. Şu hâlde bürokratın her iki hâlde de vaziyeti iç açıcı görünmemektedir. Diğer yandan amire taşeron alım yetkisini devretmenin de pek çok sakıncası bulunmaktadır. Böylesi bir durumda da taşeron istihdamı bürokrasinin cülus mekanizmasına dönüşecek ve bir başka kayırma sistemini beraberinde getirecektir. Devlet, ilgili kurumlar için şeffaf seçim yöntemleri kullanarak şartları uygun kişiler arasından alım yapmalı ve kamu istihdamını hem siyasetin hem de bürokrasinin müdahalesinden beri tutmalıdır. Nitekim kurum amirlerinin görevi personel atamak değil, liyakat ilkelerine göre atanmış görevlileri sevk ve idare etmektir.

> *"Şimdi ben elemanımı, komşum şu elemanı çalıştır deyince almıyorum. Niye verimliliği düşünüyorum, istediğim gibi yetiştireceğim gibi birini istiyorum. Ama bir kurumun amiri kendi personelini dahi seçemiyor. Şimdi vakayı anlatıyorum, bir kurum amiri iki tane hizmetli alıyor fakir fukara, garip guraba dediğimiz iki kişiyi alıyor. İl yönetimi diyor ki, çıkar onları bizim dediğimizi alacaksın. Amir diyor ki senin gönderdiklerin de vatandaş, bu da vatandaş, mesele hizmet etmekse bu kişi de muhtaç, ben de buranın müdürüyüm diyor yani bunları alabilmeliyim. Yok diyor çıkaracaksın. Amir direniyor ve ne oluyor biliyor musun müfettiş geliyor. Müfettiş bunu görevden almaya geliyor. En son kararı şu müfettişin, sen makam arabası ile eve gidip geliyorsun, makam arabası ile evine gidemezsin, ee herkes gidip geliyor, yok bulacak ya bir şey işte. Ne yapıyor biliyor musun iki sene görevde olduğu zamandaki gidiş geliş masrafını hesapladı 2 bin TL*

[146] https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/250-sofor-isten-cikarildi-1738272

*benzin parasını ödettiriyor ve görevden alıyorlar. Ya iki tane hizmetliyi işe alamayan müdür, çapı ne olur ya. Ondan sonra o müdür ne oluyor, "kurşun asker" her dediğini yaptırıyorsun. Siyaset diyor, müdür yapıyor. Bir yere bir amir atıyorsan artık ona güveneceksin, onun arkasında da gezmeyeceksin, şartlı teslim etmeyeceksin. Bir kurum amirine yetki veriyorsun ama iki hizmetliyi aldıramayacak çapa indiriyorsun" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcılar da evvelki kuşaklar gibi hükûmet değişimlerinde memurların tavır değişikliğine gideceğini ifade etmektedir. Memurların siyasi duruşları ikamet ettikleri ilin siyasi iklimine göre de değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda Konya'da görev yapan bir memur sağ eğilimli, İzmir'de görev yapan bir memur ise sol eğilimli hareket etmektedir. Şu halde memurlar yalnızca mevcut iktidar ile değil içinde bulundukları ortamın dokusu ile de uyumlu davranmak durumundadır. Nitekim memur aykırı davranmak istese dahi siyasi iktidar tarafından baskı altında tutulmakta ve sicil, tayin ya da soruşturma gibi kaygılar nedeni ile zamanla sisteme ayak uydurmaktadır. Genç kuşak, memurların düşündükleri gibi yaşayamadıkları için özgür olmadığını düşünmektedir. Bu nedenle memuriyeti kendileri için uygun olmayan bir meslek olarak telakki etmişlerdir. Memur katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde de birinci ve ikinci kuşaklarda mesleğe aidiyet olduğu gözlenirken, üçüncü kuşağın memuriyeti benimsemediği ve bir geçiş yeri olarak gördüğü sıklıkla aktarılmıştı. Hatta bu kuşak memuriyeti sekizden beşe girilen bir kavanoz olarak tasvir etmiştir. Benzer düşüncelere üçüncü kuşak vatandaşlar arasında da rastlanmış olması, genç kuşağın memuriyete karşı bakış açısının olumsuz olduğu düşüncesini desteklemektedir. Gençler memuriyeti özgürlükler üzerinde bir engel olarak görürken, kariyer yapma ve ekonomik getiri bakımından da vasat bulmaktadır. Yine memurun siyaset ile uyumlu bir görüntü vermesi gerektiğine yönelik düşünce de muhalif gençlerin memur olmak istemeleri önünde bir engeldir.

*"Memurlar mevcut hükûmetle uyumlu davranmak zorunda, sivrilemezsin yani. Öyle düşünmese bile fikirlerini kendine saklamak zorunda ister istemez. Açıkça beyan edemiyor fikirlerini memurlar. Bu durum illere göre bile değişir. Mesela Konya'da hükûmet yanlısı olmayan biri fikrini kolay kolay beyan edemez. Konya sağ kökenlilerin çoğunlukta olduğu bir yer. Ama İzmir'de tam tersidir. Memur sicilinin bozulmasından korkar, hakkında işlem yapılmasından korkar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Ben mesela neden memur olmak istemedim çünkü bu sistemin içine girersem ben de siyasileşeceğim. Ait hissetmiyorum kendimi sisteme, güvenmiyorum. Memur olursanız ve orada sivrilirseniz o ortamda*

*barınamazsınız. Hükûmet memuru gibi düşünüyorum ben memuru, mecburen sisteme uyumlu davranmak zorunda. Bugün Ak Parti gitse CHP gelse memurlar ona göre davranırlar, şekil alırlar. Hükûmet değişimlerinde memurların da tavrı değişir, korkmaya başlarlar. Yönetim değiştiğinde müdürün sürüldüğünü duyuyorum mesela, demek ki etkiliyor" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

*"Hükûmetler değiştikçe memurların tavrı da ister istemez değişir. Mesela benim patronum değişse mutlaka ben de değişirim. Beraber çalıştığımız emir aldığımız insanlar etkiler mutlaka insanı. Memurlar hükûmet kimse öyle davranmak zorunda hisseder kendini. Şu an aynı görüşte olmayanlar baskılandığı için mecburen iktidarla aynı düşünüyormuş gibi davranıyorlar" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı memurların siyasetle uyumlu olduğunu düşünürken amirlerin zaten siyaseten atandığını vurgulamaktadır. Siyasetin bürokrasiye müdahalesi hemen her kuşak katılımcı tarafından olumsuz telakki edilmiştir. Gerçek şu ki, Türk siyasi hayatında tüm iktidarlar görev başına geldikleri andan itibaren evvela bürokrasiyi dizayn etme çabalarına girişmektedirler. Öte yandan bürokratik makamlar siyasi dengelerin güdülmesi ve yandaşların memnun edilmesi için kullanılan bir araca dönüşmektedir. Her gelen hükûmet kendisinden evvelki siyasi iradenin isabetsiz atamalar yaptığından şikâyet ederek, kendisinin liyakat ilkesine riayet edeceği bir söz verir. Nitekim işler balayı döneminde bir müddet bu şekilde işlemeye gayret etse de zaman içinde değişir. Öte yandan hükûmetler atamalarının meşruiyetini, bürokrasiye iş yaptıramadıkları ve mevcut bürokratların projelerine destek vermediğine yönelik retorikten almaktadır. Bakan değişimleri ile birlikte, bakanlıklarda bulunan açıktan atamaya münhal kadrolar baştan aşağı değişirken, ilgili bakan kendisine yakın bulduğu bürokratları kilit noktalara atamak istemektedir. Esasen bu isteğin haklı sayılabilecek nedenleri de bulunmaktadır. Gerçekten de iktidar değişimlerinde yeni atanan bakanın önceki iktidarın atadığı bürokratlarla iş görmesi oldukça zordur. Bu bürokratlar çıkan yasalara ya da yeniliklere destek veriyormuş gibi görünseler de değişimle gönül bağı kurmayacakları düşünülmektedir. Diğer taraftan bu bürokratların mensup olduğu siyasi partinin muhbiri olarak görev yaptığı durumlar da vakidir. Hal böyle iken bakanın sırtını dayayabileceği ve kendisi kadar heyecanlı bir ekiple çalışmak istemesi olağan karşılanabilir. Ancak aynı iktidar döneminde gerçekleşen bakan değişimlerinde de benzer tabloların yaşanması, üzerinde düşünülmesi gereken bir husustur. Her biri aynı siyasi partinin mensubu olan her bir

bakanın, bürokrasiyi baştan aşağı yeniden şekillendirmiş olmasına makul yaklaşmamız mümkün değildir. Nitekim 2002 yılından bu yana yedi kez Millî Eğitim Bakanı'nın, sekiz kez de Kültür ve Turizm Bakanı'nın değiştiği düşünüldüğünde, yerinden oynayan taşların sayısı azımsanmayacak ölçüdedir.

Burada hükûmet değişimlerinde bürokratların değiştirilmesini doğru bulduğumuzdan söz etmiyoruz. Elbette bu durum bürokrasinin liyakat, verimlilik ve devamlılık ilkesine zarar vermektedir. En doğru olanı siyasetin bürokrasiye hiçbir biçimde müdahale etmemesi ve tüm atamaların objektif bir sınavla gerçekleştirilmesidir. Bilindiği gibi bürokraside en temel hali ile iki türlü yükselme ilkesi mevcuttur. İlki görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile yükselmeye tabi kadrolar, ikincisi ise açıktan atanabilme imkânı bulunan kadrolardır. Şube müdürü gibi görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi kadrolara yapılacak alımlar, kamu kurumlarında belli bir süre görev yapmış ve unvanın mezuniyet şartlarını taşıyanlara, Bakanlığın merkez teşkilatınca açılacak genel bir sınava tabi tutulmak sureti ile yapılmaktadır. Elbette yazılı sınavların ardından mülakat yapılması noktasında da kayırmacılığa yönelik itirazlar geliştirilebilir, ancak yazılı sınavlara girmede herkesin eşit hakka sahip olması ve belli bir puanı alanların mülakata girmeye hak kazanması yönünden, bu atama usulü açıktan atama usulünden son derece objektiftir. Sınavla ihdas edilen bu kadroları görevden almak inisiyatife bağlanmamıştır. Esasen bürokrasinin üzerinde en çok değişikliğe gittiği kadrolar sınava tabi olmayan kadrolardır. Bu kadroların görevden alınması, yerlerine yenilerinin atanması Cumhurbaşkanının ya da ilgili bakanın inisiyatifine bağlıdır. Esasen bürokraside her rüzgâr değişiminde bakanlıkların baştan aşağı değiştiğine yönelik eleştiriler de, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı ya da İl Müdürü gibi hem tepe hem de sınava tabi olmayan kadroların değişimine yapılmaktadır. Bahsi geçen bu kadrolar Ak Parti hükûmeti döneminde de defaten değiştirilmiştir. Ancak bu, bundan önceki hükûmetlerin de aynı yönde bir tutum sergilemiş olduğu gerçeğini değiştirmez. Yine katılımcının aktardığına göre darbe yapanların atamalarını eleştiren tüm hükûmetler, kendileri de benzer atamalara imza atmışlardır. Hâl böyle iken bürokraside siyasi atamalar konusu hemen hiçbir dönemde değişmemiş, gücün miktarınca artıp eksilmiştir. Ak Parti döneminde siyasi atamaların çokluğu ile ilgili oldukça yoğun bir

eleştiri yapılmaktadır. Bu görüşe göre geçmişte benzeri atamalar yapılmışsa da bu dönemdeki nispette yoğun değildir. Biz bu görüşe katılmıyoruz. Bu yoğunluk, yukarıda ifade edildiği gibi iktidarın seçmen gücü ve iktidarda kaldığı süre ile yakından ilgilidir. Nitekim Tek Parti döneminde valilerin CHP il başkanları arasından atanması ve bürokrasinin CHP'nin ofisi olarak görev yapması da benzer bir gücün tezahürü niteliğindedir. Yine 28 Şubat sürecinde MGK kararları ile üretilen, bürokraside kökten dincilerin temizlenmesi şeklindeki retorikle, muhafazakâr kesimde yer alan binlerce sivil memur tasfiye edilmiştir.

> *"Hükûmet değişimlerinde memurların tavrı da değişir. Amirler siyaseten atanıyor zaten. Bürokrasiyi ben baştaysam, benim adamım gelsin mantığı belirliyor. Şimdi sözleşmeli memurlar mesela. Seçimin ortasında adam memur oluyor, seçim sonuçlanıp parti değişince adamın memuriyetini yakabiliyorlar. Siyasi güçle gelen siyasi güçle gidiyor, ben hak edenin gelmesi gerektiğine inanıyorum, siyaset bürokrasiye karışmamalı. Zamanında darbe yapanlar torpille geliyordu, bugün de hükûmet yanlıları daha çok torpille geliyor" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Katılımcıların siyasetle memur arasındaki ilişkiye yönelik düşünceleri ekseriyetle siyasetin bürokrasiye müdahalesi mesabesinde okunmuştur. Daha az sayıdaki katılımcı ise bürokrasinin de siyasete ayar verdiği örneklere değinmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre siyasetin bürokrasi üzerindeki baskı aygıtları mülakat, tayin, sürgün, soruşturmaya tabi tutulma ve memuriyetten atılma şeklinde ifade bulmuştur. Bürokrasinin siyaset üzerinde kurduğu vesayet ise mesleki bilginin gizlenmesi, yasaları uygulama konusunda isteksizlik ve bürokratik darbelere değinmek sureti ile vurgulanmaktadır. Esasen her iki kurumun da birbirini yok edebildiği bir baskı mekanizmasının varlığından söz etmek mümkündür. Nitekim bürokrasi siyasete darbe, siyaset ise memuriyete tasfiye yolu ile ağır şekilde zarar verebilmektedir. Klasik kamu yönetimine göre bürokrasi ile siyaset birbirinden bağımsız konumlanmış ve tarafların birbirine müdahale etmediği bir çerçeve çizilmiştir. Ancak taraflardan birinin yasa yapıcı, diğerinin ise yasaların sahaya yansıyan yüzü olduğu düşünüldüğünde, bağışık olmayan bir siyaset bürokrasi modelinin hayata geçirilmesi oldukça zordur. İdarenin siyaset karşısında özerk olması halinde, verimliliğin ve sürekliliğin artacağı bir gerçektir. Ancak siyasa yapıcıların programlarını uygulamak için elverişli zemini oluşturabilmesi, ancak politikalarına inanmış bürokratlara bağlıdır. Yasalar şişede durdukları gibi durmazlar. Nitekim

politika yapma süreci atanmışların ve memurların paydaş olarak konumlandığı bir iş birliği sürecidir. Gladden (1966: 75); politika sürecini siyasal ve yönetsel olarak ikiye ayırmıştır. Siyasa yapmak için memurlara herhangi bir görev verilmemiş olsa da, mesleki bilgi ve tecrübeleri düşünüldüğünde memurlar politika yapımının baş aktörleridir. Nitekim bürokrasinin yasaları sabote edebilme kabiliyeti de bulunduğu düşünüldüğünde siyasa yapıcıların kaygıları anlaşılır bulunmaktadır.

Memuru siyasetle eylem birlikteliğinde gören vatandaşların, ideolojik yansıtmalar konusunda da belli düşünceleri bulunmaktadır. Memurlarla yapılan görüşmelerde, memur vatandaş etkileşimlerini etkileyen unsurlardan birinin ideolojik farklılıklar olduğu ve kuşaklar arası en belirgin kırılmalardan birinin bu başlık altında ortaya çıktığı ifade edilmişti. Nitekim birinci kuşak katılımcılar örneğin sosyal demokrat bir memurun sakallı ya da muhafazakâr bir görünüm veren vatandaşların işini bilinçli olarak yavaşlattığı ya da yokuşa sürdüğünü aktarmıştır. Şunu ifade etmekte fayda bulunmaktadır: Bu kuşakta ideolojik ayrımlar muhafazakâr kesime karşı bir tutum geliştirilmesine neden olmuştur. Diğer bir deyişle memurların seçkin Kemalist ya da sosyal demokrat düşünceyi, halkın ise eğitim seviyesi düşük, İslamcı ya da muhafazakâr düşünceyi temsil ettiği düşünülmüştür. İdeolojik belirlenimler kuşaklar gençleştikçe anlamını yitirmiş, hatta kimi katılımcılar tarafından bu soru dahi anlamsız bulunmuştur. Dikkat çekici olan birinci kuşak vatandaşların da benzer bir tutum içinde olduğudur. Birinci kuşak soruları geçiştirme ya da evet hayır gibi kısa cevaplarla kapatma yoluna gitmiştir. Bunun nedeni genç kuşaklarınkinin aksine, ideolojik ayrımları anlamlandıramamakla değil, sorulardan kaçınmakla ilgilidir. Bu kuşaklarda halen dönemlerinin siyasi baskılarının izleri görülmektedir. Nitekim kuşağın siyasi görüş, ideoloji ve rüşvet konusunda cevap vermekte çekimser davrandığını ifade etmemiz gerekmektedir. Görüşmelerde dikkatimizi çeken bir diğer husus ise kimi katılımcıların ideoloji ile ilgili soruları doğrudan başörtüsü meselesi ile ilişkilendirmiş olmasıdır. Şu halde başörtüsü memuriyetin değerlendirilmesinde, ideolojik bir aparat olarak görev görmüştür. Birinci kuşak katılımcı, başörtülülere karşı olumsuz bir tavrı olanların memur olmaması gerektiğini ve herkesin birbirine saygı duymak durumunda olduğunu ifade etmiştir. Diğer katılımcı da ideoloji ile ilgili soruları kamuda başörtülü memurların görev alamadığı dönemlere atıfla cevaplamıştır.

Şu hâlde vatandaşların memurlara yönelik algılarından birinin, dışarda örtülü içerde başı açık memurlar olarak şekillendiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Gerçekten de 2000'li yıllara kadar kamuda, başörtüsü ile çalışmaya izin verilmemiş, konu ülke gündemini uzunca yıllar meşgul etmiştir. Nitekim kamu kurumları, uzunca yıllar bahçe kapısında eliyle başörtüsünü sıyıran memur görüntülerine tanık olmuştur.

> *"Memurun başörtülüye karşı bir tezatı varsa memur olmayacak. Başörtüsü sorun değil ya insan hakkı. Bu benim karım olsa, kızım olsa nasıl davranırım diye düşünecek. İster tıraş olurum ister olmam, erkeğe bir şey diyemiyorsan kadına da demeyeceksin" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

> *"Başörtülüler yoktu zaten kamuda, karşı komşumuz vardı mesela Nilgün teyze, başını örten bir bayandı. İşe giderken başını örterdi, bahçe duvarını atlamadan da çıkarıp, dönüşte kapıdan çıkınca yine kapatırdı" (V4, 61, Kadın, Lise).*

İkinci kuşakta ise ideolojik içerimli sorulara yanıt verme oranı oldukça yüksektir. İki katılımcı memurun kendisinden farklı düşüncedeki vatandaşların işlerini bilinçli olarak yavaşlatacağını oldukça kesin bir dille ifade etmiştir. Memur kendisi ile aynı istikamette gördüğü vatandaşlara ise ayrıca ihtimam göstermektedir. Katılımcı kendisinin de örneğin keçisakallı bir memura olumsuz bakacağını, memurun da kendisine bakacağından emin olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda dış görünüş itibari ile keçi sakal, sarık, başörtüsü ya da ülkücü bıyığı gibi sembollerin taraflar arasında kategorize etme görevi gördüğü ve her iki tarafın da tutumunu etkilediğini söylemek mümkündür.

> *"Memur siyasi olarak kendinden farklı olan birine kesin davranır, kesinlikle farklı davranır. Ben mesela davranırım yani uzatmaya gerek yok. Ben vatandaş olarak keçisakallı bir memur gördüğümde uyuz oluyorum yani, o adam kimliğini dışarı çıkarmış, küpe takan bir erkeğe uyuz oluyorum ki bunlar da beni gördüklerinde uyuz oluyorlar. (Bıyıklarını gösteriyor. Katılımcı MHP çizgisinde olduğunu ifade etmiştir) Memur böyle birinin işini yavaşlatabilir çok rahat" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Memur karşısında farklı siyasi görüşten biri gelse muhakkak değişir fikri, tavrı değişir. Ben mesela MHP'liydim, patronum da MHP'liydi. İhale alacaktı, o sıralarda da MHP'nin tam iyi zamanıydı. MHP'nin adamları gittiler bir ikametgâhını değiştirdiler bizim patronun, ihale bize kaldı. Tam tersi görüşten biri olsaydı da ona göre tavır alacaktı" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

> *"Dış görünüşte siyasi bir görüntü taşır mesela vatandaş, memur karşısındaki vatandaş aynı görüşteyse o iş hızlı gider, farklı görüşte olduğu zaman kesinlikle ve kesinlikle uzar. Bazı vatandaş aynı işe gider iki dakikada*

*hallolur, bazı vatandaş gider... Bu var, yani siyasi görüşten dolayı var" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise 1980 Darbesi sürecinde sol sağ kavgasında yaşananları hatırlatarak, ideolojik keskinliklerin eskiden yoğun olduğunu, ancak bugün toplumun birlikte yaşama becerisine eriştiğini ifade etmiştir. Katılımcıya göre ideolojiler, refah seviyesi düşük olduğu dönemlerde öncelikli eylem pratikleri olmuştur. Ancak toplumun refah seviyesinin yükselmesi ile ayrıştırıcı üslup azalmış farklı görüşte insanlar birbirleri ile yaşayabilir hale gelmiştir. Bu bağlamda gerek memurlar arasında gerekse de vatandaş memur ilişkilerinde eskiden ideolojilerin daha etkili olduğu, bugün ise farklılıklara karşı daha olumlu yaklaşan bir neslin var olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, katılımcının da ifade ettiği gibi ideolojilerin etkinliğini yitirmesi ile yakından ilgilidir.

*"İdeolojik olarak dış görüntüde belli eden şeyler var. Memur eskiden yavaşlatırdı onu sanırsam aştık. 1980'lerde duyduklarımız, solcu polislerin ülkücülerin ifadesini alış şekilleri, tam tersi ya da, hikâyeler kitaplar var. Öncelikler ideolojilerdi, artık toplum bilinçlendi. İnsanlar ekonomik rahatlığa eriştikten sonra ideolojiler yavaş yavaş körelmeye başladı. Şuanda bir sol görüşlü bir insanla sağ görüşlü bir insan aynı yerde çalışıp rahatlıkla çalışabiliyor. Muhakkak kırmızıçizgileri vardır insanın, ona dokunmadıktan sonra idare ediliyor. Şu anda bu konuda daha iyi olduğumuzu düşünüyorum" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise oldukça farklı bir vurgu yapmaktadır. Birinci kuşak memurlarla yapılan görüşmelerde özellikle muhafazakâr düşünceye sahip vatandaşlara karşı ayrıştırıcı bir üslup kullanıldığı ve işlerinin sekteye uğratıldığı vurgulanmıştı. Katılımcı bugün memurların ayrımcı bir tavır takınmadığını kabul etmekle birlikte, bunun bir zorunluluk sonucu ortaya çıktığını düşünmektedir. Nitekim hâkim otoritenin muhafazakâr eğilimler gösterdiği ve özellikle başörtüsü meselesi ile ilgili yoğun bir propaganda yaptığı vurgulanmıştır. Hal böyle iken memurun mevcut hükûmetin politikalarına aykırı davranmaya cesaret edemeyeceği düşünülmektedir. Bu düşüncenin haklı sayılabilecek nedenleri vardır. Nitekim yine memur ve siyaset temasının işlendiği bölümlerde memurun mevcut siyasi otorite ile uyumlu davranacağı, gerekirse takiyye de yapabileceği düşüncesine yer verilmişti. Bu bağlamda katılımcılara göre memurlar, muhafazakâr vatandaşlara karşı olumsuz düşüncelere sahip olsalar da, bunu eyleme dönüştürme güçleri bulunmamaktadır. Son

dönemde özellikle başörtülülere karşı herhangi bir kurumda ya da gündelik alanda gösterilen protest tavırların kaydedilerek sosyal mecralarda paylaşıldığı bilinmektedir. Bu paylaşımlar aracılığı ile kitleler harekete geçirilmekte ve dindar kesimin sinir uçlarına dokunulmak istenmektedir. Salt bu haberlerin kamuoyu ile paylaşılması dahi memur üzerinde baskı unsuru olarak görev yapabilmektedir. Öte yandan memurun siyasi olarak güçlü vatandaşlara karşı yaklaşımı da farklıdır. Bu vatandaşın işleri daha ihtimamlı yürütülmekte ve sıradan vatandaşların işleri mesabesinde değerlendirilmemektedir. Burada memurun korkusu siyaseten güçlü bir vatandaşla ters düşerek siyasi bir baskıya maruz kalmaya yöneliktir. Katılımcıların ifadeleri mevcut durumun birer yansıması olarak telakki edilmektedir;

> *"Mesela siz başörtülüsünüz, gittiniz memura, memurun size kötü davranma ihtimali çok çok düşük. Yapamaz ki cesaret edemez. Bunlar 28 Şubat döneminde yaşandı ama şimdi bunu yapacak babayiğit yok. Mecburen iyi davranacak, içinden geçirir sadece, elindeki imkân neyse ancak bekletmedir, ama onun dışında aleni bir şey yapamaz. Konjonktür ona müsait değil. Ama onun rüzgârı dönüğü gün, istediğini yine yapacak" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Maliye'de üst birimde çalışanlar siyasi baskıdan korkarlar, ben olsam ben de korkarım şimdi (gülüyor). Niye Konya'da görev yapmak var Şırnak'ta görev yapmak var. İktidardaki parti neyse onla uyumlu olmak zorunda. Vatandaş bakımından da memur korkar, siyasi arkası varsa gider beni şikâyet eder diye düşünür. Şimdi Hekimoğlu'nun Maliye'de bir işi olup çözemedikleri zaman, bunu siyasi boyuta varıp da geri kendilerine geleceğini bildikleri zaman ona göre davranırlar. Zengin bilindik biriyse siyasi kanada gider diye onu çözmeye muhakkak çalışırlar. Sıradan bir vatandaşla bunu aynı kategoriye koymak mümkün değil" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı da memurun üzerindeki siyasi baskıya işaret etmekte ancak bunun bugün tersine bir ayrımı doğurduğunu ifade etmektedir. Birinci kuşakta muhafazakâr ya da İslamcı düşüncedeki vatandaşlara olumsuz bir tutum sergileyen memurlar olmasına karşın, bugün karşıt eğilimlere sahip vatandaşların ikinci sınıf vatandaş muamelesi gördüğü vurgulanmıştır. Katılımcı memurların siyasi partilerin kongrelerine katılmaya zorlandığını aktarmıştır. Siyasetin bürokrasinin araç gereç ve insan kaynaklarını kullandığı bilinmektedir. Bu durum kimi dönemlerde tam bir mütekabiliyet ilkesi göstermiş, örneğin tek parti döneminde parti ile bürokrasi yekvücut hareket etmiştir. Özellikle güçlü bir halk desteğine sahip olan iktidarların bürokrasi üzerinde baskın bir konumda olduğu daha evvel vurgulanmıştır. Hal böyle

iken siyasetin bürokrasinin insan kaynağını kendi organizasyonları için kullanma ihtimali ortaya çıkmaktadır. Kamu kurumlarında siyasi parti kongre ya da mitinglerine memurların davet edildiği, kimi zaman da katılım konusunda telkin edildiği araştırmacının veri toplama aşamasındaki gözlemleri arasındadır. Programa katılacak memurların sevkiyatı için şehir içi toplu taşıma araçlarının ya da şehirlerarası yolcu taşıma araçlarının organize edildiği de vakidir. Bu etkinlikler kimi zaman memurların siyasi görüşlerinin tespit edilmesine hizmet etmekte ve gitmeyen memurlar hükûmet karşıtı memurlar olarak görülmektedir. Bu nedenle kimi memurlar ideolojik olarak farklı çizgide olmasına karşın amiri ile ters düşmemek ya da siyasi görüşünü açık etmemek için bürokrasi sevkiyatı ile siyasi organizasyonlara katılabilmektedir.

> *"Memurlar vatandaşın dış görünüşüne göre ideolojik görüntülere göre farklı davranırlar. Memur isterse vatandaşın işini yavaşlatabilir. Çünkü memura da siyasi baskı var, işte şu siyasi partinin kongresine gitmek zorundasın deniyor mesela. Yapılabiliyor yani, ama bugün tam tersine bir ötekileştirme var" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

> *"Memur kendisinden farklı düşünen biri geldiğinde farklı davranır, sert davranır, kendi ideolojisine yakın insanlar geldiğinde daha ilgili davranır. Ama şu da var, yeni kuşakta eskinin keskin ideolojik bakış açıları olmadığı için, biraz azaldı diye düşünüyorum. Yine de ailesinde aldığı kültürden de etkilenecektir" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak diğer katılımcı ise ideolojik belirlenimlerin memurların tavrını etkilemeyeceğini düşünmektedir. Memurlarla gerçekleştirilen görüşmelerde birinci ve ikinci kuşak için ideolojilerin oldukça önemli olmasına karşın üçüncü kuşakta neredeyse anlamsızlaştığı vurgulanmıştı. Genç nesil kendi kuşaklarının keskin görüşlere sahip olmadığını ve bu eğilimlerin azaldığını ifade etmiştir. Benzer düşüncelere üçüncü kuşak vatandaşlarda da rastlanmaktadır. İdeolojilerin inkişaf sürecine bir önceki bölümde değinilmiş ideolojilerin sonu teorisine atıfta bulunulmuştur. İdeolojilerin yok olduğunu ifade etmenin de bir ideoloji olacağının farkında olmakla birlikte, kişiler arasındaki etkileşimde başat unsur olmaktan çıktığını söylemek yerinde olacaktır.

> *"Memurlar vatandaşın ideolojisine dış görünüşüne göre zannetmiyorum hareket edeceğini. İdeolojik farklılıklarda da memurun sanmıyorum, sanmıyorum ben öyle bir şey olacağını. Hiçbir memur siyasi fikri ayrı diye, dış görünüşü kötü diye, kötü davranacağını. Eski zamanda kaldı…" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

Kürt kökenli olduğunu ifade eden diğer katılımcı da genç neslin bu ayrımın önüne geçmeye çalıştığını, eski kuşaklara nispetle vurgulamıştır. Eski kuşak memurların Türkçe bilmeyen Kürtleri hâlen etnik bir ayrıma tabi tuttuğu da aktarılanlar arasındadır. Katılımcıya göre memurlar, ana dili Kürtçe olan vatandaşlara karşı yardım etmede isteksiz davrandığı gibi baştan savıcı bir üslup takınmaktadır. Suriye'de meydana gelen iç savaşın ardından Türkiye en çok Suriyeli göçü alan ülkelerden olma özelliği göstermiştir. Bu nedenle kurumlarda ya da Suriyeli müşterisi yoğun olan özel işletmelerde, Suriyeli tercümanların istihdam edildiği bilinmektedir. Bu bağlamda özellikle ana dili Kürtçe olan vatandaşların bu uygulama üzerinden bir serzeniş geliştirdiği dikkat çekmiştir.

> *"İdeolojik farklılıklar eskisi kadar etkilemiyor memurların tavrını. Yeni nesil bunun önüne geçmeye çalışıyor bence, fazla takılmıyor bunlara ama eskilerde daha fazla bu. Eskilerden hala yapanlar var. Mesela ben kürdüm, Türkçe konuşamadığı için memurlarla problem yaşayan insanları biliyorum. Maliye'de, hastanede, okullarda, Kürtçe konuşan birine seni anlamıyorum git başımdan gibi konuşanları gördüm. Bir çözüm üretmek, ya da ben Kürtçe bilmiyorum ama aramızda bilen var mı acaba diye sorulabilir. Sonuçta memurların hepsi de Türk değil, ya da çözüm aranır. Bugün pek çok Suriyeli için her kurumda tercümanlar mevcut. Ama Kürtler için böyle bir şey yok" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Memurun siyasetle olan ilişkisinin ve memur vatandaş ilişkilerinde ideolojik farklılıkların tarafların etkileşimine kimi etkileri bulunmaktadır. Birinci kuşak katılımcılar ideolojilere yönelik soruları doğrudan başörtüsü meselesi ile ilişkilendirmişler ve kamuda evvelki dönemlerdeki başörtüsü yasağına dikkat çekmişlerdir. Şu halde vatandaş gözünde vücut bulan bir diğer memur imgesinin yarı kapalı memur olduğuna dikkat çekmeliyiz. Nitekim bu memur işyerine girerken başını açan, kurum kapısında geri kapatan memurdur. Yine de birinci kuşağın siyasi soruları cevaplama konusunda çekimser kaldığını söylememiz gerekir. Bunun nedenini, dönemin baskıcı siyasi ikliminin emarelerine bağlı olduğunu düşünüyoruz. İkinci kuşakta ideolojik soruları cevaplama konusunda oldukça istekli katılımcılar bulunmaktaydı. Ekserisinin görüşü, memurun ideolojik eğilimlerinin vatandaşa yansıtılacağı yönündedir. Yine de bu kuşak ideolojilerin etkisinin bugün azaldığını kabul etmektedir. Üçüncü kuşağa göre de ideolojiler görece anlamını yitirmiştir. Kimi katılımcılara göre eğer bir baskı varsa, geçmişin aksine bugün bu baskı muhafazakârlar

tarafından Kemalist laik düşüncedeki vatandaşlara uygulanmaktadır. Nitekim bugün siyasi iktidarın tutumu nedeni ile memurların muhafazakâr vatandaşlara ayrımcılık yapma cesareti gösteremeyeceği ifade edilmiştir. Öte yandan genç kuşaklarda ideolojiler, sabıkları kadar anlamlı olmayıp etki nispetinin azaldığı vurgulanmaktadır.

#### 4.2.6.1. Dikey Hareketlilik İçin Dinsel Pratiklerin Göstergesel Sunumu: Arada Kalmış Memur

Katılımcıların kahir ekserisi memurların değişen hükûmetlere ve mevcut iklime göre şekil aldığı, çoğu durumda düşünmedikleri gibi davrandıkları yönünde görüş bildirmektedir. 2002 yılında iktidara gelen Ak Parti kendisini muhafazakâr demokrat olarak tanımlamıştır. Öte yandan parti muhafazakâr ve İslamcı düşünceye sahip vatandaşların da yoğun desteğini almıştır. Ak Parti iktidara geldiği dönemden itibaren hâkim söylemini geçmişte muhafazakâr ve İslamcı kesimin mağduriyetlerinin giderilmesi üzerinden inşa etmiştir. Bilindiği gibi kamu kurumlarında 2000'li yılların sonuna kadar başörtülü memurların çalışmalarına izin verilmemiştir. Öte yandan çoğu kurumda namaz ya da oruç gibi dinsel ritüellere dahi müdahale edildiği vakidir. Özellikle askerî yargıda bu müdahalenin dozu artmış ve memurun birinci derece yakınlarına varan bir dizayn etme eylemine dönüşmüştür. Özellikle 1990'lı yıllarda muhafazakâr ve İslamcı düşünceye yöneltilen dışlama politikaları, kamusal alanın dışına itmeye yönelik protest bir tavra dönüşmüştür. Başörtülü öğrencilerin üniversitelere alınmaması, mezuniyet törenlerinde yaşanan yemin krizleri ya da kamu kesiminde başörtülülere uygulanan ambargo bu yaklaşımın tezahürü olarak nitelenmektedir. Pek çok kamu kurumunda, 2000'li yıllara kadar mescitlere dahi yer verilmediği gibi, kuytu köşede namaz kılmak isteyen memurlara müdahale edildiği bilinmektedir. Ak Parti iktidara geldiği dönemden itibaren seçmenine, bu mağduriyetlerin giderilmesi için örtülü ya da açık bir söz vermiştir. Bu söz başlangıçta daha yasal sınırlarda tutulmaya gayret edilmişse de zamanla meydana okumaya dönüşmüştür. Daha da ötesi Ak Parti'nin geniş bir halk seçmenine dayanması ve tabanın da kendini bu mağduriyet üzerinden üretmesi muhafazakâr ve İslamcı siyasetin bürokrasive var olma arzusunu gündeme getirmiştir. İktidar, bürokraside kilit noktalara başörtülü kadınları ya da dindar bürokratları getirerek ya da kamuda devasa mescitler inşa ederek karşı protestosunu sürdürmüştür. Yine 28 Şubat sürecinde İmam

Hatip Liseleri ve İlahiyat Fakültelerine uygulanan ambargo, kamuda üst düzey bürokratların hususen ilahiyat kökenliler arasından atanması yolunun benimsenmesine neden olmuştur. İktidarın bu hamlelerinin anlaşılabilir tarafları bulunmaktadır. Ancak zamanla bu meydan okuma pratikleri, memurun yukarı doğru hareket edebilmesinin yegâne yolu olarak kabul edilmiş ve bürokrasinin yeni piarı hâline gelmiştir. Hal böyle iken memur, dikey hareketliliğin yolunu iktidarın var olma çabasından doğan sembolik tutumları takınmakta bulmuş ve yeni bir memur imgesi ortaya çıkmıştır. Abdest almak için dairelerin koridorlarında takunyaları ile dolaşan, namaz kıldığını yüksek sesle söyleme gereği duyan, gösterisel bir tutumla kuran okuyan memurların, katılımcılar tarafından takiyye ile ilişkilendirildiğini söylemek mümkündür. Birinci kuşak katılımcı, yükselmek isteyen memurun dinsel pratiklerini görünür kılmak sureti ile siyasetçileri tesir altına almaya çalıştığını ifade etmektedir.

> *"Maliye'de bir müdüriyette bir kadro değişecekse, aşağıdan yukarı biri çıkacaksa buraya talip olacak adam, böyle dindar görünümlü, sürekli böyle dini şeylerle uğraşan kişiler seçilir. Ben beş vakit namaz kılmıyorum, bu Allah'la benim aramda, yani şunu demeye çalışıyorum bu benim için bir kriter değil, bunu söylemeye çalışıyorum. Bir Ak Parti'li olarak diyorum bunu. Ama nedense böle bir imaj oluşturulmuş, biz Diyanet değiliz ki kardeşim. Kim kılıyorsa kılar, kılmayan kılmaz. Ama atanacak kişiler bununla tesir altına almaya çalışıyor, böyle olanlara öncelik verildiğini düşünüyor. Öyle de oluyor gerçekten. Yukarı atamalarda tabanın ilahiyattan gelmesi, belki bazı kişilerin değerlendirilmesinde artı sağlıyor. Ama bence liyakatli olan olması lazım" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı, kimi memurların mesaiden çalabilmek için namazı bahane ettiğini ifade etmektedir. Nitekim namaz kılmak, memurun yerinde olmaması için en meşru yol olarak görülmektedir. Öte yandan vatandaşın da namaz için yerinden ayrılan bir memura tepki gösterme şansı olmadığı düşünülmektedir. Katılımcı bu memur tipinin Ak Parti döneminde ortaya çıktığını ve iktidar gittiğinde ortadan kalkacağını düşünmektedir. Terliği ile kurumun ortasından yürüyen ve çorabını beline sıkıştıran memurların esas niyeti namaz ile kendileri arasında gösterisel bir bağ kurmaktır. Şu halde namaz kılan, abdest alan ya da cumaya giden memurun sembolik bir anlamı olduğu düşünülmektedir. Katılımcı, mesai saatleri içine gelen vakit namazları için kısa süreli gidilebileceğini ancak örneğin ikindin namazlarının evde kılınması gerektiğini düşünmektedir. Nitekim memur bir yandan ibadet ederken diğer yandan mesaiden çalarak günaha girmiş olmaktadır;

*"Haa bakın bir de namaza giderler o çok önemli. Namazla alakası olmayan adamlar, Ak Parti döneminden sonra hepsi namazında abdestinde. Soruyoruz adam nerde namaza gitti, bekliyoruz gelmiyor. Yahu mesai saatindesin, ikindiyi evinde kılabilirsin, ya da kaza yap ne bileyim, öğleyi de öğle arası kıl. Ben iktidara yakın biriyim, yine de bunu eleştiriyorum. Yönetimdekilere iyi görünmek için kılıyor kimileri. Memurun dakikaları sayılı, yemek yiyeceği saat belli, gireceği saat belli çıkacağı saat belli, vatandaşın zamanından çalma ya. Ha şunu yapar hemen gider on dakikada kılar gelir tamam. Terliğini giyer ortadan geçer abdest almaya, çorap şurada (belini tarif ediyor), gösteriş için bunlar. Önceki dönemde yoktu böyle şeyler, biraz da bunlar serbestleştiği için. Yahu siz başörtülü okula bile giremiyordunuz, ama şimdi bu rahatlık, bu özgürlük olduğu için suiistimal ediyorsunuz. Artı, bakın kazancını namaz süresinde geçirdiği için haramlaştırma yoluna da gidebilir. Mesai saatinden çalmış oluyor. Öğleye haydi bir şey demiyorum, öğle arasına denk gelmiyorsa beş on dakika zaruri olarak çalabilir ama ikindiyi yapıyorsa bu bana göre gösteriş. Özellikle görünür olmaya çalışıyor bu insanlar. Bugün Ak Parti iktidardan gitsin memurlar arasında namaz kılanların sayısı yüzde seksen azalır" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Birinci kuşak diğer katılımcı ise takiyye ile memurun ilgisini kabul etmekle birlikte, bürokratik atamalarda İlahiyatçıların ve İmam Hatip menşelilerin öncelenmesinin doğru olduğunu ifade etmiştir. Bu katılımcı şeriatçı olduğunu ve Necmettin Erbakan döneminde kamudan tasfiye edildiğini daha evvelki ifadelerinde açıkça belirtmişti. Bu bağlamda mevcut iktidarın mağduriyetlerin giderilmesine yönelik söz verdiği kesime dâhildir. Katılımcı üst kademe bir bürokratla tanıştığını ve İmam Hatip Mezunu olduğunu öğrendiğinde memnuniyet duyduğunu ifade etmektedir. Yine "İstiklal Harbi'ni kazanan sarıklıların torunları" retoriği de iktidarın söylemi ile paralel bir ifadedir. Nitekim iktidar da, kurtuluş mücadelesini verenlerin torunlarının kamuda olmamasının kabul edilemeyeceğini defaten ifade etmiştir. Katılımcıya göre dindar kesimin kamusal alandan ya da üniversitelerden dışlanması kabul edilebilir bir durum değildir.

*"İlahiyatçılar, İmam Hatipliler öncelensin ben karşı değilim. Biriyle karşılaştım devletin üst kademesinde, ben dedi Doğanhisar İmam Hatip mezunuyum, sevindim yani. İstiklal Harbini kazanan sarıklılar ama sarıklıların torunları devlette olmasın olacak şey mi, vergi veriyorum ben. İnsanın olduğu yerde siyaset vardır, insanların hepsi ayrı bir yöne bakar. Ben isterim ki İslami usullere göre yönetilsin. Bürokraside 1950'lerden bu yana İslami temelde insanlar geldi bir değişim var ama takiyye de var, mümkün mü olmaması" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Ancak yine mevcut siyasi sistemle doku uyumuna sahip olan diğer katılımcıların bu görüşe itirazı vardır. İkinci kuşak katılımcı iktidarın başlarda yerde sürünen bir ülkeyi teslim alarak ayağa kaldırdığını ve olumlu icraatlar gerçekleştirdiğini ifade etmektedir. Ancak gelinen noktada devletin kaynakları ve bürokratik makamlar dindar memurlara tahsis edilen bir alan haline dönüştüğü ifade edilmektedir. Katılımcı Maliye'nin önceleri siyasetin girmediği bir kurum olduğunu ancak grup müdürü olarak tahsis edilen kadro ile müdahaleye açık hale geldiğine işaret etmiştir. Bu kadrolara ilahiyat kökenliler atanmaktadır. Katılımcı, bizim de kavramsal çerçevede değindiğimiz, Devlet Demir Yolları'nda teknik bir kadroya atanan ilahiyatçı başkana dikkat çekmekte ve "okuyup üfleyerek mi yönetecek?" diyerek müstehzi bir benzetme yapmaktadır. Katılımcıların ekserisi dindar olmanın liyakat sahibi olmak anlamına gelmediği ve ehil olanların görevlendirilmesi gerektiği yönünde tepkilidir. Öte yandan dini ritüeller Allah'la kul arasında görülmekte ve bu pratiklerin görünür kılınması rahatsızlığa sebep olmaktadır. Burada duyulan rahatsızlığın şiddetini, atamalara sebep gösterilen dini meşruiyetin artırdığını söylemek mümkündür. Nitekim dinin en temel vurgularından birinin adalet olduğu düşünüldüğünde, kendini dindar olarak tanımlamış bir iktidarın yine dinle bağıntı kurmak sureti ile adaletsizlik ürettiği düşünülmektedir. Memurların, saatleri bulan abdest ve namaz ritüeli nedeni ile görevlerinin başından ayrılması da benzer bir adaletsizlik olarak görülmektedir. Öte yandan dini ritüellerin gösterisel sunumu, memurlara dikey hareketlilik için yol açıcı bir işleve sahiptir. Katılımcıya göre 1990'lı yıllarda dindar kesim başını örtebilmek, namaz kılabilmek, oruç tutabilmek ya da cumaya gidebilmek için yeri geldiğinde işinden olabilmeyi göze almıştır. Gerçekten de binlerce kişinin üniversitelerden atıldığı ya da memuriyetten tasfiye edildiği düşünüldüğünde, bu kuşağın ödediği bedelin büyüklüğü üzerine düşünmek gerekmektedir. Bu kuşak gösteriş yapmak bir yana çoğu durumda ibadetlerini gizli saklı ya da izbe köşelerde gerçekleştirmek durumunda kalmıştır. Katılımcı bu kuşağın başını açmakla rızkı arasında bırakıldığını ve rızkından olmayı büyük bir cesaretle göze aldığını ifade etmiştir. Oysa gelinen noktada bireyi bir zamanlar rızkından eden dini pratikler, bugün rızkın ana kaynağı olarak görülmektedir.

*"İlk dönemler Ak Parti çok şeyler kazandırdı ülkeye. Yerlerde sürünen bir ülkeyi ayağa kaldırdı. Ama zaman içinde geldiğimiz noktada artık bir*

*gerileme dönemine girdi. Artık ülkenin kaynaklarını hak etmeyen kişilere, ceza kesme yerine onlara fırsat verme haline dönüştü. Hani camiye kışlaya siyaset girmemeli diyoruz ya, resmi kurumlara da girmemeli. Maliye siyasetin çok az girdiği kurumlardan birisiydi, çünkü Maliye'de yükselme sınavla ve içeridendi. Ancak şuanda her yerde olduğu gibi imamı genel müdür yapabiliyoruz, imam genel müdür olur mu ya olmaz ya Allah aşkına. Devlet demir yollarına daire başkanı olur mu ya, öyle kurumlara öyle insanlar atanıyor ki şaşırıp kalıyorsunuz. Ne anlar bu arkadaş burada, okuyacak üfleyecek herhâlde. Maliyede grup müdür diye bir şey getirdiler en alt seviyedeki memuru siyaset tak diye atayabiliyor, yaptım oldu. Bunların da önceliği ilahiyat kökenliler, dindarlar. Yahu bu ülkenin kaynakları tükenmez değil, sonra siz de ölümsüz değilsiniz. Kötü de bir miras bırakacak arkasında… Siyaset kimse, idarecileri o atıyor. Benim için İmam Hatipli olması, namaz kılması tek başına kıstas değildir. Benim için verimlilik önemlidir, saatten çalmayan önemlidir. Şuan ilahiyatçı olmak, imam hatip çıkışlı olmak imtiyaz bürokraside, idareci olmada atamalarda öncelikli bunlar. Namaz kılmak Allah'ın emridir ancak Allah'la arasındadır. Ben bir adamı İmam Hatipli diye namaz kılıyor diye alıyorum, ama bir adam yarım saat abdest alır mı ya, yarım saat namaz kılar mı ya bir insan kardeşim. Evde bir saat abdest alıyor musun, namaz kılıyor musun sen, gösteriş yapıyor, kaytarmak için yapıyor. Paçalarını topluyor, terliğini giyiyor ve koridorda geziyor. Niye ben namaz kılıyorum, ben bürokrasi ile her dakika iç içeyim, artı kazandırıyor bunlara. Bunları birilerinin idarecilere söylemesi lazım, namaz kılıyor diye imtiyaz verilmez bu adamlara. Devlet dairesindeki idareciler şuanda inanmasa da namaz kılmak zorunda. Ak Parti bugün iktidardan gitsin namaz kılanların oranı ertesi gün yüzde elli düşer. İdareciler hele hiç kılmaz. Eskiden insanlar rızkı kesilmesi pahasına mücadele ediyordu, inandığını yaşıyordu. Hükûmet değişimi memurları da değiştiriyor. İşte bu hükûmet dönemi namaza giriyor, bir sonraki hükûmet gelse secdeye gitmiyor. İşte bu çok güzel anlatsın, ona göre şekil alıyor" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak da ibadetlerin gösterilerek yapılmasını samimi bulmamakla beraber, bürokratik beklentilerle gerçekleştirildiğini ifade etmiştir. Genç kuşak ne önceki dönemlerde gizlice ibadet etmek durumunda olunmasını ne de bugün ıslak ayak ve terlikle abdestten dönülmesini doğru bulmamaktadır. Burada dikkat çekici olan, birinci ve ikinci kuşakların kullandığı dilin "Daha düne kadar başörtülü bile okula gidemiyordunuz; bugün göstererek namaz kılıyorsunuz!" ekseninde şekillenmiş olmasıdır. Daha açık bir ifade ile bu kuşaklar bugün bürokrasideki haksız atamalara karşı kullandıkları tepki dilini, önceki dönemdeki mağduriyetlere karşı kullanmamıştır. Bu dil esasen muhafazakâr kesime karşı kullanılan, dünü hatırlatıcı bir dildir. Dindar kesim dün namaz kılamadığı ya da başını örtemediği günleri unutmamalı ve bugün küçük şeylere razı olmalıdır. Ancak genç kuşağın bu konuda

hakkını teslim etmek gerekmektedir. Bu kuşak geçmişte yaşananların doğru olmadığını net biçimde ifade ederken, iktidarın takiyyeci bir memur tipi yarattığını ifade ederek rahatsızlığını dile getirmektedir. Bu itirazın özgürlüklerden bahisle gerçekleştirilmiş olması kuşağın karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır. Daha evvel de genç kuşağın farklılıklara karşı çok daha hoşgörülü olduğunu ve diğerlerinin kılık kıyafet ya da ideolojik görüngüleri ile ilgilenmediğini ifade etmiştik. Genç katılımcılar herkesin dinini yaşamakta özgür bırakılması gerektiğini ve dileyenin başörtüsü, dileyenin ise mini etekle gezmesi gerektiğini ifade etmektedir. Öte yandan genç kuşağın özellikleri düşünüldüğünde, ibadetlerini göstererek yapan memurdan rahatsızlık duyması da son derece anlaşılabilir bir durumdur. Nitekim bu kuşak düşündüğü gibi yaşamayı önemseyen ve özgürlüklerine düşkün bir kuşaktır. Burada dikkat çeken diğer bir husus vatandaşların, namaza gidip uzun süre gelmeyen memura karşı tepki göstermekten çekiniyor olmasıdır. Aktarılanlara göre dindar kesim karşı protest yaklaşımlarını ve meydan okuma eylemlerini gerçekleştirirken, kitle iletişim araçlarını da etkin biçimde kullanmaktadır. Başörtülü birine olumsuz bir tavır takınılması ya da dini ritüellere karşı olumsuz bir tutum sergilenmesi hâlinde, sosyal medyada linç hareketi başlatılmaktadır. Burada protesto edilen taraf için kullanılan retorik, dindarların inancına saygı duyulmadığı yanında doğrudan İslam'la problemli olunduğuna yöneliktir.

> *"Eskiden namaz kılmak bile yasakmış çoğu kurumda. İnsanlar özgürdür, kim nasıl dilerse öyle yaşar öyle giyinir. Memurlar gizli saklı namaz kılarmış. O doğru mu değil, kesinlikle kabul edilemez bir durum bu, ama şimdiki de doğru değil. Böyle gözüne soka soka yapılmaz ibadet, bu bana samimi gelmiyor. Bir gün gittim mesela bir memur ayağına terliği giymiş şap şap abdest almaya gidiyordu, kolları sıvalı böyle. Herkese göstermeye gerek yok yani, Allah'la senin aranda. Bu bence Ak Parti ile beraber oldu. Namaz kılanlar işte dindar olanlar, yukarılara daha kolay çıkıyor. İnsanlar da yukarıya hoş görünmek için göstere göstere ibadet ediyorlar. Sosyal medyada da görüyoruz, namaz kılanların, kuran okuyanların resmini, memurlar özellikle paylaşıyorlar. Ben bu insanları samimi görmüyorum. Bir de şey var mesela, gidiyorsun memur yok yerinde, nerde diyorsun namaza gitti. Kimse ses edemiyor, namaz kılanın dokunulmazlığı var gibi. Yarım saat, 40 dakika gelmiyor. Biri karşı çıksa hemen namaza karşı çıkıyorlar, işte insanların dini inançlarına saygı duymuyorlar diye tepki çekmekten korkuyor herkes. İyi de vatandaş da bekliyor yani orda, o zaman dönüşümlü gitsinler yani, yerlerine de biri baksın. Namaz kılana karşı değilim yanlış anlaşılmasın, ama*

*kaytarmak gibi geliyor. Mesai saatinden de çalmış oluyor" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*

*"Son beş altı yıldır müdür olarak, ilahiyatçı imamların çok atandığını düşünüyorum. Önceki dönemlerde böyle bir şey yoktu. Önceden dindarlara başörtülülere yapılanlar da kabul edilemez ama onları da asla doğru bulmuyorum, herkes dinini yaşamakta ya da yaşamamakta özgürdür, dilediğini giyer, dilemezse mini etek giyer…" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Vatandaşlar bakımından memurların siyasetle ilişkili görüldüğü oldukça açıktır. Memurun siyasete olan rağbeti onu hükûmetlerle uyumlu davranmaya yöneltmiştir. Nitekim memurların tutum ve davranışları iktidar değişimlerinde köklü dönüşümlere uğramaktadır. Örneğin bugün Ak Parti iktidarının dindar muhafazakâr bir seyir göstermesi, yeni bir memur tipini doğurmuştur. Bu memur abdesti göstererek alan, ıslak ayakları ile kurum içinde dolaşan ya da namaza gittiğini yüksek sesle söyleyen ve takiyye yaptığı düşünülen memurdur. Her üç kuşak da bu memur tipinin mevcut iktidarla birlikte doğduğu konusunda hem fikirdir. Katılımcılara göre bugün memurların dikey hareketliliğin yolu, İmam Hatip ya da İlahiyat menşeli olmaktan geçmektedir. Nitekim iktidarın yeri geldiğinde teknik bilgi gerektiren makamlara dahi, İlahiyat kökenliler içinden atama yaptığı aktarılmıştır. Üç kuşak da bu durumu liyakat ilkesine aykırı görmekte ve bu durumun memuru takiyyeye yönelttiğini düşünmektedir. Öte yandan memur için namazın gösterisel sunumu, vatandaşların mesai saati içinde işlerinin aksamasına neden olmaktadır. Nitekim kimi katılımcılara göre namaz, mesai saatinde kaytarmanın meşruiyetini oluşturmuş, saatler süren namaz molaları verilir olmuştur. Vatandaşların ise bu duruma tepki göstermeye cesareti yoktur, nitekim mesaiye yönelik bir itirazın, doğrudan iktidara, İslam'a ve değerlerine yapıldığına yönelik çarpıtılma ihtimalinin vatandaşı çekimser kıldığı düşünülmektedir.

### 4.2.7. Vatandaşın Memur Ön Yargısı

Memurlarla yapılan görüşmelerde ortaya konan memur ön yargısı teması, tezin belki de en net temalardan birini oluşturuyordu. Nitekim kendisine Türk toplumunda memura karşı ön yargı var mıdır şeklindeki soruya memurların neredeyse tamamı olumlu yanıt vermiştir. Benzer bir belirginliğin vatandaş bölümünde de ortaya çıktığını ifade etmemiz gerekmektedir. Vatandaşların da kahir ekserisi memurlara karşı toplum içinde bir ön yargı olduğunu kimi zaman doğrudan, çoğunlukla bir diğeri üzerinden,

kimi zaman da olumsuz yargılar ile ifade etmişlerdir. Toplumda meydana gelen memur ön yargısının oldukça eskiye dayandığını söylemek mümkündür. Nitekim Osmanlı'dan bu yana toplumun yöneten ve yönetilenler olarak ikiye ayrıldığı ve yönetilen kesimde olmanın neredeyse bir felaket olarak görüldüğü literatürde de sıkça yer bulmuş ve kavramsal çerçevede değinilmiştir. Öte yandan memurlar Tanzimat'tan sonra İmparatorluğun seyrinde önemli kararların merkezinde yer almış, darbelerin, köklü devrimlerin ya da bir padişahın tahttan indirilişinin başat aktörleri olmuştur. Memurların ayrıcalığı erken Cumhuriyet döneminde de sürmüş, bürokrasi, Cumhuriyetçi fikrin yerleşmesi ve inkılapların gerçekleştirilmesinde ideolojik birer mümessil olarak görev yapmıştır. Öte yandan bu dönemde halkı sefalet içinde olan bir devlet, memurunu ekonomik bakımdan da hoş tutmuştur. Nihayet çok partili hayata geçişe kadar memur, Türk siyasi tarihine yön veren temel unsurlar arasında olagelmiştir. Çok partili hayata geçişle birlikte bürokrasi, bir mücadele alanı olarak tanımlanmışsa da bürokratik elitlerle siyasi elitler arasındaki güç mücadelesi yine bürokrasinin zaferi ile sonuçlanmıştır. Bu bağlamda 1960'lı yıllara gelindiğinde memurların etkinliği çok partili hayata nispetle kırılmış ve ekonomik bakımdan zayıflatılmıştır. Bu kuşağın memurları dönemlerinde mesleklerinin küçümsendiğini ve toplumun üst tabakalarının memura kız vermeyi dahi bir itibar kaybı olarak saydığını ifade etmiştir. Memur bu dönemde yalnızca içinden yetişip çıktığı köyü için itibarlıdır. Zaten katılımcıların deyişi ile bu dönem garibanın çocuğu okumuş ve memurlar ekseriyetle köyden kurtulmak isteyen ve aileden gelme mal varlığına sahip olmayanların durağı olmuştur. Şu hâlde birinci kuşakta memuriyet, itibarlı bir meslek olmayıp, aksine garip gurabanın, köylünün ve yoksulun mesleği olarak görülmüştür. İkinci kuşakta ekonomik krizlerin baş göstermesi, artan işsizlik oranları ve özel işletmelerin inişli çıkışlı bir seyir izlemesi ile memuriyet, değer kazanmaya başlamış ve nihayet üçüncü kuşakta atanmak neredeyse kutsanmıştır. Türk toplumunun memuriyete olan ön yargısı evvela Osmanlı'dan intikal eden çift kanatlı toplumsal yapıya dayanmaktadır. Daha sonrasında ise birinci kuşak memurların esasen köle ahlakı ile vatandaşa neredeyse zulme varan tutumları vatandaş gözünde memuru ceberut bir imgeye dönüştürmüştür. Bugün memurların vatandaşlara aynı nispette davrandığını söylemek haksızlık olacaktır. Buna rağmen toplumun memur ön yargısını aynı derinlikte üretmesinin bir diğer nedeni, ekonomik sebeplere dayanmaktadır. Özel

sektörün gelişmemiş olması, çalışma şartlarının ağırlığı, güvencesizlik ve memuriyete atfedilen itibar, toplumu sürekli işçi ile memuru kıyas etme yoluna götürmektedir. Bu bağlamda hâlihazırda memurlara duyulan tepki kaynağını, büyük ölçüde işçi memur ayrımından almıştır. Bu ayrım kendini, itibar, güvence, maaş, mesai şartlarının belirliliği, sosyal hayata ayrılacak zaman ve kanunların kuşatmasından almaktadır. Birinci kuşak katılımcıların düşünceleri de benzer kodları içermektedir. Katılımcının deyişi ile "Memurun işi, Almanya'dan iyidir!"

> *"Memura karşı bir ön yargı var. Havalı olur memurlar vatandaşların gözünde. Havalı yaşam şekli ve daha düzenli bir hayat, özel sektörle kıyas edildiğinde ve çalışma saatleri açısından. Çocuklarım mesela biri özel sektörde çalışıyor 10 saat çalışıyor. Bir diğer çocuğum var adliyede memur. Yüzde kırka yakın maaş farkı var aralarında. Son dönemde esnek var bir de haftada iki gün gidiyor. Özel sektörde çalışan çocuğum mesela, senin işin Almanya'dan iyi diye takılıyor memur oğluma (gülüyor). Memura özenti duyuluyor. Şimdi ki okuyanların yüzde doksan dokuzu memur olmak için okuyor bugün. Kimse memuru sevmiyor ama herkes memur olmak istiyor. Kişiyi kanunlar koruyor devlette, ama diğerinde şahsa göre. Özel sektörde çalışan oğluma amiri al şu on bin lirayı yarın gelme diyebilir. Ama memura amiri yarın gelme diyemez, yüz kızartıcı bir suç işlemediyse" (V3, 62, Erkek, Lise).*

> *"Memurlarla ilgili ön yargımız evet var. Şimdi baktığımız memurların hiçbiri idealist değil. Eskiden memurlar kendisini yetiştirirdi, orda var olmanın çabasındaydı ve sürekli okuyan insanlardı. Şimdikiler öyle değil, eline şu işi yapacaksın diyor veriyor, onun belli kuralları var onlara bakıyor, her şey bilgisayarda zaten ona göre yapıyor. Kendini yetiştirme diye bir şey yok, memur oldu bitti olay. Atandıktan sonra her şey bitiyor, sonuca ulaşmış oluyor. Zaten onu oradan kimse atamaz, verilen işi yapar çeker gider yani, çaba sarf etmesine de gerek yok. O yüzden herkes memur olmak istiyor, herkes memur gibi yaşamak istiyor. Rahat etmek bunun sebebi. Ben sabah 9 da geliyorum akşam önüm açık benim, kaçta gideceğim belli değil, memurun cumartesi pazarı tatil. Memur oluyorsun kimse sana hesap sorumuyor böyle bir işi kim istemez!" (V5, 60, Kadın, Lisans)*

Memurlara karşı duyulan diğer bir ön yargı maaşlarının vatandaşların vergileri ile ödenmesine dayandırılmaktadır. Sahanın en yaygın ön yargı söylemi " benim vergimle maaş alıyorsun" şeklinde üretilmiştir. Daha evvel de değinildiği üzere 1985 yılında çıkarılan KDV Yasası'nın toplum nezdinde yerleşmesinde Maliye memurları sahada aktif bir rol oynamıştır. Bu dönemde halk tabanında verginin doğasına dair pek az şey bilinmektedir. Memurların vatandaşlara yönelik bilinçlendirme çalışmaları ve yoğun biçimde gösterime sunulan "Önce alışveriş, sonra fiş" gibi kamu spotları bu

dönemde vergi bilincinin yerleşmesine büyük katkı sunmuştur. Vatandaşın kamu personel giderlerinin de vergi kalemlerinden birini oluşturduğuna yönelik bilgiye sahip olması, memurlara yöneltilen en temel yargının meşruiyetini meydana getirmiştir. Bu bağlamda vergisini ödeyen vatandaş, maaşını alan memur denklemi ortaya çıkmıştır. Bize göre bu bilincin oluşması vatandaşın memurlara karşı tutumunda oldukça köklü bir değişim yaratmıştır. Nitekim vatandaşlar artık memurları maaşını bizzat ödediği bir hizmetkâr olarak görmeye başlamıştır.

> *"Memurun maaşı devletin kasasından ödendiği için şey muhabbeti çok olur " benim vergimle maaş alıyorsun, benim işimi yapmıyorsun". Bu da herhâlde memurların en sevmediği en sinir oldukları cümledir. Ne demek yani biz aldığımız parayı hak etmiyor muyuz diye tepkiler oluşuyor. Vatandaş akşama kadar oturuyorsunuz, hiçbir şey yapmıyorsunuz diyor. İşte Maliye'nin klasik vatandaş memur kavgası... (gülüyor)" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Vergi ile memur maaşı arasında kurulan illiyet bağı oldukça köklü bir bağdır. Vatandaşlar nezdinde ödenen vergilerin topluma geri döneceği yönünde bir kanaat oluşmamışsa, vergi bilincinin varlığından söz etmek mümkün değildir. Vergi bilinci bireysel olmaktan ziyade toplumsal bir niteliktedir ve vergi uygulamalarının başarıya ulaşmasının yolu genelleşen tavır ve davranışlara bağlıdır. Nitekim vergi, bireylerin toplum için yapmış oldukları fedakârlıktır (Akdoğan, 2007: 45, 184). Bu tezin katılımcılarının tamamına yakını vatandaşların memurun kendi vergileri sayesinde maaş aldığına yönelik bir düşünceye sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda ödenen vergilerin şahsileştirildiğini ve vergi bilincinin yerleşmediğini söylememiz mümkündür. Diğer taraftan vatandaşın vergisi ile karşılanan pek çok kamu gideri bulunmaktadır. Araçların üstünden geçtiği yollar, evlerimize su taşıyan barajlar, şehirlerden ülkelere taşıyan havalimanları ya da çocuklarımızın eğitim aldığı okul binaları bizzat ödediğimiz vergilerle inşa edilmektedir. Vatandaşın vergisi ile gerçekleşen yüzlerce hizmet ya da gider varken vatandaşın bu serzenişi en çok memura göstermesinin, diğer bir deyişle bu ödemeyi haksız ya da gereksiz bir ödeme gibi vurgulamasının sebebi üzerine düşünmek gerekmektedir. Bu kanının verginin karşılıksız olması ilkesi ile de bağdaşmadığı açıktır. Bu başa vurmanın, muhatabın etkileşim aralığında olması ve kendisine maaşı ödenmesine rağmen olumsuz davranışlar gösteren bir canlı olması ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür.

Nitekim köprülerin ya da hastane binalarının size karşılık vermesi mümkün değildir. Hava limanları da vatandaşa havalı davranmazlar.

> *"Memur halkın memuru bence. Ben vergisini ödüyorsam, benim ödemiş olduğum vergiden dolayı maaş alıyorsa halkın yani. Elektrik faturanı ödemezseniz memurlar maaş alabilir mi orda. Köprüden vergileri tahsil edemezse maaş ödeyebilir miyiz? Ecevit döneminde bir işçinin dediği bir laf vardı, 1998 gibiydi sanırım, biz tüccarlardan ön avans alarak (devlet tüccarlardan ön avans alarak kamu personelinin maaşını ödemiştir) maaşlarımızı aldığımız oldu demişti. Ama 2000'den sonra maaşlarımızı düzenli şekilde almaya başladık diyor. Bu ne demek devletin kasasında para yok ki maaş ödeyemedi, çalışmış olduğu tüccarlardan para aldı…" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı, özeleştiri yaparken bir miktar toplumsal hasete gönderme yapmaktadır. Toplumun herkese memur olmayı telkin ederken, bir yandan da memuriyetin içini boşalttığını aktaran katılımcı, memuru "devletin patronu" olarak nitelemiştir. Esasen ima edilen bu ikircikli tavır izaha muhtaçtır. Gerçekten de Türk toplumu memura karşı bir ön yargı içinde olduğu halde kızını ya da evini memura vermek istemekte ya da arabasını memurdan satın almak istemektedir. Katılımcının benzetmesi hayli ironiktir. Aileler kızlarını damada değil devlete, devletin teminatına ve kalıcı mirasına vermektedir. Şu halde emeklilik, sosyal haklar ya da mesleki garanti, toplumun hem önemsediği hem de haset ettiği unsurlar olarak önümüze çıkmaktadır. Memurlara atfedilen bir diğer niteleme "Kuyruk gibi ne uzarsın ne kısalırsın!" şeklinde ifade bulmuştur. Bu memuriyetin yüksek gelire sahip olmayacağı, ancak orta direk kalacağına gönderme yapmaktadır.

> *"Toplumda memur ön yargısı vardır tabii, olmaz mı? (oldukça emin ve gülerek) Benim köyümden şehre gidenlere arkadakiler "aman bir devlet memuru ol aman, müstahdem de olsa ol" derlerdi. Benim köylülerimin çoğu devlet memurudur. Büyük çoğunluğu da düz memur ya da müstahdemdir. Memuriyeti çok önemseyen bir milletiz, devlet patronu olan rahat eder. Emekliliği vardır, sosyal hakları iyidir, atılmazsın, bir de tabir vardır "Kuyruk gibi ne uzarsın ne kısalırsın!" Neden memurları sevmeyiz, aslında severiz neden kızı bile memur olmayana vermeyiz, evi de vermeyiz. Araba satın alacaksak bayan memurdan isteriz. Memuriyeti destekleriz ama konuşurken de içini boşaltırız "Ya ne var ki işte, yaptığınız ne ki?". Haset de var tabi. Aslında kızımızı da damada vermiyoruz devlete veriyoruz. Hakları için kızını devlete veriyor, alsın kızım kullansın bu haklarını devletin diyor. Ama sonra da o verdiği memuru sorguluyor "memurlar işte ne yapıyor da, vatandaşı eziyet ediyor da…" Ama sebepsiz de değil hani. Maliye memuru, tapu memuru bunlar (Katılımcı rüşvet kelimesini kullanmak istememektedir.*

*Genelde bu kelimeye karşılık gelen kısımları çekingen ve yuvarlak ifadelerle vurgulamıştır) biliyorsun sürekli konuşulan, olumsuz şeylerle gündeme gelen kesimdir" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

Öte yandan katılımcılar toplumun memura olan ön yargısının tamamen içinin boş olmadığını vurgularken, rüşvet ilişkilerine ve usulsüzlüklere işaret etmektedir. Burada şu hususu vurgulamak istiyoruz; katılımcılara rüşvetle ilgili bir soru sorulduğunda ekserisi beden dili ya da mimikleri ile sorudan rahatsız olduğunu ifade etmektedir. Kimileri de *"Yok, ben bilmiyorum, görmedim, bilemem, neyse onu geçelim…"* gibi cümlelerle rüşvet sorusunu cevaplamaktan imtina etmişlerdir. Bu kaçınmanın rüşvetin iki taraflı bir suç olması ile ilgisi olduğunu düşünüyoruz. Aksi halde diğer pek çok konuda memurları oldukça cesur biçimde eleştiren katılımcıların rüşvet konusunda da benzer tutumu göstermeleri beklenecekti. Bir önceki katılımcının "Biliyorsunuz işte, olumsuz şeylerle gündeme geliyorlar." şeklindeki ifadeleri de benzer niteliktedir. Ancak kimileri de memurları rüşvetçi olarak gördüklerini oldukça açık biçimde ifade etmişlerdir. Şu hâlde toplumda memur ön yargısına neden olan unsurlardan bir diğerinin rüşvet olduğunu vurgulamamız gerekmektedir.

*"Bir Maliyecinin mesela bu naylon fatura dediğim usulsüz şeylerini gördüm. Sigortanın sahte yapılmasını gördüm mesela. Bunlar toplum olarak bizi etkiler tabii ki. Ben oğlumu bu tür haberlerden uzak tutarım, en azından geleceğe dair umudu olsun isterim. Memur rüşvetçidir toplumun gözünde. İşlerine geldiği gibi yapan, işlerine gelmedi mi hiç umurlarında değil. Yattıkları yerden para alıyorlar!" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*

*"Memura karşı ön yargı rüşvet olaylarında var. Ama yine de rüşvet olayları yüzde seksen kalktı gibi…" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Memurlarla ilgili bir diğer ön yargı "yatan memur, akşama kadar bilgisayara bakıp ne yapıyorsunuz ya da salla başını al maaşını…" gibi ifadelerle ve ekseriyetle özel sektör kamu ayrımına dayanarak üretilmiştir. Bu ayrım daha evvel teorik olarak değinilen kol gücü ile zihin gücü arasında kurulan ayrıma dayanmaktadır. Katılımcılar masa başında oturmak sureti ile gerçekleştirilen zihinsel etkinlikleri emekle ilişkilendirmediği gibi, bu işleri önemsizleştirmiştir. Diğer bir ihtimalle kol gücü ile çalışanlar çalışma koşullarının zorluğu ile maaşları arasındaki denklemden hareketle, memuriyeti değersizleştirerek tepkilerini ortaya koymaktadır. Örneğin polis memuru ya da sağlık personellerine karşı benzer bir ön yargının bulunmadığı aktarılmıştır. Bunun nedeni hem bu mesleklerin bilinirliği hem de beden gücü ile çalışmalarından

ileri gelmektedir. Esasen serbest muhasebeci ya da mali müşavirlerin de kol gücü ile çalışmadığı bir gerçektir. Onlar da yine memurun çalışma saatlerinin azlığı ve düzenliliği üzerinden benzer bir tepkiyi üretmektedir. Bu üretim şiddetini, pandemi döneminde memurların esnek mesaiye geçmesi ile beraber artırmıştır. Nitekim katılımcılara göre diğer meslek mensupları da aynı nispette bulaş riski ile karşı karşıya olmalarına rağmen, sistem memuru koruyarak esnek ve uzaktan çalışma gibi önlemler almıştır. Öte yandan bu önlemler vatandaşların işlerinin uzamasına neden olmaktadır.

> *"Pandemi döneminde bütün muhasebeciler mali müşavirler üzerimizde zırh var gibi tüm yoğunluğumuzla çalışmaya devam ettik. Mükelleflerimizin de işlemleri devam etti. Ama memurlar esnek çalışmaya geçtikleri için pandemide bizim işlerimiz o kadar uzun sürelerde yapıldı ki. Sonuçlanması iki ayı bulan işlerimiz oldu. Özel sektör çalışanları biz canhıraş çalışırken, memurlar yattılar. Memurları aynen bu şekilde, yatan kesim olarak görüyorum" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

> *"Vatandaş Maliye gibi kurumlardaki memurlara karşı ön yargılı olabilir. Ama bir sağlık, bir polis memuruna ön yargılı olmaz. Yaptığın işle ilgisi var bunun, vatandaşın gözünde yaptığın işin bilinirliği yoksa sen yatan memursun. Ama gözle görünür bir şey üretiyorsa… Vatandaşlar binanın içine girip çalışan ve vatandaşla muhatap olmayan kurumlara karşı burada ne varmış, ha şuymuş, ne iş yapıyorlar burada akşama kadar oturuyorlar diyebilir. Memurun yaptığı işin vatandaşın gözünde bilinirliği ile de alakası var. Bilinirliği yoksa sen yatan memursun. Ama sen gözle görünür bir şey üretiyorsan…" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

İkinci kuşak diğer katılımcı ise gelir farkının toplumsal barışın en büyük düşmanlarından biri olduğunu ifade etmektedir. Buna göre devlet evlatları arasında ayrım yapmakta, şu hâlde memurla işçinin mutabakat zemini ortadan kalkmaktadır. Katılımcının esas vurgusu memur maaşlarının yüksek olduğuna değil, işçi maaşlarının düşük olması üzerinedir. Ülke şartları bakımından düşünüldüğünde gerçekten de memur maaşlarının yüksek olduğunu söylemek mümkün değildir. En düşük memur maaşı yaklaşık 4500 TL civarındadır. Şu hâlde büyükşehirde yaşayan bir memurun kira, aidat, yakıt sair giderleri düşünüldüğünde insani şartlarda yaşaması neredeyse mümkün değildir. Bu bağlamda işçi maaşlarının da yeterli olmadığı açıktır. Ancak katılımcıya göre birinin diğerinden daha az yeterli olması, taraflar arasında kıskançlık meydana getirmektedir. Memurlarla ilgili diğer bir kanı memurun memurla evleneceğine yöneliktir. Diğer bir deyişle memurun geliri iki memur maaşı üzerinden hesap edilmekte, işçinin gelir adaletsizliği pekişmekte ve memurun çocuğu, işçinin

çocuğu ayrımları doğmaktadır. Katılımcı bu düşüncenin, memurun çocuğuna karşı dahi bir tepkiye neden olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda toplumda memur çocuğu olarak ifade bulmuş bir imgenin varlığından söz etmemiz mümkündür. Katılımcının bakıcı parası üzerine vurgusuna da değinmek istiyoruz. İşçinin işçi ile evlenmesi halinde dahi birinin maaşının bakıcı masrafını ancak karşılayacağı ifade edilmiştir. Esasen memurların da bu konuda işçilerden bir farkı olmadığını söylemekte fayda var. Nitekim çocuk bakıcısı olarak çalışanlar, ailenin gelir durumuna göre ücret talep etmektedir. Ne var ki toplum katılımcının da ifade ettiği gibi karı koca memur olarak çalışan aileyi ekonomik bakımdan üst tabakada görmekte ve taleplerini artırmaktadır. Örneğin bir işçinin çocuğuna bakmak isteyen kimsenin sigorta talep etmesi beklenmeyen bir durumken, memurdan hem yüksek maaş hem de sigorta yapması talep edilmektedir. Şu halde memur bir ailenin de maaşının biri ancak bakıcı giderlerini karşılamaya yetecektir. Burada kayıt dışı istihdamın doğru olduğundan söz etmiyoruz. Esas vurgulamak istediğimiz nokta memurun da işveren olacak güçte olmadığıdır.

*"Memurların şuan maaşları konusunda ön yargı var. Salla başını al maaşını, asgari ücret düşük, gelir dengesizliği topluma rahatsızlık veriyor. Memur biri yüksek ihtimalle memurla evleniyor. Adamların evine ayda 10 bin lira para giriyor. Çocukları her ay farklı ayakkabıyla okula gidiyor, her yıl arabasını değiştiriyor. Türkiye şartlarında 10 bin lira her ay garanti para, az çalışıp kendine zaman ayırıp onda da facebookta bol bol paylaşım yapmaları, işte bu toplumsal bir tepkiye sebep oluyor. Adaletin bu mu diyor devlete insanlar. Sonuçta devlet babadır, baba evlatları arasında ayrım yapmaz. Bu çok arızalı noktalardan birisi bence. Ben devlet memuru maaşının yüksek olduğunu düşünmüyorum, işçinin maaşının düşük olduğunu düşünüyorum. İşçi işçiyle bile evlense birinin maaşı bakıcıya gider. İşte bu adaletsizlik sosyal bir sorunu da meydana getiriyor, insanlar arasında hizipliğe sebep oluyor. Memur da çalışıyor bugün hayat mücadelesi veriyor ama ben ona düşman oluyorum. Çocuğuna düşman oluyorum. Benim çocuğum onun çocuğuna düşman oluyor. Kıskanıyorum memuru çoğu zaman. Aynı dili konuşmamız için aynı standartlarda yaşamamız lazım. Ortalama iş yapan her kişi ortalama bir yaşam standardı olmalı. Gelir farkı, toplumsal barışın en büyük düşmanlarından birisi" (V11, 41, Erkek, Yüksek Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcılar da toplumda memur ön yargısı olduğu konusunda hemfikirdir. Bu ön yargının nedeni herkes için farklı içeriklere sahip olsa da esasen belirli noktalarda toplanmaktadır. Katılımcı diğer kuşakların ifadelerine ek olarak memurların kendilerini yetiştirmediğine atıfta bulunmaktadır. Öte yandan memurların kafası mesleki güvenceleri nedeni ile rahat olarak ifade edilmiştir. Yine özel sektör ile

kamu kesimi kıyasında, özlük hakları ve çalışma koşullarının ağırlığı memur ön yargısını pekiştirmektedir. Öte yandan memurların vatandaşları azarladığı ya da baştan savdığına yönelik yerleşik bir kanı hâkimdir. Bu kanı bu çalışmanın muhtelif kısımlarında defaten kendine yer bulmuştur. Katılımcı bu yargının kırılması için vatandaşlara yardımcı olan memurların sayısının artması gerektiğini vurgulamaktadır. Nitekim nasıl ki memurların olumsuz tutumları kuşaktan kuşağa aktarılmışsa, vatandaşları önceleyen memurların varlığı da dile getirilerek bu olumsuz yargılar yok edilebilecektir. Esasen memurların vatandaşlara karşı yaklaşımında geçmişe nispetle oldukça köklü dönüşümler yaşanmıştır. Birinci kuşakla üçüncü kuşak arasındaki verilerin geneline bakıldığında, olumlu bir değişimi gözlemlemek mümkündür. Ancak bu değişim, memurlar tarafından oldukça yoğun biçimde hissedilirken, vatandaş kesiminde aynı nispette ifade bulmamıştır. Bunun nedenini, değişimin aleyhine olan taraf için daha çabuk kavranması ile ilgili olduğunu düşündüğümüzü daha evvel ifade etmiştik. Şu hâlde ön yargıların kırılmasının oldukça uzun bir zamana ihtiyacı olduğunu ifade etmemiz gerekmektedir.

> *"Memur ön yargısı var Türk toplumunda. Bende var mesela, genelde de var bence. Hepimizin farklı nedenleri var ama. Ben diyorum mesela kendilerini geliştirmiyorlar, teyzem diyor ki kafası rahat. Herkesin var ama herkesinki farklı. Özel sektör çalışanlarının da tabii özlük hakları kötü, çalışma şartları ağır o nedenle bir tepkisi var. Geçen bir arkadaşım işten çıkacaktı abi gideceğim memur olacağım, en sonunda bu olacak falan diyordu" (V14, 29, Kadın, Lisans).*

> *"Toplumda memur ön yargısı vardır. Mesela ben o kadar problem yaşamamış olmama rağmen, duyduklarımdan etkilenip diyorum ki eskisi kadar olmasa da bir problem var bu binanın (Maliye binası) içerisinde. Memurları sevmememizin nedeni kendileri. Gittiğim zaman bana iyi davranan memuru hiç unutmam, hep gittiğimde gözüm onu arar, onların sayısının artması lazım. Bu ön yargıyı yıkmak memurun elinde. Gittiğim zaman iyi bir tavırla karşılaşsam, işiniz mi var, gelin halledelim, uzatmaya gerek yok, tamam ben bunu yapayım gibi size doğru yol gösterse, ılımlı yaklaşsa belli bir süre sonra ben size söylerim, siz başkasına söylersiniz. Evet, memurlar değişiyor deriz, ön yargılar bir yerden sonra yıkılmaya başlar. Ama yardımcı olmaya çalışanların sayısı hala az. Kuruma gideceğimde bir kaygı ile gidiyorum. Şimdi ne olacak, gittiğim memur azarlayacak mı yardım edecek mi, dur bakalım şu memura başvuracağız ama ne diyecek bakalım gibi bir kaygı ile gidiyorum" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

*Ekşi Sözlük*'te açılan "Tipik Devlet Memuru Davranışları" başlığı altında bu tezin katılımcılarının ifadelerine benzer pek çok içerik üretilmiştir.[147] Farklı kullanıcıların ürettiği bu içeriklerden en dikkat çekenleri şöyledir: "[…] *İşi olabildiğince savsaklamak, terslemek, sövmek, evrak kaybetmek, yanlış yere yönlendirmek, başından savmak için elinden geleni yapmak, günde 34.569.723 bardak çay içmek, soltaire oynamak, ağır çekim yaşamak, sürekli bir rehavet durumu, bilgisayarda fal açmaktan usanıp bir süre sonra duvara ya da boşluğa bakmak* […]*"*

Öte yandan elde edilen verilere bakıldığında memur ön yargısına katkı sunan en etkili unsurların başında kitle iletişim araçları, teknolojinin kullanımı, internetin yaygın kullanılması ve sosyal medyanın geldiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Bugün kamu kurumlarına giren her vatandaşın cebinde tuttuğu kamerası ile memuru basına düşürme kabiliyeti olan bir muhabir görevi gördüğünü söylemek mümkündür. Sosyal medyada özellikle bilgisayarda soltaire, okey ya da sair oyunlar oynayan memurlara ilişkin görüntülerin paylaşılması, "yatarak para kazanan memur ya da sallabaşını al maaşını" gibi ön yargıları pekiştirme görevi görmektedir. *Onedio* isimli internet sitesinde "Karşınıza Kesinlikle Çıkmış Sekiz Memur Tipi" başlıklı galeride ilk iki sırada soltaire ve okey oynayan memur görüntülerine yer verilmiştir. Soltaire oynayan memur sırada bekleyen vatandaşları "*bir saniye*" şeklinde oyalarken, okey oynayan memur "*sistemde sorun var*" diyerek oyunu sürdürmeye çalışmaktadır. Vatandaşın mizahi ve hayali cevabı ise "*kaç el kaldı sen söyle"* şeklinde resmedilmiştir. Yine muhtelif internet sitelerinde, vatandaşlar ya da diğer memurlar tarafından çekilen, kimi zaman da devlet yetkilileri tarafından yakalanmış oyun oynayan memur haberlerine rastlamak mümkündür.[148] Birinci kuşakta ise daha somut gerçekliklerden bahsedilmiştir. Katılımcı dönemlerinde memurların aşikâr şekilde oyun oynadıklarını ve vatandaş geldiğinde oyunlarına ara verdikleri için hoşnutsuzluk duyduklarını ifade etmiştir. Genç kuşaklar bu neviden görüntülerle karşılaştıklarında

---

[147] https://eksisozluk.com/tipik-devlet-memuru-davranislari--2894583 (Erişim Tarihi: 22.03.2020).

[148] https://www.memurlar.net/haber/517461/mesaide-oyun-oynayan-memura-sorusturma.html, Mesaide Oyun Oynayan Memura Soruşturma, https://sondevir.gaste24.com/arsiv/dairede-okey-oynayan-memur-bakana-yakalandi-h84934.html, Dairede Okey Oynayan Memur Bakana Yakalandı, https://onedio.com/haber/karsiniza-kesinlikle-cikmis-memur-tipi-275175, Karşınıza Kesinlikle Çıkmış Sekiz Memur Tipi, https://www.dailymotion.com/video/x19sglq, Vatandaş Sıra Beklerken Okey Oynayan Memur Videosu. (Erişim Tarihi: 28.06.2020).

aynı anda fotoğraf ya da video kaydederek yetkili yerlere şikâyet etmekte ve sosyal medyada paylaşmaktadır. Ancak birinci kuşağın tevekkülcü tavrı bu tablo karşısında da sürmüştür. Katılımcı dönemlerinde memurlara tepki göstermediklerini çünkü kendilerine muhtaç olduklarını ifade etmiştir. Öte yandan bu anıların aktarıldığı esnada herhangi bir kızgınlık emaresine rastlanmadığı gibi, müstehzi ve olağan bir dille aktarılması dikkat çekmektedir. Genç kuşakların ise olası bir durumda bu sükûneti koruduğunu söylemek mümkün değildir.

> *"Eskiden çoktu böyle, haberlerde çıkardı okey oynadıkları, kâğıt oynadıkları. Bundan on on beş yıl evvel çok çıkardı böyle haberler. Bizim zamanımızda giderdik onlar normal açıkça oynardı. Geldik mi durdururdu, sonra bize bakardı ama canı sıkılırdı. Belki de okey atacaktı( gülüyor). Bir şey diyemezsiniz çünkü işiniz onunla görülecek. Artık kapatmışlar, yok artık sistemleri kilitlemişler oynayamıyorlar. Uzun süredir de rast gelmedim. Telefonların çıkması da etkili tabi, orda oynuyorsa sen müdahale edemezsin ki, şahsın kendinin" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

Memurlarla yapılan görüşmelerde en yoğun serzenişte bulunulan konuların başında görüntülerinin kaydedilmesi olduğu hatırlanacaktır. Hatta kadın memurlar, yapılan bu kayıt işleminin özel hayatlarına müdahale olduğunu düşünmüşlerdir. Vatandaşların neredeyse elleri ceplerinde ve bir yanlış olsa da kaydetsek arzusu ile hazırda beklediklerine yönelik ifadeler dikkat çekmiştir. Vatandaşların kamu kurumlarından kuyrukların çokluğundan şikâyet ettiği ya da sistemlerin olmadığı anlarda "bizi bekletiyorlar, oturuyorlar, hiçbir iş yapmıyorlar" şeklinde canlı yayın yaptığı da aktarılanlar arasındadır. Esasen kamu kurumlarında teknolojik cihazlar birer şantaj mekanizmasına dönüşmüştür. İkinci kuşak katılımcı eskiden memurların oyun oynayarak vatandaşları rahatlıkla sırada bekletebildiğini ve yoğun bir tepki almadıklarını ifade etmiştir. Bu dönemde vatandaşın tepkisi, anlık olarak ve kısık bir dille söylenme şeklindedir. Ancak bugün benzer bir görüntü karşısında vatandaşların sakin kalması olası görünmediği gibi, kitle iletişim araçları vasıtasıyla kamusal bir tepki yaratmak istenmektedir. Katılımcılar son yıllarda bu tür görüntülerin azaldığını, eskiden çok daha sık haberlere yansıdığını ifade etmiştir. Bunun nedeninin kayıt cihazlarının yaygınlaşması ve değişen vatandaşlık kültürü ile yakından ilgili olduğu açıktır. Artık bir memurun vatandaşların gözleri önünde okey oynama cesareti göstermesi oldukça zordur.

> *"Cep telefonunun girmediği yer kalmadı artık, ilkokuldaki çocuk bile kullanıyor. Sosyal medyaya atılan memur görüntülerine rastlıyorum. Mesela veznede çok sıra bekleyen vatandaş oluyordu, oyun da oynardı memur. Eskiden memurlar pek önemsemezdi, vatandaş da beklemek zorundaydı işinin görülmesi için. Önceden vatandaşlar dille söylenirlerdi. Şimdi herkesin elinde bir telefon, çekiyor. İşte okey oynuyorlar işimizi yapmıyorlar, bakın yatıyorlar gibi. Kimi moda olsun paylaşmak için paylaşayım diye kullanıyor, kimi de bilinçli kullanıyor sosyal medyayı. Ama o an kameranın gösterdiği şey, o anki durumu yansıtıyor mu bilmiyoruz tabii. Doğru veya yanlış olduğunu bilemezsiniz" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

Bilgisayar kamu kurumlarına ilk kez 1980'li yıllarda gelmiştir. Başlarda internet bağlantısı olmadığı için, bilgisayarda tek yüklü etkinlik, soltaire adı verilen ve fal açma programı olan iskambil kâğıdı oyunudur. Kullanımı henüz bilinmeyen ancak oldukça çekici bir makine olduğu kabul edilen bilgisayarlar ile iptidai daktilo memurunun yapabildiği yegâne eylem, soltaire oynamak olmuştur. Bilgisayarların artışı ile oyunun tanınırlığı artmıştır. Zamanla soltaire oyunu kimi memurların mesaisinin bir bölümünü harcadığı bir eyleme dönüşmüştür. Cep telefonlarının fotoğraf makinesi olarak kullanılabilmesi ile birlikte pek çok memurun soltaire ya da okey oynadığı resimler sosyal medyada paylaşılmıştır. Bu bağlamda memurun savsaklaması ile okey ve soltaire arasında organik bir bağ olduğu kabul edilmektedir. Nitekim memur bölümünde aktarıldığı üzere, kimi memurların vatandaşların kendilerine "o ekranın karşısında ne yapıyorsunuz akşama kadar" şeklinde serzenişte bulunduğu düşünüldüğünde, bu organik bağın bir zihinsel çerçeveyi imlediğini düşünmek mümkündür. Öte yandan bugün oyun oynayan memurlara ilişkin görüntülerin azaldığı konusunda üç kuşak da hemfikirdir. Ancak üçüncü kuşağa göre gerçekte bir azalma olmayıp, memurlar bilgisayar yerine telefonlarını benzer etkinlikler için kullanmaktadır. Ancak telefonlar kişiye özel kabul edilmekte ve telefondaki iş dışı etkinliklerin tespiti zorlaşmaktadır. Memurun telefonlara yönelmesinin bir diğer nedeni de kurumların bu şikâyetler nedeni ile bilgisayarlara kısıtlama getirmiş olmasıdır. Artık kurum bilgisayarlarında çok az etkinlik gerçekleştirilebilmekle beraber, iş konusu dışındaki siteler engellenmektedir. Burada vurgulanması gereken bir diğer nokta üçüncü kuşakta sosyal medyada yayınlanan memur görüntülerine yönelik bilinç ve tepki seviyesinin arttığıdır. Z kuşağı internet kuşağı olup, tutum ve davranışlarının sanal ortamların kuşatması altında olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim bu tez bakımından da sosyal medya ve teknoloji ile ilgili

konularda genç kuşaktan daha ayrıntılı veriler elde edilmiştir. Öte yandan üçüncü kuşağın konuşma dili de sanal ortamlarla uyum içindedir. "Capslar, cool, hashtag ya da sosyal medya fenomeni" gibi sanal ifadelerin bu kuşakça, gündelik dil kadar sıradan kullanılması bu savımızı desteklemektedir.

> *"Konya'da geçen, bu capslarde falan çok memur görüntüsüne rastlıyorum. Haber sitelerinde görüyorum. Mesela bir caps vardı memur "sıraya geçin" diyor vatandaşlara, vatandaşlar "sıra yok" diyorlar sonra " kaçıncı eldesin kaç el var daha bitmesine" diyor yanındaki memura. Bu oyun oynama işleri eskiden daha fazlaydı. Artık şikâyet edilirim diye korkuyorlar memurlar, eskisi kadar değil bu tür şeyler. Tabii ki telefonların etkisi büyük bu korkuda kameraya çekilirim diye. Halk artık devlet memuruna bak, telefonla oynuyor diye düşünme noktasına geldi. Ama görüntü her zaman gerçeği vermeyebilir. Video çekiyorlar mesela vatandaşlar, yapılandırma zamanlarında çok olur. Maliyede sistem yok işte sıra bekliyoruz, sistem yok diye bahane uyduruyorlar, işimizi yapmıyorlar gibi canlı yayın yapıyorlar" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

> *"Sıra anlarında vatandaşlar kameraya görüntü alırlar. Ben de alıyorum (gülerek) ama ben patronuma neden geç kaldığımı göstermek için alıyorum. Canlı yayın yaparlar mesela "Maliye sırasındayız, bugün yine çok kalabalık, ne olacak bu işin sonu, madem pandemi var neden buradayız" gibi serzenişlerde bulunup görüntü alıyorlar… Bazen internette kâğıt oyunu oynayan memurların görüntülerini görüyorum. Sosyal medyanın ön yargı oluşturmasına gerek yok çünkü ben zaten gittiğimde gördüğüm manzara o. Oturuyor ekranın karşısına, sen bekliyorsun, ya da bir kişiyi alıyor önüne oturtuyor saatlerce onunla uğraşıyor. Her bir kişi ile o kadar ilgilenirse bu işler nasıl ilerleyecek. Mesela sıra alıp gidip kurum dışındaki işlerini halledip, daha sonra sıra kâğıdı ile işini hâlleden var. O kadar uzun sürüyor. Yine şimdi daha az, eskiden daha da fazlaymış bu süre" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Bu tezin verilerinden elde edilen en net çıktılardan birinin memur ön yargısı olduğunu kabul etmeliyiz. Nitekim katılımcıların hemen hepsi memurlara karşı bir ön yargı olduğunu ya kabul etmiş ya da ön yargı içeren pek çok içerik üretmiştir. Bu ön yargı temelini, özel sektör-kamu ayrımına dayandırılmak sureti ile düzenli mesai, garanti ve yüksek gelir, güvenceli meslek ve düzenli hayat unsurları üzerine inşa etmiştir. Öte yandan memurlara yöneltilen en temel yargının, "*Benim vergimle maaş alıyorsun!"* şeklinde üretilmiş geleneksel söylemden beslendiğini ifade etmek mümkündür. İkinci kuşakta özellikle rüşvet konusunda anlamlı veriler elde edilmiştir. Çoğu katılımcı memurları rüşvete meyilli görmektedir. Üçüncü kuşak ise memurların kendilerini yetiştirmediğini ifade ederken, ekseriyetle üslupsal sorunlara değinmiştir.

Bu bağlamda memur azarlayan, baştan savan ya da tersleyen kimsedir. Memur ön yargısına en başat katkıyı sosyal medya yapmıştır. Nitekim üç kuşak da sosyal medyada yayılan memur görüntülerinin ön yargıları pekiştirme görevi gördüğünü ifade etmiştir. Bu görüntülerde memurların soltaire ya da okey oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda memurun iş saatleri içinde yoğun bir oyun kültürü olduğuna yönelik kanı hâkimdir. Öte yandan vatandaşların kamu kurumlarından sıklıkla canlı yayın yapması ve olumsuz içerikleri paylaşması da memur ön yargısının inşasında oldukça önemli bir faktördür.

### 4.2.8. Teknoloji ve Güven

Gelişen bilgi teknolojileri ile birlikte özel işletmelerden kamu kurumlarına kadar pek çok kurumun işleyişi köklü bir değişime uğramıştır. Teknolojik gelişmelerin kamu kurumlarında yoğun biçimde kullanılması yalnızca teknik değişimlerden ibaret değildir. Teknoloji ile birlikte çevrimiçi (online) işlemlerin sayısı artış göstermiş hatta pandemi süreci ile birlikte kimi işlemlerin manuel olarak gerçekleştirilmesi kısıtlanmıştır. Bürokrasinin nihai amaçlarından biri de vatandaşları kurumlara getirmeden dijital ortamlarda işlemlerin halledilmesi, kırtasiyeciliğin önüne geçilmesi ve işlem sürelerinin azaltılmasıdır. Öte yandan dijital işlemlerle, devletin vatandaşına karşı şeffaf davranmaya yönelik bir vaadi de söz konusudur. Nitekim memurlarla yapılan görüşmelerde teknolojinin bürokrasiye yönelik en olumlu katkılarından birinin memurla vatandaş arasında tesis ettiği güven olduğu ifade bulmuştur. Özellikle birinci kuşakta memura dayalı çok sayıda hatanın vatandaşın mağduriyetine sebep olduğu da aktarılanlar arasındadır. Yanlış hesaplamalar, mükerrer ödemeler ya da sahada kesilen cezaların kurum kayıtlarında bulunamaması, bu mağduriyetlere temel teşkil etmektedir. Öte yandan teknolojiye duyulan güven konusu kuşaklar arasında en belirgin farkların ortaya çıktığı temalardan biridir. Eski kuşaklar kâğıda ve memurla karşı karşıya işlem yapmaya güvenirken, yeni kuşaklar makineler ile organik bir bağ içindedir. Birinci kuşak katılımcı eski kuşakların dijital işlemlere güven duymadığını ve işlem sonunda kendisini tasdik eden ve bir makbuz uzatan memura ihtiyaç duyduğunu aktarmıştır. Önceki dönemlerde ortaya çıkan hatalara da değinen katılımcıya göre otomasyon sistemlerinde de benzer hataların ortaya çıkması mümkündür.

*"Eski kafalı mükellefler var. Beceremiyor, illa diyor ben kendim gideceğim gözümle göreceğim, yapacağım, makbuzumu alacağım gideceğim diyor. Ben de bazı noktalarda öyleyim (gülüyor). Şüpheleniyorum olur mu olmadı mı, gelir mi gelmez mi? Zamanla insan geriye dönük yaptığı işlemi unutuyor ve geriye dönük işlemleri dosyada görmek istiyor. Benim gibi eski kafalar da öyle işte, ben bakmadan internetten falan ödemem, illa Vergi Dairesi'ne ödeyeceğim diyor. Sistemde hatalar da oluyor. Eskiden manuel görülürken de hatalar olurdu. Hesap numarasında ya da vergi numarasında hata oluyordu. Dosyaya takılırken sizin evrakınız bir numara aşağıya örneğin benimkine takılıyordu, ödediğin belli olmuyordu ve mükerrer ödemeler çıkıyordu. Ben elimle dokunduğuma daha çok güvenirim" (V2, 63, Erkek, Ön Lisans).*

Bilgisayarın kamu kurumlarına geldiği 1980'li yıllarda, salt ağır bir makineden ibaret olan makinelere o denli kıymet verilmiştir ki kimi kurumlarda bilgisayar, halı serili tek odaya konmuş ve toz olacağı düşüncesi ile odaya ayakkabı ile girilmesi yasaklanmıştır. Bu gün neredeyse üzerine ayak basılabilecek kadar güçlü ve sağlam bir makineden bahsetmekteyiz. Bu durum eski kuşağın hiç tanımadığı bir alete olan çekingenliği ile ilgilidir. Bu çekingenlik içinde bir miktar hürmeti de içerir ancak bu bilmemenin verdiği bir hürmettir. Nitekim birey bilmediğine karşı mesafelidir. Eski kuşak bu mesafeyi tam manası ile kapatamamış ve kâğıtla kurduğu gönül bağını sürdürmüştür. Bürokraside kâğıtla makinenin dikotomik ilişkisinin böyle başladığını söylemek mümkündür. Nitekim eski kuşakların kocaman dosyaları, karbon kâğıtlarını ve arşivler dolusu evrakı anlatırken kurduğu ihtişamlı cümleleri, nostaljik bir tesirle anlattığını görmekteyiz. Dahası kimi yaşlılar, bilgisayara karşı bir küçümseme içindedir. Bu aletin sözde iki tıkla yaptığını ve dosyaladığını söylediği işlemleri, yaşlılar kocaman kocaman dosyalarla, uzun uzun günlerde yapmışlardır. Şimdi bu üşengeç makine mi çalışkan memurlardan daha akıllıdır? İkinci kuşak katılımcı da benzer bir vurgu yapmakta, önceki kuşakların sistemin gerekliliğini kabul etmekten imtina ettiğini ifade etmektedir. Bu reddiyenin, kuşağın teknolojiyi tam olarak öğrenememiş olması ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Katılımcılara göre eski kuşak kâğıda güvenirken yeni kuşak sistemde gördüğüne güvenmektedir. Önceki dönemde Maliye'de ödenen cezaların manuel olarak işlenmesi mükerrer ödemelere yol açarken, kimi zaman da borçların imtiyazlı ilişkilerle silinmesine neden olmuştur. Ancak bugün e-devlet aracılığı ile tüm vatandaşlar haklarında uygulanan cezai işlemleri, mahkeme ya da icra hareketlerini aynı anda görebilmektedir. Bu durum

şeffaf bir tablo ortaya çıkarırken, vatandaşın devlete olan güvenini artırmakta ve memur inisiyatifini en aza indirmektedir.

> *"Güveni artırır tabii. Eskiden mükelleflerin mali müşavirlere parayı verdiği ama müşavirlerin ödemediği durumlar falan oluyormuş. Bu anlamda gözü kapalı muhasebesine teslim olan bir sürü insan var. Böyle tecrübeleri olanlar için de teknoloji kontrol edilebilir bir sistem, güvene katkısı vardır. Sistemin gerekliliğini eskiler geçiştirme yoluna gidiyor. Yeni kuşak ise sistemde görünene güveniyor" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

> *"1950'li 1960'lı yılların vatandaşlarında hala şu kafa var, ne bankaya giderim ne internete, Maliye'ye varırım işimi yaptırırım düşüncesi var. Ben birebir işimi halletmem lazım diyor. Yeniler artık öyle değil" (V9, 46, Erkek, Lisans).*

> *"İhaleler cezalar artık her şey dijital. Önceden elle ceza yazılıyor, sonra Maliye'ye veriyor Maliyedeki memur deftere işlerse görünüyor. Şimdi e-devlete girdiğimizde nerde ne ceza yemişiz nerde ne var her türlü şeyi görüyorsun. Mesela memur onu yırtıp atarsa, bir ara çok gündeme geldi. SSK da mesela emekliliğini hak etmemiş insanları bile emekli yaptılar bir dönem. Memurun elindeydi çoğu şey. Elektronik olduğu için her şey, bu devlete güven veriyor, memurun eline kalmıyor insan. Borcunu ödüyorsun, aynı anda bakıyorsun silinmiş, kimsenin onayına ihtiyaç duymuyor" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Üçüncü kuşak, gençlerin teknoloji ile görülen işlere güven duyduğunu ifade ederken bu durumu devlete olan bağların zayıflaması ile ilişkilendirmiştir. Yaşlı kuşağın devletin sözüne itimat etmesi için bir kanıta ihtiyacı yoktur. Nitekim yaşlılar devlet tarafından kendilerine bildirilen bir borcu sorgulamazken, genç kuşak çoğu şeye şüpheci ve sorgulayıcı yaklaşmaktadır. Bu durum yaşlıların devletle olan bağlarının kuvvetli olmasına ve birebir ilişkilere olan yatkınlığına bağlanmıştır. Genç kuşak ise aksine memurun ödemeyi aldığı halde almadım diyeceğini düşünmekte, insana güvenmektense teknolojiye güvenmeyi tercih etmektedir. Öte yandan yaşlı kuşaklar, bilgisayarların parayı kurumun kasasına gönderebileceğine inanmamakta ve makineye güvenilmeyeceğini düşünmektedir. Diğer bir deyişle yaşlı kuşakların insana güveni varken, genç kuşakların insana güveni zayıf, teknolojiye tamdır. İşlemlerin manuel yapıldığı dönemlerde çok sık hata yapıldığı, mükerrer ödemelere neden olduğu ya da kimi borçların ceza makbuzunun yırtılması sureti ile ortadan kaldırılabildiği düşünüldüğünde, her işlemi kaydeden bir makineye güven duyan gençlerin tavrı daha rasyonel görünmektedir. Burada memurlardan elde edilen verilerde değindiğimiz bir hususu hatırlatmak istiyoruz. Memur katılımcılar yaşlı kuşağın makbuz takıntısı

olduğunu ve her ne işlem yaparsa yapsın memurdan bir evrak alarak saklamak istediğini ifade etmişti. Bu ısrarın nedenini sayılan bu hatalarla ilişkilendirmek mümkündür. Öte yandan genç kuşağın dijital işlemleri olumlamasını, emek gerektiren işlere karşı mesafeleri ile ilgili olduğunu düşünüyoruz. Bu kuşak galiz bir ifade ile üşengeç bir kuşak olarak görülmektedir. Hâl böyle iken oturduğu yerden pek çok işlemi yapabilme imkânı sunan bir sistemin makul ve güvenli bulunması da anlaşılabilir bir durumdur. Kuşaklar arası farklılığın anlamlandırılmasında, genç kuşağın teknolojinin içine doğması ve teknolojisiz bir hayatı deneyim etmemiş olmasının payı yüksektir.

> *"Eskiden mesela elle görülüyormuş her şey, yırtılıp atılıyormuş borç da siliniyormuş, artık her şey internet üzerinden, bu devletle vatandaş arasında güven oluşturur. Bu bizim yaş grubu ile alakalı bir şey. Biz mesela bunu internetten ödeyeyim ki o orda görünsün, evrakım kaybolur, memur ben almadım der ama internette göreyim derim. Ama yaşlılar buna (bilgisayarı gösteriyor) güvenilmez, biz gidelim elimizle ödeyelim kafasında, onunla tatmin oluyor. Bizim kuşak teknolojiye güveniyor, eskiler birebire güveniyor" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

> *"İşlerin teknolojiye dayalı yapılması, Hesaplamaların sistem üzerinden yapılması benim memura güvenimi artırır. Böylece inisiyatife dayanmaz" (V12, 31, Erkek, Lisans).*

> *"Eskilerin devlete bağlılığı çok yüksek olduğu için teknoloji bir güven unsuru olmaz. Onlar zaten her hâlükârda devlete inanıyorlar, devlet cezan şu diyor, işte vergin bu diyor inanıyor devlete, hesapsız inanıyor. Ama yeni neslin devlete bağlılığı çok zayıf olduğu için, teknoloji ile güvenebilir. 2000 sonrası doğanlarda çalışacak eleman da bulamıyorsun. Hiçbir bağlılığı vefası yok. Diğer taraf yüz lira fazla verdiği zaman bırakıp oraya gidebiliyor" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Eski dönemlerde işlerin manuel olarak görülmesi kimi hatalara neden olmuştur. Kimi zaman mükerrer ödemeler ortaya çıkmış kimi zaman da memurun makbuzu yırtıp atması ile borç, silinmiş olmuştur. Bu bağlamda teknolojik gelişmelerle işlemlerin otomasyonlar aracılığı ile görülmesi vatandaşlar tarafından memnuniyetle karşılanmıştır. Öte yandan işlemlerin dijitalleşmesi memur ile vatandaş arasında güven telkin etmiştir. Ancak birinci kuşaklar teknoloji ile mesafeli olmaları nedeni ile halen bilgi teknolojilerine güven duymamaktadır. Şu hâlde yaşlı kuşaklar elleri ile dokunduklarına güvenirken genç kuşaklar dijital ortamlara güven duymaktadır.

#### 4.2.8.1.Teknolojik Anominin Kuşatması Altında Memur Vatandaş İlişkileri

Teknoloji güven konusunda olumlu bir katkı sağlamış olsa da onu kullanamayanlar bakımından oldukça köklü bir sorunun kaynağını oluşturmuştur. Memur katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerde, bilgi teknolojilerinin yaygın kullanımın ekseriyetle olumlu yansımaları olduğu ancak teknolojiyi kullanamayan kesim bakımından yeni bir sorun ortaya çıktığı vurgulanmıştı. Memurlar bu sorunun ortadan kalkması için yaşlı kuşağın gitmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda dijital işlemlerin artması ile çalışanların yükü azalırken teknolojiyi kullanamayanların yükü artmıştır. Bürokrasi teknoloji ile ivme kazanmayı hedeflerken, bir kısım vatandaşından daha hızlı hale gelmiştir. Bu durum Merton'un anomi kavramından hareketle, teknolojik anomi olarak kavramsallaştırılmış ve memur vatandaş arasındaki ilişkilere olumsuz yansıdığı ifade edilmişti. Teknoloji özellikle genç kuşaklar için hız ve verimliliği imlerken, yaşlı kuşak için baş edilmesi gereken bir anomiye gönderme yapmaktadır. Benzer düşünceler vatandaş katılımcılar tarafından da ifade edilmiştir. Birinci kuşak katılımcılar dijital işlemleri yürütmekte güçlük çektiklerini, ancak yakınları aracılığı ile bu sorunu hallettiklerini ifade etmiştir. Öte yandan yakınlarına güven duymayan ya da şahsi bilgilerini paylaşmak istemeyenler olduğu da vakidir. Bu bağlamda gençler için hayat kolaylaşırken yaşlılar için zorlaşmıştır. Özellikle pandemi döneminde pek çok işlemin online olarak görülmesinin zorunlu tutulması bu kesimin işlerini daha da karmaşık hale getirmektedir.

> *"Bazıları teknolojiyi bilmiyor, çocuklara torunlara güvenmiyor. Benim damatlarım bile maaş kartımın şifresini bilir. Örneğin bir başkası bilgisayara güvenmiyor, sıkıntı yaşadığı da oluyor. Bu insanlar için teknolojinin kullanımı bir sorun, onlar için hayat biraz daha zorlaştı. Tapu'da içerden işlem yapılmıyor pandemide, bankaya alınmıyor. Teknolojiyi kullanamayanlar için, çok daha zor bir süreç geldi. Teknoloji bir kuşağın işini hızlandırırken bir kuşağı da daha zor bir aşamaya soktu" (V3, 62, Erkek, Lise).*

> *"Teknolojiyi halledemediğim yerlerde oğlanlar var benim onları çağırıyorum, onları bulamazsam burada handa biz aile gibiyiz onlardan birini çağırıyorum, bir şekilde yaptırıyorum" (V1, 70, Erkek, Üniversite).*

Yaşlı kuşak bilgiye erişmenin güç olduğu dönemlerde deyim yerindeyse memurlara muhtaç olmuş ve bilginin tek kaynağı olarak görülen memurların suyuna gitmeyi tercih etmiştir. Bugün bilgiye ulaşmak son derece kolaydır. Ancak bilgiye ulaşmanın yolu yaşlı kuşak için yine bir başka bilinmeyenden geçmektedir. Yaşlılar memurun tekelindeki bilginin tahakkümünden kurtulacakken, bu kez de bir başka bilgi tekeline muhtaç olmuştur. Köylü Mehmet Ağa dijital çağın hız tehdidi altında, yine geç kalmıştır. İkinci kuşak katılımcı annesini örnek gösterirken bu yaştan sonra teknolojiyi öğrenmesinin mümkün olmadığını ifade etmiştir. Hal böyle iken bu kuşak dünyadan, yine bir başka bilginin yoksunluğu ile göçecektir. Diğer katılımcı da yaşlı kuşakların yine bir başkasına muhtaç olduğunu ve çoğu zaman yüzlerini eğerek Maliye'ye gidip yardım istediklerini aktarmıştır. Yakınlarından yardım alamayan vatandaşlar için burada da kapıların açık olduğunu söylemek oldukça zordur. Bilindiği gibi pandemi döneminde HES kodu denilen bir güvenlik uygulaması geliştirilmiş ve kodu olmayanlar kurumlara kabul edilmemiştir. HES kodu vatandaşın Covid-19 geçirme sürecinde olmadığı ya da karantina kurallarını ihlal etmediğine yönelik bir güvenlik kodudur. Katılımcı bu süreçte yaşlıların ya da okuma yazması olmayan vatandaşların HES kodu alamadığını ve Maliye girişlerinde mağdur olduklarını ifade etmiştir.

> *"Annem 70 yaşında şimdi ne yapacak, bu yaştan sonra interneti mi öğrenecek. Yapacak hâli de yok yani artık, böyle göçüp gidecek…" (V8, 48, Kadın, İlköğretim).*
>
> *"Teknolojiyi bilmeyenler çoluğundan, çocuğundan, enişteşinden eş dost akrabadan yardım istiyorlar. İsteyemeyenler yine Maliye'ye gidiyor. Orda da yine yüzlerine kapı kapanıyor tabii, ama napsın yüzlerini eğip gidiyorlar" (V9, 46, Erkek, Lisans).*
>
> *"Son dönemlerde HES kodu ile ilgili çok sorun oluyor. Hem sıra olmasın deniyor hem herkes sırada bekliyor. Dün mesela 70 yaşında bir kadın, HES kodum yok diyor, alamıyorum diyor. Ama kapıda güvenlik içeri almıyor, bu mantıksız bir şey. Teknolojiyi kullanırsak iyi bir şey, bak ben burada çok işlemi hallediyorum. Ama belli bir yaşa gelmiş, okuma yazması olmayan insanlar için teknoloji sorun "(V10, 42, Erkek, Lisans).*

Üçüncü kuşak katılımcı da benzer düşüncelere sahiptir. Devlet teknolojinin kullanımını telkin ederken vatandaşların elverişli bilgi teknolojilerine sahip olduğunu ve her vatandaşın yeterli düzeyde teknolojik donanıma sahip olduğunu varsaymıştır. Burada da araçlar ile amaçların uyuşmadığı bir tablodan söz etmek mümkündür.

Esasen Türkiye dijital teknolojilere geçişte pek çok ülkeye nispetle geç kalmış bir ülkedir. Şu hâlde pek çok vatandaşının dijital bürokrasiye hazır olmadığı bir gerçektir. Katılımcıya göre Maliye, esnafların ticaret etkinliklerini kaydetmeleri gereken e-fatura uygulamasını zorunlu tutarken, her vatandaşının akıllı telefonu olduğunu varsaymıştır. Ancak fiiliyatta durum böyle değildir. Öte yandan bu meslek mensuplarının hepsinin yeni nesil olduğuna yönelik ön kabul de malul bir yaklaşımdır.

> *"Bugün e fatura diye bir şey çıktı. Tır şoförü de, pazarcı da aldığı yükü an be an beyan etmek zorunda. Ben buradan bu yükü aldım, şu kadar aldım ve şu istikamete gidiyorum diye. Devlet dedi ki herkesin akıllı telefonu var, madem var biz bunu böyle bir teknolojiye dönüştürelim ve bu ortaya çıktı. Ama her tır şoförü yeni nesil değil, her pazarcı yeni nesil değil ve herkesin akıllı telefonu yok!" (V16, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Vatandaşlar, teknolojik yeniliklerle baş edememeleri ve bilgi eksikliği nedeni ile kimi işlemleri kendi başlarına halledememiş ve kimi aracılara ihtiyaç duymuştur. Bu aracılar memur katılımcılar tarafından elde edilen veriler ışığında *online arzuhalcilik* olarak kavramsallaştırılmıştı. Nitekim yasal niteliğe sahip olmayan aracılar özellikle teknoloji konusunda yetersiz olan vatandaşların işlerini ücret karşılığında görmüşlerdir. Benzer bir tabloya vatandaşlar tarafından da dikkat çekilmektedir. İkinci kuşak katılımcıların ifadeleri bize oldukça hayret verici bir pencere açmaktadır. Bu bağlamda vatandaşlar hiçbir dönemde Maliye'de işlerini kendi başlarına yapamamış, ya muhasebeci-mali müşavirler yolu ile ya da kurum içinden ücret karşılığı bir memur bularak yürütmüştür. Mali müşavir ya da muhasebecilerin yaptığı bu aracı rolü anlaşılabilir olduğu kadar yasaldır da. Ancak memurun asli görevini yerine getirmek için komisyon alması kabul edilebilir bir durum değildir. Bilgi her zaman pahalı olmuştur. Eskiden bilmediği için memur tahakkümüne razı olan, bugün giden yarın geri gelen, arzuhalci ile işlerini halleden vatandaşlar hem maddi hem manevi bir külfete katlanmak durumunda kalmıştır. Zamanla vatandaş, ortalama bürokratik işleri tam öğrenmiştir ki bürokrasi yine vatandaşından bir adım öteye gitmiş ve bu kez de vatandaşın önüne online vatandaşlık işlemlerini koymuştur. Yine bir kesim bilmemekte, galiz bir ifade ile Köylü Mehmet Ağa bürokrasiye bir türlü yetişememektedir. Bilgi hâlen pahalıdır, nitekim bugün dijital vatandaşlık konusunda noksan olan vatandaşların, yine katlanması gereken bir takım maddi külfetler vardır. Ya memura ya yasadışı türemiş online arzuhalcilere ya da mali müşavirlere ek bir

ödeme yaparak, dijital makbul vatandaş olabilecektir. Hatta kimi zaman tanımadığı kimselerden dijital yardım talep ederek dolandırılmayı da göze alacaktır. Artık makbul vatandaşlık ne cumhuriyetçi geleneğin edilgen, kabulcü ve cumhuriyetin değerlerine sorgusuz sarılan vatandaşı, ne liberalizmin haklar üzerine inşa edilmiş bireyci özgür vatandaşıdır. Makbul vatandaş artık kamu kurumlarına mümkün mertebe gitmeyen, teknolojik donanıma sahip ve bürokrasi ile yüz göz olmayan dijital vatandaştır.

> *"Bilginin kolay erişimi evet bir sebep memurla vatandaşın ilişkilerinde ama şu da var, vatandaş hiçbir zaman Maliye'de işlerini tek başına yapamıyordu. Hangi vatandaş Adliye'de işlerini tek başına yapabilir ki. Bunu ya bizlerle yaptı, ya da içeriden komisyon karşılığında bir memurla yaptı. Para karşılığı yani, vatandaş dedi ki şu işimi yap memura, dedi ki ben senin bu işini takip ederim ama şu kadar para verirsen dedi. Ya para ya da hediye verdi memura" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*
>
> *"Mesela kurumların çevresinde bazı yerler var, teknolojik işlemleri bilmiyor vatandaş. Arzuhalciler gibi, vatandaş oraya gidip yaptırıyor işlerini. Yeni bir sektör değil aslında eski arzuhalciliğin üstüne devam ediyor" (V9, 46, Erkek, Lisans).*
>
> *"Online arzuhalcilik yapanlar var ama onlar güvenilir insan değiller yani…" (V10, 42, Erkek, Lisans).*

Merton anomi sonucunda sapma meydana geleceğini bu durumun da suç oranlarını artıracağını savunur. Teknolojik anomi olarak adlandırdığımız durumun online arzuhalcilik adını verdiğimiz gayri resmi bir mesleği ortaya çıkardığını daha evvel ifade etmiştik. Yine teknoloji konusunda noksan vatandaşların dolandırılma öyküleri de defaten basına yansımış, bu tez içinde de kimi katılımcılar tarafından ifade bulmuştur. İçeriden memurların ücret karşılığı iş takibi yaptığı düşünüldüğünde, teknolojik anominin bürokrasi içinde kendine bir alan açtığı ve suç ilişkilerini doğurduğu görülmektedir. İkinci ve üçüncü kuşak katılımcılar benzer bir suç ilişkisine değinmekte, bu kez ortakların memur ile mali müşavir olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda memurlar, çevrimiçi olarak görülebilecek işleri yapamayacağını anladığı vatandaşı daha evvel anlaşmış bulunduğu bir mali müşavire göndermekte ve bunun karşılığında mali müşavirden ücret almaktadır. Vatandaşın mağduriyetinden faydalanmak, bu durumda kendisine bir gelir kapısı açmak insani olmadığı gibi hukuki de değildir.

> *"Memurlar teknolojiden anlamayan vatandaşı, işi yapamayacağını anladığı zaman, mesela onu daha önceden anlaşmalı olduğu mali*

*müşavirlere yönlendiriyor. İş yapamıyorsa vatandaş, falanca adama git senin işini yapar şeklinde bir yönlendirme ile kendilerine çevirebiliyorlar olayı. Önceden mali müşavirle anlaşmış oluyor, memur belli bir ücret alıyor" (V7, 49, Kadın, Lisans).*

*"Teknolojiyi kullanamayanlar para karşılığı işlerini yaptırıyorlar. Bazı muhasebeciler diyor mesela, artı yüz lira daha verirsen online işlerini de yaparım diyor. Bir bakıma muhasebecilere, aracılara para kazandırıyor bu iş. Bazen de içerden iş takibi yapan memurlara yaptırırlar. Vatandaş gidip o memuru bulmaz, o memur zaten vatandaşın işini yapamayacağını anlayınca, gel ben senin işini halledeyim şu kadar ücret verirsen diyor. Bir tanıdığın işlemi için gitmiştik, yanımızda emlakçı vardı. Aşağı bir lavaboya girdiler çıktılar işlem bitti. Çıkışta da gözümün önünde para verdiğini gördüm memura" (V13, 30, Erkek, Yüksek Lisans).*

Bilgi teknolojilerinin bürokrasinin hantal ve verimsiz yapısına büyük katkı sunduğu yadsınamaz. Teknoloji konusunda yetkin olan vatandaşların bürokrasinin kırtasiye taleplerinden kurtulduğu ve bugün git yarın gel kültürünün görece yok olduğu bir gerçektir. Ancak teknolojiyi kullanma becerilerine sahip olmayanlar için, e-bürokrasi uygulamaları baş edilmesi gereken teknolojik bir anomiyi meydana getirmiştir. Özellikle yaşlı kuşaklar dijital işlemlerini aracılar vasıtası ile görmek durumunda kalmıştır. Kimileri çocukları ya da torunlarına bu işleri gördürmek sureti ile bu duruma çözüm üretmiştir. Bu imkana sahip olmayan vatandaşlar için online arzuhalcilik olarak kavramsallaştırdığımız bir sektörün doğduğunu ifade etmemiz gerekir. Bu aracılar vatandaşların dijital işlemlerini para karşılığı gören, yasal zeminde tanımlanmamış kimselerdir. Öte yandan teknoloji yetileri gelişmemiş vatandaşlar memurlar için de bir gelir kapısı oluşturmuştur. Nitekim kimi memurlar işlerini göremeyeceğini anladıkları vatandaşın işini para karşılığı takip etmektedir.

#### 4.2.8.2. Sahte Memur

Teknolojiyi etkin kullanamayan, okuma yazması olmayan ya da yaşlılık sebebi ile mental yetileri zayıflamış olan vatandaşlar, kimi zaman güvensiz kişileri aracı kullanarak resmi işlemlerini halletmektedir. Bu durumda kötü niyetli kişilerle karşılaşan vatandaşların dolandırılmaları da olasıdır. Vatandaşların aracı bir memura ücret ödemeyi kabul etmesinin de yabancı kişilere güvensizlik duyulmasından ileri geldiğini düşünüyoruz. Basına sıklıkla yansıyan özellikle yaşlı dolandırıcılığı haberlerine göre, vatandaşlar şifrelerini paylaştıkları, bankamatik sıralarında yardım aldıkları kimi zaman da telefonla kendilerini arayarak devlet görevlisi olduğunu

söyleyen kişiler tarafından dolandırılmaktadır. Bu bağlamda memurla vatandaş ilişkilerinde, dolandırıcılık öykülerinin de etkili olduğunu söylememiz mümkündür. Diğer bir deyişle, bilgi teknolojileri sayesinde vatandaşlar tarafından algılanmış yeni memur imgemiz, "sahte memurdur".

Dijital vatandaştan beklenen bürokrasi ile ilişkilerini iletişim teknolojileri aracılığı ile kurması, teknolojiyi etkin ve güvenilir biçimde kullanmasıdır. Ancak hayatının oldukça geç bir döneminde teknoloji ile tanışan ve henüz manuel vatandaşlığa ilişkin problemlerini aşamamış bir kuşağın, bu yeni modele ayak uydurması oldukça zordur. Şu halde memurun adı kullanılarak gerçekleştirilen dolandırıcılık vakalarının, dijital vatandaşlığın beklenmeyen çıktısı olduğunu söylememiz mümkündür. Teknoloji modern insana vaat ettiği hızı kimi risklere katlanma şartı ile yerine getirmektedir. Ses taklit eden robotlar, telefonlara erişebilen hackerler, resmi siteleri kopya edebilen dolandırıcılar bizi hız ile risk arasında bırakmaktadır. Modern insan ya yavaş kalıp güvende kalmak, ya da hızlanarak risk almak durumundadır. Bu bir tercih hakkı gibi görünse de modern insanın yetişmek için risk almaktan başka da çıkar yolu bulunmamaktadır. Öte yandan teknolojinin hıza yönelik vaadi de bir yanılsamadan ibarettir. Bize zamandan tasarruf vaat eden teknolojiye rağmen, modern birey, hep bir şeylere geç kalmaktadır. Pek çok işi bir makine tarafından görülen modern insan, hızlanmadı zamanın akışı durulmadı ve gündelik rutinlerimiz azalmadı. Diğer bir deyişle teknoloji vaadini yerine getirmedi, insan daha fazla boş zamana sahip olmadı, felsefe gelişmedi, sanata zaman kalmadı ve hız zamanı delip içinde yer açmadı. Bu bağlamda hız ile risk arasında bir tercih yapması beklenen dijital vatandaşların bugün tercih alanları giderek daralmaktadır. Nitekim dijital bürokrasi, ardına pandemiye alarak bize daha fazla dayatmaktadır. Üç kuşak katılımcının ifadeleri de benzer düşünceleri içermektedir.

> *"Çevremde hiç duymadım ama haberlerde devamlı görüyoruz. Dolandırılıyor insanlar, kaz gelecek yerden tavuğu esirgedikleri için oluyor (gülüyor). Pandemide hele hiç şansı kalmadı vatandaşın…" (V5, 60, Kadın, Lisans).*

> *"Yaşlılar, teknolojiyi kullanamayanlar ya torunlarından, oğullarından destek almaya çalışıyorlar. Ya da dolandırılıyorlar çok net yani. Telefonda işte PKK'nın eline geçti hesapların diyenler, amca getir maaşını ben çekivereyim şifren kaçtı deyip maaşını alıp gidenler, sen bu tapuyu şey*

*yapmışsın deyip, tapuyu alıp gidenler. Yaşlının teknoloji zafiyetini kullanıp dolandırıp gidenler çok var. Bunları ücretle yapanlar da var. Mesela apartman yöneticileri yapıyor bu tür Maliye ödemelerini, telefon, su ya da elektriğini yatırıyor ücret karşılığında. Özel kişiler, kişilerin adına takip ediyor" (V6, 51, Erkek, Yüksek Lisans).*

*"Vatandaşı arayıp ben falanca yerde memurum, terör örgütüne para aktarmışsınız diyor mesela. Yaşlılar çok düşüyor buna, okumuşu genci de düşüyor, geçenlerde bir hâkimin dolandırıldığı gelmişti gündeme. Şimdi memurum deyince inanıyor vatandaş demek ki. Dışardan nasıl olur falan diyoruz da. Teknoloji evet her şeyi hızlandırdı, kolaylaştırdı ama güvenli kullanımı bilmeyenler için, ya da teknolojiden anlamayanlar için daha büyük riskler söz konusu. Sahte memur diye bir şey doğdu düşünsene…" (V15, 23, Kadın, Ön Lisans).*

Teknolojik anominin muhatabı olan vatandaşların her zaman iyi niyetli kimselerle rastlaştığını söylemek mümkün değildir. Nitekim bu vatandaşlar kimi zaman şifrelerini ele geçiren, kimi zaman da bilgisayarlarına erişen kimseler tarafından dolandırılmaktadır. Öte yandan bazı vatandaşları memur olduğunu söyleyerek arayan ve kimi yönlendirmelerle hesaplarını ele geçiren dolandırıcılar olduğu bilinmektedir. Şu halde vatandaşın artık tanıması ve gerçeğinden ayırt etmesi gereken bir memur tipinin doğduğunu ifade etmemiz gerekir. Bu tip, sahte memurdur.

# SONUÇ

Hepimiz hayatımızın bir döneminde kamu kurumlarına başvurmuş, bir memurla etkileşimde bulunmuşuzdur. Doğmuş, yaşamış, evlenmiş ya da mülk sahibi olmuş bir yetişkinin yolunun, dairelerden geçmemiş olması ihtimal dışıdır. Yine pek çoğumuz memurların önlerine konulmuş demir sandalyelere oturduğumuz halde, bize söylenen bir dizi ezoterik retoriği tevekkül içinde dinlemekle yükümlüyüzdür. Esasen bir memurun bize olan yaklaşımı, devlet birey ilişkisindeki pahamızın biçilmesi ile yakından ilgilidir. Öte yandan, memurun bize takındığı tutum, bir hizmetin alıcısı ya da bir otorite ilişkisinin edilgen unsuru olduğumuz yönünde fikirlerimizi belirlemektedir.

Esasen Türk bürokrasi tarihi içinde memurlar ile vatandaşların üç kuşak öyküsü, bir bakıma otoritenin tarafları olmaktan, hizmetin tarafları olmaya doğru evirilmiştir. Nitekim özellikle yaşlı kuşak memurların dönemlerinde edinmiş oldukları, müstebit tahsise mersiye dizmiş olmaları, bürokrasinin ana değişim damarını meydana getirmiştir. Öte yandan bu dönemdeki vatandaş profilinin oldukça tevekkülcü bir resim çizdiğini ifade etmemiz gerekir. Bu teslimiyetin ardında yatan ana nedenin, bilgiye erişim kaynakları ve hâkim siyasi iklimle yakından ilgisi bulunmaktadır. Nitekim bilgiye ulaşmanın zor olduğu yıllarda memur, bilgiyi tekelinde tutmuş ve vatandaşın eğitim seviyesinin de etkisi ile konumunu pekiştirmiştir. Şu halde bu kuşakta horlanan, dayak yiyen, hakaret ya da tehdit eylemlerine maruz kalan bir vatandaş modelinden söz etmekteyiz. Dahası bu kuşak neredeyse bu üslubu kendisine müstahak görmektedir. Bugüne gelindiğinde memur, karşısında talep eden, sorgulayan ve gerektiğinde tüm ağırlığı ile tepkisini koyan bir vatandaş modelinin şaşkınlığı içindedir. Bu bağlamda memurlar, birinci kuşaktan bu yana yoğun bir itibar erozyonu yaşadıklarını ifade ederken, bunu bağırma, azarlama ya da şiddet gösterebilme hakkı ile ilişkilendirmişlerdir. Bugün vatandaşların benzer bir şiddet imkânını elinde tutuyor olması da değişimin emarelerine yönelik değerlendirmeler içindedir.

Tezin bütüncül bir değerlendirmesi yapılmak istenirse her şeyden evvel vatandaş katılımcılardan çok daha anonim veri elde ettiğimizi söylememiz gerekir.

Nitekim Maliye'nin katı mevzuata dayanan doğası ve kurumun nicel etkinliklerle çevrelenmiş olması memurların mesleklerine ve vatandaşlarla olan ilişkilerine yönelik pek az felsefe yapmasını gerektirmiştir. Ancak vatandaşların düşünce dünyasında "memur" halen tüm etkinliği ile varlığını korumakla beraber toplumsal bir tip mesabesindedir. Diğer yandan memurlar için vatandaş olarak bir tip olduğunu söylemek mümkün değildir. İşte bu nedenle memur katılımcılara "memuriyet sizin için ne anlam ifade ediyor" denildiğinde oldukça dar çerçevede veriler elde edilmesine karşın, vatandaşlara aynı soru yöneltildiğinde oldukça renkli başlıklar ortaya çıkabilmektedir. Tecimsel memur, takiyyeci memur, sahte memur ya da tanıdık memur gibi tipler, memurlarca dile getirilmediği halde bu renkli dünyada ortaya çıkmış memur imgeleridir. Öte yandan tezin en temel çıktılarından bir diğeri Maliye memurları ile vatandaşların ilişkilerinin dolaylı bir ilişki olduğudur. Nitekim Maliye, tüm vatandaşlar ile vergi bağıntısı kurmuş olmasına karşın bu bağ, kendiliğinden denetim mekanizmaları ile var olmuştur. Nitekim her birimiz birer vergi mükellefi olmamıza karşın, maaştan ödeme yolu ile alışveriş yolu ile ya da online kanallar ile memurlarla etkileşimsizlik içindeyiz. Esnafların Maliye ile doğrudan ilişkili olmasına rağmen gerek yasanın getirdiği zorunluluklar gerekse kurum içi teamüller, esnafı da diğer bir aracı ile memura bağlamaktadır. Bu aracılar serbest muhasebeci veya mali müşavirlerdir. Daha açık bir ifade ile maliye memuru ile vatandaş arasında yapılacak bir çalışmanın dolaylı olarak profesyoneller ile memurlar arasındaki ilişkiyi konu edindiği anlaşılmaktadır. Kurumu bu yönü ile Adliye'lere benzetmek mümkündür.

Bu çalışmada elde edilen verilere göre memurla vatandaşın etkileşimi kimi ana hatlarca çevrelenmiştir. Bu hat kendini, memur olmak, ideal eş, emin borçlu, örgüt içi yatay ve dikey ilişkiler, bilgi, siyaset, teknoloji, dijital vatandaşlık, demografik farklılıklar, memur önyargısı, rüşvet, münakaşa kültürü ve özellikle alacaklı memur-borçlu vatandaş başlıkları altında üretmiştir. Bu hattın üretilmesi kuşaklarca da farklılık göstermektedir. Birinci kuşak memurlar arasında memuriyet sosyal güvenlik, sırtını devlete yaslamak, kırdan ve baba mesleğinden kurtuluş olarak ifade bulmuştur. Bu kuşakta memuriyet yoksul ve sermaye sahibi olmayan ailelerin çocuklarına tahsislidir. Nitekim memuriyet bu dönemde toplumsal alanda neredeyse küçümsenen bir meslek olagelmiştir. Yine de devletin vergi toplama konusunda bu dönemde katı

bir tutum sergilemesi nedeniyle birinci kuşak memurlar kendilerini diğer memurlardan ayrıcalıklı görmüştür. İkinci kuşakta ekonomik krizlerin baş göstermesi ile birlikte memuriyet cazip hale getirilmiş üçüncü kuşağa gelindiğinde ise atanmak eylemi yegâne istihdam biçimi olarak kabul edilerek, memuriyet kutsanmıştır. Genç memurların, kutsanmış bu mesleğe erişmelerinin nedeni toplumun başarmaya atfettiği anlamdan kaynaklıdır. Bu kuşak kendini yetiştiren hedonist felsefenin tesiri altında olup, bir yandan memuriyeti sürdürürken bir yandan kendisine yeni geçim kaynakları arayışındadır. Örneğin bir sosyal medya fenomeni memurdan daha avantajlı görülürken, meslekten ayrılmayı düşünen memurlar olduğu dikkat çekmektedir. Nitekim mesleğin temel değerlendirme ölçütü saygınlık ya da güvenceli iş olmasına değil ekonomik faktörlere dayandırılmıştır. İtibar bakımından birinci ve ikinci kuşakların kendilerine hususen önem atfettiğini görmekteyiz. Üçüncü kuşak ise mesleklerine bir itibar atfetmediği gibi memur olmaya karşı yerme içindedir. Öte yandan kadınlar bakımından her üç kuşak içinde memuriyet devletin kanadının altı, aile yapısına uygunluk ve ev içi görevlerin yerine getirilmesi için makul bir meslek olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda tezin başat çıktılarından bir diğerine göre "memuriyet kadına uygun bir meslektir".

Birinci kuşak vatandaşlar da memuriyeti sosyal güvenlik, köyden kurtuluş, baba mesleğinden kurtuluş ve devlet garantisi ile ilişkilendirirken ekonomik olarak zayıf karakterine vurgu yapmaktadır. Nitekim vatandaşlarca da meslek, yoksul ailelerin çocukları tarafından tercih edilmiştir. Öte yandan bu kuşakta vatandaşın Maliye memurundan özellikle çekindiği ifade edilmiştir. Bunun nedeni memurun vergi ile olan illiyet bağından kaynaklanmakta ve bu illiyet devletin soğuk yüzünü memurda somutlaştırmaktadır. Maliye memurlarının cezai müeyyide uygulama yetkisi, toplum nazarında polis ya da zabıta gibi kolluk memuru mesabesinde değerlendirilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda memur, suyuna gidilen biridir. Bu algı ikinci ve üçüncü kuşakta süreğenlik gösterse de görece zayıfladığını söyleyenler bulunmaktadır. Devletin vergi gelirlerinin düşük olduğu dönemde vergi toplanması noktasında Maliyecilerin kilit bir rol oynamasına karşın, bugün otomasyon sistemlerinin ve kendiliğinden denetim mekanizmalarının ortaya çıkışı bu kırılmanın temel nedeni olarak tespit edilmiştir.

Üç kuşağın üzerinde uzlaştığı görüş ise memuriyetin kutsal bir zırh olduğu ve onu giyene sınırsız güvence sunduğudur. Vatandaşlara göre memuriyet ölüm kadar garanti bir meslek olup, meslekten atılmak neredeyse imkânsızdır. Bu düşüncelere katılmadığımızı ifade ederken amirlerin cezai müeyyide uygulama konusunda dirayetsiz tutumlarına değinmiştik. Nitekim bize göre dokunulmaz memurdan değil, dokunmayan amirden söz etmek gerekmektedir. İkinci ve üçüncü kuşakta memuriyetin özel sektör ile kıyası başlamış ve işçi memur ayrımı üzerinden mesleğin rahatlığına duyulan rahatsızlık ifade edilmiştir. Özel sektöre yönelik ifadelerin birinci kuşakta yer almaması anlamlıdır, çünkü bu dönemde ticaretle uğraşanlar, memurlara yeğlenmiştir. Öte yandan yine ikinci kuşakta memur davranışlarına yönelik etik ilkelere vurgunun başlaması dikkat çekicidir. Bunun nedeni dünyada ve Türkiye'de etik ihlallere yönelik gerçekleştirilen farkındalık çalışmaları ve mevzuatsal düzenlemelerle ilgili gibi görünmektedir. Vatandaşların memurlara yönelik serzenişlerinin neredeyse tamamının saygı, bilgi vermekten kaçınma, dürüstlük ya da tarafsızlık gibi etkenlere sırtını dayadığı düşünüldüğünde, memur vatandaş ilişkilerinin yoluna girebilmesi için etik ilkelerin kamuda yerleşmesi gerektiği açıktır. Öte yandan hizmetlerin standart dışı doğasına yapılan vurgu da hem etik ilkelerin hem de kamuda standartlaştırma çalışmalarının önemini ortaya koymaktadır. İkinci kuşağın hususen üzerinde durduğu diğer bir konu KPSS sınavının elverişli bir ölçüm aracı olmadığı üzerinedir. Nitekim sınav salt sayısal üstünlük gösterenlerin yükseldiği ve dilediği kuruma memur olabildiği bir sınav olarak görülmüştür. İkinci ve üçüncü kuşak bugün atanmanın kutsandığını vurgularken, memuriyetin yegâne meslek olarak görülmesinin meslek politikamıza ve zanaatkârlığa verdiği zararlara değinmiştir. Bu kaygının haklılık payı yüksektir.

Üç kuşakta da ortaya çıkan en sıra dışı verilerden bir diğeri memurun maaşını alabilmesinin salt oradalığa bağlanmış olmasıdır. Yalnızca görev mahallinde bulunarak mesai süresini tamamlamanın mesleki etkinlik olarak tanımlanması, memuriyetin özgün değerlendirmelerinden biridir. Bu bağlamda memurun mesai etkinliği sembolik bir tasarım olarak görülmüştür. Katılımcılar maddi olan emek ile maddi olmayan emek bağlamında bir tasnife gitmekte ve kol gücü gerektirmeyen işleri yermektedir. Buna mukabil kol gücü ile çalışanlar tarafından memurların geliri haksız

bir kazançmış gibi değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılan üç kuşak vatandaşın da memurun "oturduğu yerden para kazandığına" ilişkin vurgusu, üretime beden gücü ile katılanların mukayesesi sureti ile üretilmiştir. Öte yandan tezin emek ile ilgili diğer önemli bir sonucunun memurun mesai ödevleri ile ilgili olduğu dikkat çekmektedir. Memur mesaisini sembolik bir etkinlik olarak gören vatandaş katılımcılara göre, memurlar bu sürenin de hakkını vermekte gönülsüzdür. Bu bağlamda mesai saati sabah bir saat geç başlamakta akşam ise yine aynı oranca erken sonlanmaktadır. Mesainin geç başlaması üzerinde memurla kahvaltının organik bağı, üzerinde özellikle vurgu yapılan konular arasındadır. Yine memurların mesai saatleri içinde meyve partisi yapmak, gün düzenlemek ya da bilgisayarda oyun oynamak gibi etkinliklerde bulunduğu tüm kuşaklarca değinilen hususlardan biridir. Ayrıca bir oyun etkinliği olarak soltaire ve okey ile memur arasında oldukça güçlü bir bağ olduğunu söylemek mümkündür. Yine birinci ve üçüncü kuşakta ortaya çıkan verilere göre memurlar mesai saatlerinde ticaret yapmakta, köylerinden getirdikleri organik mahsulleri diğer memurlara satmaktadır. Şu halde bir diğer memur imgesinin tecimsel memur olduğunu vurgulamamız gerekmektedir. Üç kuşak tarafından ifade bulan diğer bir memur tipi tanıdık memurdur. Tanıdık memur kurumlara gitmeden evvel zihinsel bir araştırma ya da etrafa soruşturma sureti ile erişilen ve olmayacak işleri oldurma kabiliyetine sahip bir maymuncuk olarak tasavvur edilmiştir. Bu tezin en dehşet verici memur tipinin tacizle ilgisi olduğunu söylemeliyiz. İkinci kuşakta ortaya çıkan verilere göre kitle iletişim araçları sayesinde topluma servis edilen taciz haberlerinde memurların da tacizle birlikte anılması, vatandaşların anlam dünyasında devletin koruyuculuk vazifesine yönelik rollerin malullüğü yönünden vurgulanmış ve baskın bir hayal kırıklığı ile birlikte ifade bulmuştur. Memur ve taciz konusu işlenirken özellikle imamların vurgulanması, mevcut iktidarın dindar bürokrasi inşa talebine yönelik bir muhalefet şerhine işaret etmektedir. İkinci ve üçüncü kuşağın diğer bir vurgusu memur ve yaratıcılık üzerinedir. Kuşaklar gençleştikçe memuriyetin garanti görülen doğasının, insan potansiyelini gerçekleştirmeye imkân vermediğine yönelik görüşlerin şiddeti artmıştır. Özellikle genç vatandaşların memuriyete karşı yerme içinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda özgürlüğüne düşkün bir kuşak olan genç kuşağa göre memuriyet, özgürlükler önünde bir engeldir. Bunun nedeni memuriyetin ritmik doğası ve fabrikatik eylem formlarına bağlanmıştır.

Maliye memurlarına yönelik en sıra dışı tanımlamalardan biri de kutsiyetle ilgilidir. Nitekim ikinci kuşakta memuriyetin kutsal mesleklerden olmadığı, maliye memurlarının özellikle para ile iş gören memurlardan olması nedeni ile örneğin bir öğretmen gibi kutsal sayılamayacağı ifade edilmiştir. Bu bağlamda meslekler kutsal olan-kutsal olmayan ayrımı üzerinden tanım bulurken, bir memurun vatandaşı ile arasında duygusal bağ kurma ihtimali imkân dışı görülmüştür.

Üç kuşak vatandaşın memuriyeti değerlendirmesi üzerinde Türk siyasi hayatında vatandaşlık olgusunun dönüşümünün yoğun etkileri bulunmaktadır. Cumhuriyetçi geleneğin vatandaşlık anlayışı yerine liberal, bireyci ve katılımcı vatandaşlık anlayışının ortaya çıkması üç kuşağın davranış kodları üzerinde oldukça etkilidir. Bu bağlamda kabaca bir tasvir yapmak gerekirse birinci kuşak cumhuriyetin tevekkülcü vatandaşlık anlayışının izlerini taşımaktadır. İkinci kuşak vatandaşlığa hak ve ödevler temelinde yaklaşırken üçüncü kuşak ağırlıkla haklar temelinde yaklaşmaktadır. Öte yandan vatandaşlık anlayışındaki hak bilinci arttıkça, memura duyulan beklenti de artış göstermiştir. Örneğin yaşlı kuşaklar, memurların kendilerine olan yaklaşımını anlatırken yoğun bir serzeniş, hayret ya da kızgınlık emareleri taşımamaktadır. Daha da ötesi yaşlı kuşak ekseriyetle kendi dönemlerinde memurları daha donanımlı ve devlet ciddiyetine sahip bulmakta, gençlerle devlet kurumlarının ağırlığının azaldığını düşünmektedir. Biz bu durumun, cumhuriyetçi vazifeci vatandaşlık anlayışının yansımaları olabileceğini düşünüyoruz.

Katılımcıların memuru inşa etme biçimlerinden bir diğeri de ideal eş imgesi ile ilgilidir. Birinci kuşakta bir memura kız vermek varsıl aileler için statü kaybı olarak görülmüştür. Bunun nedeni mesleğin bu dönemki ekonomik vaziyeti ile ilgilidir. Ancak yoksul aileler için memur bir damat kızlarının kırdan ve kıra ait meşakkatten kurtuluşu olarak addedilmiştir. Öte yandan bu kuşakta memur kadınlar ideal bir eş olarak görülmediği gibi yadırgama durumu hâkimdir. İkinci kuşakta ekonomik krizlerin baş göstermesi ile memur eş idealize edilmiş bugüne gelindiğinde ise memur eş neredeyse kutsanmıştır. Nitekim genç memurlar, evlenme hikâyelerinde memur olmanın avantajını yaşadıklarını ifade etmiştir. Vatandaşlar için de benzer bir tablodan söz etmek mümkündür. Yaşlı kuşak vatandaşlar hangi meslekten olursa olsun çalışan kadına mesafeli bir duruş sergilemiş, kuşaklar gençleştikçe toplumun memur kadını

ideal eş olarak tasnif ettiğine yönelik veriler elde edilmiştir. Dahası bugün annelerin bekâr oğulları için kamu kurumlarını gezmek sureti ile memur gelin aradığı da oldukça dikkat çekici veriler arasındadır. Memuriyet evliliğin yanı sıra benzer bir dönüşümü ticaret ilişkileri bakımından da yaşamaktadır. Birinci kuşakta memurların değil esnafların emin borçlu olarak görülmesine karşın bugün memur, garanti geliri nedeni ile ticaret ilişkilerinde emniyet supabı olarak görev yapmaktadır. Bu supap kefillik, kiracılık ya da senetle satış işlemlerinde kendini göstermiştir. Vatandaş katılımcılar arasında birinci kuşakta bu düşünceye tepki mevcuttur. Bu kuşak herkesin barınma ve borçlanma hakkına sahip olduğuna değinmek sureti ile toplumun emin borçlu algısına karşı çıkmaktadır. Diğer kuşaklar ise memurun ödeme garantörü olduğunun toplumsal alanda kabul edildiği konusunda hemfikirdir. Bu algının değişmesinde özel sektörün gerilemesi ve ekonomik krizlerin baş göstermesi ile artan memuriyen temayüllerin etkileri görülmektedir. Öte yandan bu kuşakların kendilerinin de ticaret ilişkilerinde bir memuru tercih edeceğini ifade etmesi, kuşaklar arası kırılmalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşlı kuşakta idealist yaklaşımların etkisi sürerken kuşaklar gençleştikçe materyalist etkilerin emarelerini görmekteyiz. Üçüncü kuşağa göre memur yalnızca borçlu olduğu durumlarda değil satıcı olduğu durumlarda da güven telkin etmektedir. Nitekim memurdan satılık araç etiketi de benzer bir garantörlüğe göndermek yapmaktadır.

Tezin en anonim ve en renkli verilerinin kadın memurlar konusunda ortaya çıktığını söylememiz gerekir. Katılımcılardan memuriyeti cinsiyet temelinde değerlendirmeleri istendiği halde elde edilen verilerin ekseriyetle kadınlar üzerinden kurgulanması dikkat çekicidir. Birinci kuşak memur katılımcılar dönemlerinde kadın memurun toplumdan ayrıksı bir modeli resmettiğini ifade etmiştir. Ayrıca kadın memurlar da, erkek ailelerinin çalışan kadına karşı çıktığını vurgulamaktadır. İkinci kuşakta kadın memurlar kanıksanmış bir modele dönüşürken üçüncü kuşakta kadın çalışma hayatına kabul edilmiştir. Ancak bu şartlı bir kabuldür. Nitekim kadın memurdan ev içi rollerini tam manası ile yerine getireceğine dair sözleşmeyi imzalaması beklenmektedir. Bu doğa durumundan çıkan kadının imzalaması gereken soyut bir toplum sözleşmesidir. Kadına toplumun yüklediği gündelik gaileler onu ailesine, çevresine ve hatta topluma karşı sorumlu kılmakta ve kadın omzunda bu

şartların ağırlığını taşımaktadır. Diğer yandan kadının biyolojik vasıfları nedeni ile uzun süreli iş yaşamından kopukluk yaşaması onu "eksik memur" yapmaktadır. Burada dikkat çeken erkek memurların da meslektaşları ile ilgili benzer düşüncelere sahip olmasıdır. Kadın memurlar ev ve işyerine ait görevlerini beraber yürütme konusunda başarısız bulunmaktadır. Öte yandan kadınların kaprisli ya da kavgaya yatkın olacağına yönelik kanıların her üç kuşak tarafından üretilmiş olması, genç kuşaklarda toplumsal cinsiyet emarelerinin azaldığına yönelik düşünce yönünden maluldür. Nitekim genç memurlar arasında da kadının amir ya da memur olmaması gerektiğini düşünenler bulunmaktadır. Vatandaşlar da kadın memura karşı oldukça derin bir önyargı içindedir. Üç kuşak da kadının parçalı halde çalıştığı, ev ve iş hayatını birlikte yürütmekte zorlandığı konusunda neredeyse hemfikirdir. Nitekim kadınlar, hem evdeki çorbanın hem ateşli kalan bebeklerin hem de işyerinin getirdiği sorumlulukların yükünü omuzlamaya muktedir görülmemiştir. Kadın memurlar iletişim konusunda zayıf bulunmakla beraber yüklerinin getirdiği sebeplerle gergin memurlar olarak görülmektedir. Öte yandan erkek memurların agresif kaba ya da ters olduğuna yönelik düşüncelere görece daha az rastlanmaktadır. Bunun nedeni erkek memurların daha olumlu bir tutum sergilemesinden değil, erkek memurlara yönelik olumsuz içeriklerin memuriyet tavrı, kadın memurlarınkinin ise cinsiyet ile değerlendirilmesinden ileri gelmektedir. Her iki etkileşim grubu da kadın memurları eleştirmişse de memuriyetin kadına uygun bir meslek olduğu konusunda hemfikirdir. Vatandaşlar tarafından kamu kurumları kadına karşı cinsel taciz açısından korunaklı bulunmuştur. Diğer bir deyişle kadın memurların taciz edilmeyeceği, erkek memurların ise tacize yeltenmeyeceği düşünülmüştür. Bu bakımdan memuriyet bireyi suça karşı koruyan bir meslektir.

Memur vatandaş ilişkilerine etki eden bir diğer unsur yaş ya da yaşıtlıktır. Memur katılımcılar yaşlı ve genç vatandaşların ayrı ayrı zorluklarından bahsetmektedir. Yaşlı vatandaşlara durumu izah etmek güç iken gençlerin iletişim becerilerinin zayıf olduğu vurgulanmaktadır. Öte yandan genç memurların yaşıtları vatandaşlara yönelik eleştirilerinin şiddeti artmaktadır. Bu bağlamda yaşıtlar arası anlaşmazlıkların polemiğe dönüşme potansiyelinin daha yüksek olduğundan söz edilmektedir. Vatandaşlar ise yaşlı memurları kaba ve isteksiz bulmakla beraber

onların tecrübeli olmalarını olumlamaktadır. Genç memurlar daha nazik olmalarına karşın bilgi konusunda yetersiz görülmektedir. Nitekim katılımcılar gençlerin nezaket sahibi olmasını ezoterik bilgi eksikliğine bağlamakta ve onların da bu güce eriştikçe tutumlarının değişeceğini düşünmektedir. Vatandaşlar arasında da yaşıtlar arası eleştirinin dili ağırlaşmaktadır. Gençler yaşlı memurları devlet ciddiyetine sahip olarak görürken, genç memurları kibirli ya da küstah gibi nitelemere tabi tutmaktadır. Şu halde vatandaş memur ilişkilerinde, özellikle gençlerin birbirini daha fazla eleştirdiği görülürken, yaşıtlar arasılığın çatışmayı doğurma ihtimali ortaya çıkmaktadır. Burada vurgulanması gereken bir diğer husus vatandaşlar nazarında mevzuat bilgisinin üsluptan daha önde geldiğidir. Nitekim yaşlıların katı tutumları onların yaşlarına ve yorulmuşluğuna bağlanırken, bilgi ile kurdukları organik ilişki üsluplarını meşrulaştırma görevi görmüştür.

Katılımcıların örgüt içindeki yatay ve dikey ilişkilere yönelik ürettiği düşünceler de bir memur tipi inşa edilmesi bakımından elverişli bir zemin olmuştur. Örgüt içi ilişkiler ekseriyetle kendini yaş ve cinsiyet üzerinden üretmiştir. Memur katılımcılara göre yatay ilişkilerin kurulmasında yaşıtlık önemli bir husustur. Nitekim her kuşak kendi dönemini olumlamakta ve diğerlerinin varlığı ile kurum imajının zedelendiğini düşünmektedir. Yaşlı memurlar gençlerin kuruma gelmesi ile devlet ciddiyetinin sarsıldığından söz etmekte, genç memurlar ise kendileri ile beraber bürokrasinin soğuk yüzünün kırıldığını ifade etmektedir. Genç kuşakların vatandaşlara daha ılımlı yaklaşması yaşlılar tarafından tepki çekmekte ve gençler düzeni bozmakla eleştirilmektedir. Ancak yine de yaşlı olmanın genç memurlar bakımından bir meşruiyet sebebi olduğunu vurgulamamız gerekir. Nitekim yaşlı kadın memurların örgü ördüğü, yaşlı erkek memurların ise bulmaca çözdüğü ve yalnızca zaman geçirmek için kurumlara geldikleri ifade edilse de durum, neredeyse bu kuşağa müstahak görülmüştür.

Örgüt iç yatay ilişkilerin kendini üretme biçimi en güçlü şekilde cinsiyet temelinde ortaya çıkmıştır. Üç kuşak memur da kadınların doğum, analık ya da süt izinlerinin artırılması nedeni ile kurumlarda erkek memurların iş yükünün arttığını ifade etmiştir. Yine de bu durumun fıtratın zorunluluğu olduğu yönünde ılıman bir iklimin bulunduğunu vurgulamamız gerekir. Öte yandan amirler de benzer nedenlerle

kadın memurlarla çalışmayı tercih etmemektedir. Nitekim kadınların ev içi görevleri nedeni ile işyerinde verimsiz olacağı düşünülmüştür. Vatandaşların yatay ilişkilerle ilgili en çarpıcı vurgusu ikinci kuşakta ifade edilen "Fetöcü memur" imgesi ile ilgilidir. Katılımcılar memurların birbirlerini "Fetöcü memur" olarak suçladıklarından bahsetmiştir. Üçüncü kuşak vatandaşlar ise sözleşmeli memur-kadrolu memur ayrımından söz etmiş ve sözleşmeli memurların toplumsal alanda yarı memur olarak görüldüğüne vurgu yapmıştır.

Dikey ilişkiler konusunda ise her iki katılımcı grubun da oldukça özgün değerlendirmeleri bulunmaktadır. Yaşlı memurlar kendi dönemlerinde oldukça otoriter bir amir profilinden söz etmiştir. Bu amir yeri geldiğinde memura hakaret edebilecek, tehdit edebilecek hatta istifasını yazmasını isteyebilecek otoriteye sahiptir. Öte yandan bu kuşakta amirler astlarını şahsi işlerinin görülmesi için de kullanabilmektedir. Kuşaklar gençleştikçe bu neviden öykülere rastlanma ihtimali azalmış, üçüncü kuşakta ise neredeyse kaybolmuştur. Ast üst ilişkilerine etki eden diğer bir unsur sendikalaşmadır. Amirlerin, memurlarını sendikalar konusunda yönlendirme ya da telkin etme ihtimali olduğu gibi, karşıt sendika mensubu memurlara mobbing uygulayabilmektedir. Memurların amirlerini değerlendirme ölçütünün, vatandaşla yaşanacak bir sorun halinde nerede konumlandığı ile doğrudan ilgili olduğunu söylemeliyiz. Birinci kuşakta amirler her durumda memurun yanında konumlanırken, üçüncü kuşak kendilerine haksızlık edildiği durumlarda dahi amirlerinin siyasi baskı nedeni ile vatandaştan yana konum aldığından şikâyetçidir.

Vatandaşların ise amirleri otoriter ya da esnek olarak tahdit ettiği görülmektedir. Yaşlı ve orta kuşaklar bugünkü amirleri otorite bakımından zayıf bulurken, astları çalıştırmanın yegâne yolunun otoriter amirden geçtiğini vurgulamıştır. Kuşaklar gençleştikçe amirlerin otoriter bulunması anlamlıdır. Nitekim genç kuşaklar otorite konusunda tolore gücü daha zayıf bir kuşaktır. Bu bağlamda genç kuşaklar amirlerine saygı sınırını aşan bir ihtimam ve hürmetle davranan memurların daha değerli olduğunu vurgularken, bu durumu yadsımıştır. İkinci ve üçüncü kuşakta dikey ilişkilerde törenciliğin olumsuz etkilerine değinilmiştir. Bürokraside yetkinin üst makamlarda toplanarak, orta kademe yöneticilere inisiyatif ve sorumluluk verilmemesi, astlarla üstler arasında törenciliğe yol açmakta, işlerin yürütülmesinde

biçimselliğin özden daha önemli hale gelmesine neden olmaktadır. İkinci ve özellikle genç kuşakta kadın amirlere karşı oldukça şiddetli bir önyargı söz konusudur. Kadın amirlerin geçmişteki toplumsal ezilmişliğin tesiri ile davrandığı ve ikili ilişkilerinin zayıf olduğuna vurgu yapılmaktadır. Vatandaşların ast üst ilişkilerine yönelik diğer bir vurgusu amirin tavrının memurunkine doğrudan sirayet edeceğine yöneliktir. Nitekim üstlerin vatandaşa olan yaklaşımı kurumun tamamına nüfuz etmekte ve kurumlar kişilere ayrılmış zaman dilimleri ile anılmaktadır.

Şüphesiz ki Maliye memurları ile vatandaş ilişkilerine etki eden pek çok alt başlıktan söz etmek mümkündür. Ancak etkileşimin nüvesine tesir eden en genel çerçevenin, Maliye'nin katı mevzuata dayalı yapısı olduğunu ifade etmek gerekmektedir. Kurumun inisiyatife imkân vermeyen doğası ve parasal işlemlere dayanan kesinlik, memur vatandaş ilişkilerinin üzerine örtülmüş kalın bir perde gibidir. Diğer pek çok etkenin bu katı dayanağın izdüşümünde gerçekleştiğini söylersek, çok iddialı bir yerde olmayız. Öte yandan Maliye'nin tahsil birimi olması sebebiyle, ilişkilerin maddesel boyutta kurulması borçlu vatandaş-alacaklı memur denklemini ortaya çıkarmıştır. Maliye'ye başvuran vatandaşlar –ki bunlar ekseriyetle devlete vergi ile borçlanmış vatandaşlardır- memurlar tarafından noksan ya da kusurlu vatandaşlar olarak görülmüştür. Buna mukabil verginin meşruiyetinin memurun meşruiyeti ile mütekabiliyet gösterdiğini söylememiz gerekir. Memurlar, vatandaşlarla ilişkilerini bu üstünlük tezi üzerine kurmuş ve muhataplarını baştan bir sıfır eksik görmüştür. Üç kuşak memur da zihinsel olarak şematize edilmiş borçlu vatandaş karşısında mevzuata dayalı serinkanlılığın tesiri altındadır. Nitekim Maliyede kanuni kuşatma, cezanın kesinliği, verginin katilliği ve zimmet çıkabilme riski vatandaşla ilişkilere dair pek az felsefe yapmayı gerektirmiştir. Bu bağlamda memur vatandaş ilişkilerindeki başat unsur mevzuat donanımı olarak görülmüştür. Bu durum maliye memurunu inisiyatif konusunda da çekimser kılmaktadır. Örneğin bir öğretmenin vatandaş ile ilişkilerinde kişisel özellikler ön plana çıkarken Maliye memurlarında bu durum mevzuat olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir deyişle kurum ilişkileri enformel bir dizilime sahiptir.

Vatandaş katılımcılar da kusurlu ya da borçlu vatandaş konusunda tevekkül sahibidir. Nitekim vatandaşların resmi işlemlerini görürken göstermiş oldukları mutlak

eksiklikler olduğu, bu durumun da vatandaşı memur karşısında zayıf bıraktığı düşünülmektedir. Ancak vatandaşlar yine de memurun ne kadar katı mevzuata sahip olursa olsun pek çok konuda inisiyatif alması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak vatandaşın beklentisi olan inisiyatifin kimi istisnai durumlarda ortaya çıkması beklenen bir yorumlama yeteneği ya da kanuni çerçevede alınacak kararlar değil, ekseriyetle görmezden gelme ya da kayırma şeklinde algılanması dikkat çekicidir. Katı mevzuatsal serinkanlılığın etkisinin bir getirisi olarak vardığımız diğer bir sonuç ise kurumların doğası ile ilgilidir. Bu bağlamda vatandaşların hak ve borç temelli yaklaştığı kurumlar olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin öğrenci yurtları gibi hizmet ağırlıklı kurumlar hak temelli yaklaşılan kurumlar iken Maliye ya da Emniyet gibi kurumlar borç temelli kurumlardır. Öte yandan bu gibi kurumlarda vatandaş kendini eksik görmek bir yana alacaklı imiş gibi dahi görebilmektedir.

Eksik vatandaşın vardığı mecburi durak ise rüşvettir. Nitekim resmi işlemlerini eksik gören ve Maliyecinin isterse muhakkak ceza yazabileceğini düşünen vatandaşlar rüşvet ilişkilerinin kaçınılmazlığına değinmektedir. Birinci kuşak vatandaşlar dönemlerinde rüşvetsiz yaprak kımıldamadığını aktarırken bugün bu durumun daha üst birimlere kaydığını ifade etmektedir. Öte yandan birinci kuşakta üzerinde uzlaşılmış bir rüşvet dilinin varlığından söz edilmiştir; evrakın eksik. İkinci ve üçüncü kuşak vatandaşlar da bugün rüşvetin küçük işlerde ya da günlük işlemlerde değil yukarıda ve daha büyük getirili işlerde döndüğü konusunda hemfikirdir. Rüşvet konusunda dikkat çeken diğer bir durum küçük meblağların ya da basit hediyelerin rüşvet olarak görülmemiş olmasıdır. Öte yandan rüşvetin iki kişi arasında gerçekleşen bir eylem olması ve her iki tarafın da çıkarlarına hizmet ediyor olması ispat edilme şansını azaltmaktadır. Ancak yine de kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması ve akıllı telefonların kamera özelliği rüşveti azaltma işlevi görmektedir. Memur katılımcılar da benzer yönde görüş bildirmektedir. Birinci kuşakta Maliye'de köklü bir rüşvet kültürü olduğu aktarılmıştır. Nitekim esnaflar, denetime gelen memurların iş gördükleri sektöre göre pek çok şahsi ihtiyacını giderebilmektedir. İkinci ve özellikle üçüncü kuşak bugün rüşvet ilişkilerinin azaldığını, genç kuşakların bu tür yasa dışı işlere tevessül etmediğini düşünmektedir.

Memur vatandaş ilişkilerini belirleyen en başat unsurların başına bilgiyi koymamız gerekir. Birinci kuşak memurlar bilgiye ulaşmanın güç olduğu dönemde vatandaşlar karşısında yegâne bilgi sahibi olarak görülmüş ve otoritesini pekiştirmiştir. Kuşaklar gençleştikçe memurun bilgi tekelinin zayıfladığını görmekteyiz. Öte yandan devletin kamuya ait neredeyse tüm bilgileri sır olarak tasavvur etmesi ve bilgiyi paylaşma konusunda herhangi bir düzenleme getirmemiş olması da birinci kuşak vatandaşların konumu üzerinde etkili olmuştur. Memur katılımcılar bilgi ile kurdukları bağın vatandaşla ilişkileri üzerindeki belirleyiciliğinin farkındadır. Nitekim birinci kuşak katılımcının " *memur bilgi ile kuruyordu imparatorluğunu*" şeklindeki ifadeleri, bu temaya hayat veren cümledir. Vatandaş katılımcılar da benzer düşüncelere sahiptir. Birinci kuşak dönemlerinde bilgiye erişim konusunda memurdan başka ihtimalleri olmadığını vurgularken, genç kuşakların böyle bir deneyimden neredeyse haberi dahi yoktur. Bilgi, memur vatandaş ilişkilerinin niteliğini belirleme bakımından da önemlidir. Vatandaşlar memurların bilgili olan vatandaşa daha ihtimamlı davrandığını aktarmaktadır. Öte yandan kimi memurların bilgili olmayan vatandaşları tercih edeceği ve bilgi sahibi vatandaşlar ile çatışma yaşadığı aktarılmaktadır. Bu bağlamda bilgi hem geçmişten bugüne tarafların konumlarının değişiminde hem de gündelik ilişkilerin içeriğinin belirlenmesinde başat etkendir. Burada vurgulanması gereken diğer bir husus dış görünüşün bilgiye ait bir gösterge biçimi olmasıdır. Nitekim takım elbise ya da kravat bilgiye gönderme yapmakta ve memur vatandaş ilişkilerinde dış görünüş de bilgi bağlamında etkili olmaktadır.

Şüphesiz ki bu tezin asıl amacı dünden bugüne memur vatandaş ilişkilerini değerlendirmek sureti ile toplumsal değişim dinamiklerini tespit edebilmektir. Birinci kuşak memurlar karşılarında hesap sormak bir yana, soru dahi soramayan bir vatandaş olduğunu serzenişle aktarmaktadır. Eğitim seviyesinin düşüklüğü, hâkim siyasi iklim ya da bilgiye ulaşmanın güç olması gibi nedenlerle vatandaşların edilgen bir konumda olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan bu kuşakta rüşvet neredeyse rutin işlemler dizesinin bir bölümüne tekabül etmektedir. Rüşvetin sorgulanmamış olması ya da vatandaşın kendisinden istenen pek çok şeyi yapma zorunluluğu ise yukarıda sayılan mecburiyetlerden ileri gelmiştir. Bu mecburiyet öylesi boyuta ulaşmıştır ki vatandaş, memurun kendisinden satın aldığı ürünün bedelini dahi talep edememiştir. Memur

katılımcılar bu dönem vatandaşların maraba olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Ancak 2000'li yıllardan sonra dengelerin değiştiği ve hesap soran sorgulayan hatta şiddet gösteren bir vatandaş tipinin ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Birinci kuşak için "maraba" ikinci kuşak için "haklarının bilen, bilinçli" olarak tasvir edilen vatandaş, üçüncü kuşak bakımından "şımarıktır". Üçüncü kuşak memurlar, vatandaşların kurumlarda kavga çıkarmayı enformel bir iş gördürme biçimi olarak keşfettiğini vurgulayarak bu düşüncelerini pekiştirmektedir. Nitekim birinci kuşakta şiddetin tüm emareleri ile muhatap olan vatandaş düşünüldüğünde, meydana gelen bu değişim transformasyon mesabesindedir. Öte yandan memur vatandaş etkileşiminde iki temel kırılma noktası tespit ettiğimizi söylememiz gerekmektedir. Bunlardan birincisi serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin birer tampon meslek olarak ortaya çıkışı diğeri ise otokontrol sistemlerinin geliştirilmesidir. Buna mukabil sermayesel kodların değişmesi, siyasi iktidarın tavrı, neoliberal dönüşümlerin yanı sıra efendi köle ahlakı da diğer etkenler olarak tespit edilmiştir. Öte yandan vatandaşlar bakımından benzer nispette bir dönüşümün algılanmadığını ifade etmemiz gerekir. Birinci kuşak vatandaşların bürokrasi öyküleri dipçikli memur, jandarma, yargısız infaz, rüşvet ya da günlerce süren bürokratik işler nedeniyle oldukça karanlıktır. Yine de bu kuşakta, baskın bir değişimin vurgulanmamasını şaşırtıcı bulduğumuzu söylemeden geçemeyeceğiz. Dikkat çekici olan birinci kuşak kimi vatandaşların bu baskı kültürünü devlet ciddiyeti ile ilişkilendirmiş olmasıdır. Genç kuşaklar ise görece daha olumlu bir bürokratik tabloyu resmetmiştir. Gençlere göre kitle iletişim araçlarının kullanımı, eğitim seviyesindeki artış, siyasi iktidarın vatandaştan yana konumlanması ve bilgiye erişimin kolaylaşması memurun vatandaş üzerindeki korku kültürünü erozyona uğratmıştır. Ancak yine tüm kuşaklar memurun baskın konumunun sürdüğü, keyfi davranışların devam ettiği ve bürokrasinin halen istenen seviyede olmadığını düşünmektedir.

Bu tezin en başat ve belki en net çıktısının memur ön yargısı olduğunu söylemek mümkündür. Toplum, özellikle işçi ile memur ayrımına dayanmak sureti ile memurun mesai saatleri, garanti geliri ve iş güvencesi üzerinden rahatsızlık içindedir. Öte yandan birinci kuşak memurların vatandaşlara karşı hoyrat tavırları da bu yargının inşasında alçı görevi görmüştür. Yine de memur ön yargısına en etkili katkıyı, kitle

iletişim araçlarının sağladığını ifade etmemiz gerekir. Özellikle memurla bilgisayar oyunları arasında kurulan bağın, kitle iletişim araçları sayesinde paylaşılması ve vatandaşların artık pek çok olumsuzluğu kaydedip yayma imkânı, toplumun memura olan ön yargısını pekiştirmiştir. Ancak toplumun süregelen bu ön yargısına rağmen memuriyete rağbet ettiği görülmektedir. Birinci kuşakta memuriyet yalnızca yoksul ailelerin çocuklarına bırakıldığı halde, bugün atanmanın neredeyse kutsal hale getirilmesi ironidir. Maliye memurları 1985 yılında KDV Yasasının çıkarılması ile beraber devletin vergi gelirlerini yükseltmek için sahada aktif olarak rol almıştır. Sahanın esnek çalışma formlarının yanı sıra kimi art niyetli memur tutumları, vatandaşın memur önyargısı üzerinde oldukça etkili olmuştur. Öte yandan henüz vergi bilincinin yerleşmediği bu dönemde memurların sahadaki diğer bir görevi vergi kültürünün halk nezdinde yerleştirilmesidir. Ancak memurun çabası kendi ayağına dolanmış ve verginin doğasının anlaşılması ile en temel önyargı söylemi üretilmiştir; "*benim vergimle maaş alıyorsun"*. Vatandaşın kendi vergisi ile maaşını ödediği memura karşı tutum ve beklentilerinin de değişmesi kaçınılmazdır. "Benim vergimle maaş alıyorsun" ifadesi vatandaşın en etkili başa kakma aracını meydana getirmiştir. Memurlara göre vatandaşlar kendilerini işi yokuşa süren ya da istese yapabilecek kişiler olarak görmektedir. İkinci kuşak memurlar ise kendilerine yöneltilen eleştirilerin temelde özel sektör kamu ayrımına dayandırılarak memurun rahatlığı üzerinden üretildiğini düşünmektedir. Genç kuşaklar ise sosyal medyanın memur önyargısını pekiştirdiğini vurgulamıştır. Nitekim vatandaşlar artık her fırsatta telefon aracılığı ile resim çekmekte ya da video kaydetmektedir. Sosyal medyada okey oynayan, önünde uzun kuyruklar bulunan ya da arkadaşları ile çay içen memurlara yönelik görüntülerin paylaşılması memur önyargısının inşa edilmesinde oldukça etkilidir. Bu bakımdan memur önyargısının emarelerinden bir diğerinin şikayet kanalları olduğu ve yine sosyal medyanın etkili bir şikayet aracı olarak kullanıldığı vurgulanmaktadır. Memur katılımcılar şikâyet kanallarının kullanımı bakımından da kimi değişimlerden söz etmektedir. Birinci kuşakta şikâyetler yüz yüze, kulis biçiminde ve nadiren de siyasilere ulaşma şeklinde gerçekleştirilmektedir. Görece ikinci ancak özellikle üçüncü kuşakta artık vatandaşın bürokrasiye ulaşmasından söz edilmesi mümkün değildir. Nitekim vatandaş ile iktidar kablosuz ağlar aracılığı ile

neredeyse aynı uzamda yaşamakta, sosyal medya etkili bir şikâyet aracı olarak kullanılmaktadır.

Vatandaş katılımcıların da pek çok memur önyargısı içeriği ürettiğini söylememiz gerekir. Özellikle yaşlı kuşak vatandaşların görüşmeler esnasında "memurlara hakkımı helal etmiyorum" gibi kimi serzenişlerde bulunmuş olması da yukarıda ifade edilen vergi ile maaş arasındaki ilgiden kaynaklıdır. İkinci ve üçüncü kuşakta helallik talebi azalmışsa da memur önyargısının tüm gerçekliği ile varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Burada şunu vurgulamamız gerekir: üç kuşak katılımcı da memur önyargısını kol gücü ile emek gücü arasındaki ayrıma dayandırmak sureti ile üretmektedir. Nitekim memurların hem bedensel hem de zihinsel bakımdan rahat bir ortamda çalışıyor olduğu vurgulanmıştır. Gençler memur olmaya karşı istekli olmasalar da özel sektörün kayganlığı ve özlük hakları konusundaki sıkıntıların farkındadır. Özel sektörün gelişmemiş olması, çalışma şartlarının ağırlığı, güvencesizlik ve memuriyete atfedilen itibar, toplumu işçi ile memuru kıyas etme yoluna götürmektedir. Bu ayrım kendini, itibar, güvence, maaş, mesai şartlarının belirliliği, sosyal hayata ayrılacak zaman ve kanunların kuşatmasından almaktadır. İkinci kuşakta kimi katılımcıların memura duyulan toplumsal hasetten söz ettiğini de vurgulamak isteriz. Nitekim bu düşünceye göre toplumun asıl derdi memurun rahat olmasıdır. Öte yandan memura kız vermek, memur gelin aramak, memurdan araba satın almak ya da memur kefil bulmak gibi pek çok etkinliğe sahip olan toplumun, memura karşı önyargılı olması bu kuşakça ironik bulunmuştur. Memurlara yöneltilen diğer bir önyargı emaresi rüşvetle ilgili olmuştur. Özellikle ikinci kuşak vatandaşlar arasında rüşvet konusunda anlamlı veriler elde edilmiştir. Gençlerin memurlara yönelttiği eleştirilerin kendini gerçekleştirme ya da yetiştirme gibi kişisel özellikler etrafında şekillenmesi dikkat çekicidir. Genç vatandaşlar memuriyeti ortalama insanların yapabileceği bir iş olarak görürken memurların potansiyellerini gerçekleştirmediğini düşünmektedir. Yine bu kuşakta da memurların vatandaşları azarladığı ya da baştan savıcı bir tutumla davrandığına yönelik düşünceler etkisini göstermiştir. Öte yandan elde edilen verilere bakıldığında memur ön yargısına katkı sunan en etkili unsurların başında kitle iletişim araçları, teknolojinin kullanımı ve özellikle sosyal medyanın geldiğini ifade etmemiz gerekmektedir. Bugün kamu

kurumlarına giren her vatandaş, cebinde tuttuğu kamera ile memuru basına düşürme kabiliyeti olan bir muhabir görevi görmektedir. Sosyal medyada özellikle bilgisayarda soltaire, okey ya da sair oyunlar oynayan memurlara ilişkin görüntülerin paylaşılması, "yatarak para kazanan memur ya da sallabaşını al maaşını" gibi ön yargıları artırmıştır. Bu bağlamda kamu kurumlarında teknolojik cihazlar birer şantaj mekanizmasına dönüşmüştür. Memur önyargısının en müstehzi görünümü halk arasında altmışaltı, yüz bir, okey ya da soltaire olarak bilinen oyunlarla ilgilidir. Bu bağlamda memurun iş saatleri içinde yoğun bir oyun kültürü olduğuna yönelik kanı hâkimdir. Birinci kuşakta memurlar vatandaşların göreceği biçimde açıkça oyunlarını oynamakta iken üçüncü kuşakta memurların gizlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu durum, yukarıda izahına girişilen memur vatandaş ilişkilerinin dönüşümü ile yakından ilgilidir. Nitekim bugün bir memurun, vatandaşın göreceği biçimde oyun oynaması halinde, dakikalar içinde sosyal medyaya düşmesi işten bile değildir.

Memur vatandaş etkileşimine dayanak teşkil eden diğer bir unsur siyasettir. Siyaset ile bürokrasinin ilişkisi her zaman tartışmalı olmuştur. Klasik yönetim anlayışlarında siyaset ile bürokrasi birbirinden ayrı tahayyül edilmiştir. Ancak özellikle Türk bürokrasi tarihi içinde siyasetle bürokrasinin bağıntısız olduğu bir dönem neredeyse yoktur. Nitekim politika yapıcıların sahadaki aktörlerinin memurlar olduğu düşünüldüğünde, memurla siyasetin ilişkisinin önemi ortaya çıkmaktadır. Şu halde vatandaşların memurları algılama biçimlerinden bir diğeri de siyasetle olan ilişkileri çevresinde şekillenmiştir. Birinci kuşakta siyasi eğilimlerin ve ideolojilerin baskın rolü ilişkilere etki etmiş, özellikle muhafazakâr düşünceye sahip vatandaşlara karşı bir tutum farkı geliştirilmiştir. Ancak kuşaklar gençleştikçe ideolojilerin etkisi zayıflamış ve memur vatandaş ilişkilerinde tarafsızlık ilkesine yönelik olumlu adımlar atılmıştır. Yine de bugün memurun siyasetten beri görüldüğünü söylememiz mümkün değildir. Nitekim üç kuşak da memuru, devletin değil hükümetin memuru görme eğilimindedir. Bu bağlamda memurlar hükümetlerle uyumlu davranmaya meyyaldir. Örneğin Ak Parti döneminde muhafazakâr ve İslamcı düşüncenin bürokrasiye entegre edilmesine yönelik çabalar, bürokraside yeni bir memur tipini ortaya çıkarmıştır. Bu yeni tip memur, dikey hareketliliğin yolunun, dinsel pratiklerin sembolik ve göstergesel sunumundan geçtiğini fark eden ve namaz ya da abdest gibi ibadet

pratiklerini vatandaşlara sunma eğiliminde olan memurdur. Öte yandan memur ve vatandaş, birbirine yönelik siyasal eğilimlerini dış görünüşe yönelik emarelerden tanımak sureti ile farklı tutumlar geliştirmektedir. Şu halde etkileşimin nüvesini belirleyen bir diğer unsurun siyaset bağlamında dış görünüş olduğunu söyleyebilmekteyiz. Bu bağlamda dış görünüşün hem bilgiye hem de ideolojik çerçeveye gönderme yaptığı görülmektedir. Burada şu hususu özellikle vurgulamak gerekmektedir: birinci kuşakta kırsaldan gelen, muhafazakâr, sakallı ya da başörtülü vatandaşlara ikinci sınıf muamele edildiği aktarılmış, üçüncü kuşak ise bugün bürokrasinin aktörlerinin yer değiştirdiğine vurgu yapmıştır. Bu bağlamda bugün bürokrasinin muhafazakâr ve İslamcı düşünceye sahip memurların elinde olduğu düşünülmektedir. Yine bu memurların karşıt görüşlü vatandaşlara olumsuz muamele ettiğinden söz edilmiştir. Her üç kuşak vatandaş katılımcı da örneğin namaz kılmaya giderek yerinde bulamadıkları bir memurun uzun saatler yerine dönmemesine tepki gösteremediklerini ifade etmiştir. Bu durum bürokrasinin el değiştiren aktörlerine ve mevcut siyasi iklime bağlanmaktadır. Özellikle üçüncü kuşak vatandaşlar arasında ibadetlerin göstererek yapılmasına, kurum koridorlarında ıslak terlikle dolaşılmasına ve mesai saatleri içinde namaz kılmak için uzun süreli birimin terkedilmesine karşı tepkinin dili ağırlaşmaktadır. Burada memurun namaz kılmasına karşı gösterilen bir tepkiden söz edilmediği özellikle vurgulanmalıdır. Burada tepki gösterilen asıl şey, memurun yerinden ayrılabilmek için namazı dayanak teşkil ettiğine yöneliktir.

Siyaset ve bürokrasi konusunda değerlendirilmeye tabi tutulan diğer bir husus memurun siyasi görüşünün çalışma motivasyonunu etkileyip etkilemeyeceğine ilişkindir. Memurlar arasında her üç kuşak da siyasi motivasyon ile çalışma motivasyonu arasında ilişki olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda kimi katılımcılara göre iktidara yakın olan memurlar, hâkim siyasi tablo ile doku uyumuna sahip oldukları için daha özverili çalışmakta ve idealist bir tutum takınmaktadır. Ancak kimilerine göre ise muhalefet memurları daha fazla gayretkârdır. Bu gayretin nedeni mesleki insiyak değil, mesleki kaygıdan kaynaklıdır. Bu konuda vatandaşların da benzer tutumları olduğu gözlenmiştir. Birinci kuşak katılımcılar memurun zaten hükümetin memuru olduğunu ve sürülme, cezalandırılma ya da görevden alınma gibi kaygılarla iktidar ile uyumlu olacağını ifade etmiştir. İkinci ve üçüncü kuşak

vatandaşlar da memurun siyasetten beri olmadığı konusunda hemfikirdir. Yine kimi katılımcılar iktidara yakın olanların kimileri de muhalefete yakın olanların daha özverili çalışacağını düşünmektedir. Bu bağlamda her hâlükârda memur siyasetin güdümünde görülmekte ve siyasi görüşleri doğrusunda tutum değiştireceği düşünülmektedir. Öte yandan vatandaşların anlam dünyasında memur ve siyaset ilişkisinin "mülakat" yolu ile kurulduğunu ifade etmekte yarar var. Buna mukabil memuru siyasete yönelten temel unsurların sürgün, sicil, soruşturma, yer değiştirme, görevden el çektirme ya da açığa alma gibi kaygılar olduğu düşünülmüştür. Bu bağlamda siyaset ile memurun ilişkisine yönelik hâkim söylemin; "haritadan yer beğen !" tehdidi olduğunu vurgulamamız gerekir. Hal böyle iken üçüncü kuşakta memuriyetin özgürlükleri kısıtlayıcı doğasına yönelik eleştirinin şiddeti artarken bu durum siyasetle ilgisine bağlanmaktadır.

Vatandaş katılımcıların siyasetle memur arasındaki ilişkiye yönelik düşünceleri ekseriyetle siyasetin bürokrasiye müdahalesi mesabesinde okunmuştur. Daha az sayıdaki katılımcı ise bürokrasinin de siyasete ayar verdiği örneklere değinmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre siyasetin bürokrasi üzerindeki baskı aygıtları mülakat, tayin, sürgün, soruşturmaya tabi tutulma ve memuriyetten atılma şeklinde ifade bulmuştur. Bürokrasinin siyaset üzerinde kurduğu vesayet ise mesleki bilginin gizlenmesi, yasaları uygulama konusunda isteksizlik ve bürokratik darbelere değinmek sureti ile vurgulanmaktadır. Görüşmelerde dikkat çeken bir diğer hususun ideoloji ile ilgili soruların başörtüsü ile ilişkilendirilerek yanıtlanmış olmasıdır. Bu bağlamda başörtüsü, ideolojilerin değerlendirilmesindeki bir aparat olarak görülmüştür. Tüm vatandaş katılımcılar başörtülü bireylerin memuriyete alınmadığı dönemlere tepki içinde olsa da yine tüm katılımcılar bugün bürokraside artan dindar eğilimini eleştirmektedir.

Bu çalışma ile edindiğimiz en temel verilerden bir diğerinin, memur vatandaş ilişkilerinin, artık dijital vatandaş-aşınmış memur ilişkileri olduğu ile ilgilidir. Bu bağlamda vatandaş algılarına göre yeni bir memur tipinin varlığından bahsedilmiştir; ara yüz memur, karanlık memur, can çekişen memur, görünmez memur ya da aşınmış memur. Bugün yüz yüze iletişimin neredeyse yok olmaya yüz tuttuğu ve geleceğe memursuz bürokrasi olarak projeksiyon tutmayı mümkün kılan bir etkileşimsizlikten

söz etmekteyiz. Öte yandan pandemi süreci de bu konu hakkındaki düşünceleri pekiştirmiş, deneme sürümü işlevi görmüştür. Teknolojik değişmeler sosyal, kültürel ya da siyasal pek çok alana sirayet etmekte, yalnızca yapıları değil zihinleri de inşa etmektedir. Bu bağlamda teknoloji bir yandan, memur vatandaş etkileşimini silerken diğer yandan teknolojik bir anominin ortaya çıkışına sebep olmaktadır. Nitekim teknoloji, genç kuşaklar tarafından memnuniyetle karşılanırken, teknolojiyi kullanamayan yaşlı kuşak başlı başına bir sorunla karşı karşıyadır. Teknolojinin memur vatandaş ilişkileri için diğer olumsuz çıktısı, e-bürokrasi ile mecbur kılınan çevrimiçi işlemlerin, bankaları aracı kılması sonucu ortaya çıkmıştır. Nitekim özellikle yaşlı kuşak dinsel bir anomi ile de karşı karşıya olup, kutsal dünyaları ile normlar arasında ortaya çıkan, faiz çelişkisi ile baş etmek durumundadır. Bu kuşağın teknolojiye tam manası ile entegre olamamış olması, yasa dışı aracılara tevessül etmelerine neden olurken, bu aracılar tarafından dolandırılmalarını gündeme getirmiştir. Kendisini memur olarak tanıtan ve hesaplarının terör örgütünün eline geçtiğini söyleyen dolandırıcıların türediğini düşündüğümüzde, vatandaşın tanıması ve kendini koruması gereken sahte memurun doğuşuna tanıklık etmekteyiz. Öte yandan teknolojiyi kullanamayan vatandaşların başvurduğu tanım dışı bir mesleğin varlığına vurgu yapılmaktadır. "Online arzuhalcilik" olarak adlandırdığımız bu meslek grubu, özellikle teknoloji ile mesafeli yaşlı vatandaşların işlemlerini ücret karşılığı görmektedir. Burada şu hususu hatırlatma yarar görmekteyiz: yüz yüze ilişkilerin azalması tüm memurlar tarafından memnuniyetle karşılanmakta, tarafların ne kadar az karşı karşıya gelirse o kadar az sorun yaşayacağı düşünülmektedir. Vatandaşlar arasında ise özellikle ikinci kuşakta yüz yüze ilişkilerin gerekli olduğuna dikkat çekilmiştir. Buna göre olağanın dışında kalan bazı işlerin memura izah edilmesi ve işin yürümesi için memurun ikna edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yüz yüze ilişkilerin azalması vatandaşlar tarafından memurlar nispetinde olumlu karşılanmamıştır.

Teknoloji genç kuşak vatandaşlar için memur vatandaş arasında güven telkin edici bir unsurdur. Birinci kuşak kendi dönemlerinde el yordamı ile işlerin görülmesi nedeniyle pek çok hata yapıldığı ve haksız ödemelerin ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bugün ise hemen her işlemin dijital hale gelmesi ve kayıtların otomasyonlar aracılığı

ile tutulması hata yapma oranını düşürmüştür. Ancak yine de hem birinci kuşak vatandaşların hem de birinci kuşak memurların halen makineye değil insana güvenme eğiliminde olduğunu söylememiz gerekir. Kuşaklar gençleştikçe bir canlıya değil makineye ya da otomasyona güvenenlerin sayısı artmaktadır. Benzer bir durum kâğıt talebi için de geçerlidir. Her iki etkileşim grubundan yaşlı katılımcılar halen makbuz aldıklarını ve sakladıklarını ifade etmektedir. Hatta çevrimiçi işlem zorunluluğu olduğu halde ısrarla manuel görmek isteyen yaşlı kuşak vatandaşlarla memurlar arasında çekişme yaşandığı aktarılanlar arasındadır. Vatandaşlarca ücret karşılığı aracı kılınan diğer bir grubun memurlar arasında olduğu da oldukça dikkat çekici veriler arasındadır. Nitekim ikinci kuşak vatandaşlar arasında kurum içinde bazı memurların ücret karşılığı iş takibi yaptığını aktaran katılımcılar bulunmaktadır.

Bu tezin bütüncül verilerine göre genel bir değerlendirme yapıldığında memur vatandaş etkileşimi üzerindeki en başat dönüşümlerin ekonomi, bilgi, siyaset, sosyal medya ve teknoloji konusunda yaşandığını söylemek mümkündür. Yine birinci kuşakta olmayıp ikinci ve üçüncü kuşakta ortaya çıkan diğer bir özellik ideal eş ve emin borçlu nitemeleri ile kendini göstermektedir. Bir süreklilik olarak bahsetmemiz gerekirse memur önyargısının her dönemde var olduğunu söylememiz gerekir. Buna mukabil kadın memurlar ve kadın amirlerle ilgili önyargının şiddetinin artması da yine bir süreklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Maliye memurları özelinde vurgulanması gereken asıl nokta ise kurumun alacak tahsili üzerine konumlanması nedeni ile memur vatandaş ilişkilerinin aynı zamanda alacaklı memur ve borçlu vatandaş ikilemi üzerine kurulmuş olmasıdır. Memur vatandaş ilişkilerinin dünden bugüne bütüncül olarak yorumlamak gerekirse birinci kuşakla üçüncü kuşak arasında oldukça köklü bir dönüşümün olduğu görülmektedir. Türk toplumunun memur ile ilişkisi ekseriyetle sorunlu bir ilişki olmuştur. Osmanlı'dan bu yana toplumun yöneten ve yönetilenler olarak ayrıldığı bir gelenekten gelen vatandaşlar bakımından memur, bir tahakküm aracıdır. Birinci kuşağın bürokrasi öykülerine bakıldığında bugün köklü bir dönüşüm yaşanmadığını söylemek haksızlık olur. Artan eğitim seviyesi, bilgiye ulaşımın kolaylaşması, siyasi iklim değişiklikleri, bireysel bilinçlenme ve kitle iletişim araçlarının etkin kullanımı vatandaşları edilgen bir konumdan sıyırarak, talep eden bir modele dönüştürmüştür. Ancak yine de değişim emarelerinin, memurlar tarafından

oldukça net biçimde aktarıldığı halde, vatandaşlar tarafından transformasyon mesabesinde algılanmadığını söylememiz gerekir. Bu durumda değişimin, lehine olan taraf bakımından fark edilmesi gecikmekte iken, aleyhine olan taraf kırılmalara yönelik emareleri çok daha hızlı hissetmektedir. Ancak bu tezin bütüncül verilerine bakıldığında etki ve şiddeti herkesçe farklı olarak değerlendirilse de, vatandaş lehine dönüşüm yaşandığı bir gerçektir. Öte yandan teknolojinin memur vatandaş etkileşimini giderek silmekte olduğu oldukça açıktır. Bu bağlamda gelecekte bürokrasinin memursuz olmasa da daha az memurla yoluna devam edeceği, toplumsal bir ön kestirim olarak ifade edilebilmektedir.

## KAYNAKÇA


**ABADAN**, Nermin. (1959). **Bürokrasi,** Ankara: A.Ü. S.B.F Yayınları.

**ABRAMSON**, Paul. R., & INGLEHART, Ronald. (1992). "Generational Replacement And Value Change İn Eight West European Societies", **British Journal Of Political Science,** Volume 22, Isuue 2, 183-228.

**ADA,** Şükrü., Akan, Durdağı., Ayık, Ahmet., Yıldırım, İsa., & Yalçın, Sinan. (2013). Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri. **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (3), 151-166.**

**ADIGÜZEL,** Orhan. Batur, Zeynep. Ekşili, Nisa. (2014). "Kuşakların Değişen Yüzü Ve Y Kuşağı İle Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 19, 165-182.

**AFYONCU**, Erhan (1999). "Tanzimat Öncesi Osmanlı İmparatorluğu'nda Bürokrasi", **Türkiye Günlüğü**, 58, 182-190.

**AHMAD**, Feroz (1999). **Modern Türkiye'nin Doğuşu** (Çev. Yavuz Alogan), İstanbul: Analiz Basım.

**AKAL,** Cemal Bali. (1991). **Yasa Ve Kılıç,** İstanbul: Afa Yayınları.

**AKAY,** Hale (2011). "*Türkiye'de Asker Sivil İlişkileri*: *2000-2011 Dönemine İlişkin Bir Değerlendirme*. [https://hyd.org.tr/tr/ ]

**AKBAŞ,** Kasım. (2015). **Avukatlık Mesleğinin Ekonomi Politiği: Avukatların Sınıfsal Konumlarındaki Değişim**, Ankara: Notabene Yayınları.

**AKKAŞ,** Elif. (2016). **Türkiye'de Hekimlik Mesleğinin Kültürel Belirleyicileri Üzerine Nitel Bir Çalışma,** Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

**AKBULUT,** Örsan Ö. (2005). **Siyaset Ve Yönetim İlişkisi Kuramsal Ve Eleştirel Bir Yaklaşım,** Ankara: Todaie Yayınları.

**AKÇAKAYA,** Murat. (2016). "Bürokrasi Kuramlari Ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar", **Gazi Universitesi Iktisadi Ve Idari Bilimler Fakultesi Dergisi**, 18 (3), 669-694.

**AKÇOMAK,** Semih., Gürcihan, Burcu. (2013). "Türkiye İşgücü Piyasasında Mesleklerin Önemi: İşgücü Ve Ücret Kutuplaşması", **İktisat İşletme ve Finans,** 28 (333), 09-42. Https://Doi.Org/10.3848/İif.2013.333.3800 (Erişim Tarihi: 04.07.2021)

**AKDEMİR,** Nevra., Odman, Aslı. (2008). "Tuzla Tersaneler Bölgesi'nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar", **Toplum ve Bilim,** 113, 49-89.

**AKDOĞAN,** Abdurrahman. (2007). **Kamu Maliyesi.** Ankara: Gazi Kitabevi.

**AKIN,** Mahmut H. (2009). **Siyasal Toplumsallaşma Sürecinde Gençlik-Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma,** Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.

**AKIN,** Mahmut H. (2012a). "İktidarda Muhalefetten İktidar Muhafazakârlığına: Türkiye'de Muhafazakârlık Üzerine Bir Değerlendirme", *(Ed. G. Işık)* **Toplumsal Hareketler**, Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık, S:87-101.

**AKIN,** Mahmut H. (2012b). "Laiklik Sözleşmesi Temelinde Güdümlü Muhalefet: Serbest Cumhuriyet Fırkası", **Akademik İncelemeler Dergisi (Aıd),** 7 (2), 49-62.

**AKIN,** Mahmut H. (2016). "Türkiye Siyası Kültüründe Laiklik Meselesi Ve 15 Temmuz Sonrası Laiklik Tartışmaları Ve FETÖ", **Muhafazakâr Düşünce Dergisi** 3(49). Sayı: 15, S:37-56.

**AKIN,** Mahmut H. (2017a). "Türkiye Modernleşmesi Karşısında Dini Gruplar", **İnsan ve Toplum,** 7(1), S:1-24.

**AKIN,** Mahmut H., Coşkun, Betül. (2017b). "Türkiye Siyasi Kültüründe Sağ-Sol Ayrımı ve Milli Görüş Hareketi", **Electronic Turkish Studies,** 12 (8). S:1-10.

**AKIN,** Mahmut H. (2017c). "Türkiye'de Toplum Ve Siyaset" Başlıklı Konuşma. (24.05.2017). https://www.youtube.com/watch?v=Ijy38WHflqI. (Erişim Tarihi 04.12.2020)

**AKIN,** Mahmut H. (2018). "İki Modernleşme Arasında Türkiye'de Siyasal Kültür Değişmesi ve Medya", **Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi,** (30-Medya ve Demokrasi), (Özel Sayı) 154-164.

**AKSAN**, Sami (2014). **Başbakanlık İletişim Merkezine (Bimer) Ve Milli Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezine (Mebim) Yapılan Başvurulara İlişkin İl Eğitim Denetmenlerinin Görüşleri.** Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

**AKŞİN,** Sina (1996). **Ana Çizgileriyle Türkiye'nin Yakın Tarihi 1789-1980,** Ankara: İmaj Yayıncılık.

**AKTAN,** Coşkun Can (1993). "Politikada Rant Kollama", **Amme İdaresi Dergisi**, 26 (4), 119-136.

**AKTAN**, Coşkun. Can (1997). "Politikada Liyakat Ve Meritokrasi", **Yeni Türkiye Dergisi,** 14, 1008-1011.

**AKTAN**, Coşkun Can (1999). **2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (4): İnsan Mühendisliği**, İstanbul: Tügiad Yayını.

**AKTAN,** Coşkun Can (2002). **İyi Yönetişim Kavramı.** Http://Www.Canaktan.Org/Politika/Yonetisim (Erişim Tarihi: 26.07.2019).

**AKYILDIZ**, Ali. (1993). **Tanzimat Dönemi Osmanlı Merkez Teşkilatında Reform (1836 - 1856),** İstanbul: Eren Yayıncılık.

**AKYILMAZ,** Gül (2000). **Osmanlı Diplomasi Tarihi Ve Teşkilatı,** Konya: Tablet Basım Yayın.

**ALAN,** Swingewood. (1998). **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi,** Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

**ALBROW,** Martin. (1970). **Bureaucracy,** Pall Mall Press: London.

**ALDRICH,** Howard., Martin, Ruef. (2006). **Organizations Evolving,** 2.Eds. London: Sage.

**ALKAN,** Ahmet Turan (1993). "Yönetilmiyorum O Halde Varım", **Türk Yurdu, Fert Devlet İlişkileri Bakımından Bürokrasi Özel Sayısı**, Cilt 13, 70, (19-21)

**ALKAN,** Mustafa., Sağıroğlu, Şeref. (2005). **Her Yönüyle Elektronik İmza (E-İmza).** Ankara: Grafiker Yayınları.

**ARAZA,** Aylin. ve Aslan, Gonca. (2014). "Post-Modernizm ve Post-Bürokratik Örgüt Formları", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi,** 13, 37-62.

**ARDANIÇ,** Bülent., Ergun, Turgay. (1980). "Siyasal Nitelikli Yüksek Yönetici Atamaları", **Amme İdaresi Dergisi,** 13(2), 3-18.

**ARENDT,** Hannah. (2009). **Kötülüğün Sıradanlığı: Adolf Eichmann Kudüs'te**, (Çev. Özge Çelik). İstanbul: Metis.

**ARI,** Musa (2019). **İnformel Bir İktidar Tipolojisi: Türk Kamu Bürokrasisinde Üstatlık** Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

**ARICAK,** Osman. Tolga. (1999). **Grupla Psikolojik Danıġma Yoluyla Benlik ve Mesleki Benlik Saygısının Geliġtirilmesi.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

**ARMSTRONG,** Michael. (1984). "A Handbook Of Personnel Management Practice", **Second Edition**, London.

**ARSLAN,** Ahmet (2004). "5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi Ve Kontrol Kanunu İle Kamu Harcama Sisteminde Yapılan Düzenlemeler", **Maliye Dergisi,** 145(1) S: 1-44.

**ARSLAN,** Ali (2004). "Türkiye'de İktidarın Sosyolojik Anatomisi ve İktidar Seçkinleri", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 6, 1, S:1-25.

**ASHKENAS,** Ronald. (1995). **The Boundaryless Organization: Breaking The Chains Of Organizational Structure, The Jossey-Bass Management Series.** San Francisco: Jossey-Bass, Inc., Publishers.

**ASLAN,** Onur. Erden. (2006). "Cumhuriyet ve Kadın Memurlar", **Amme İdaresi Dergisi**, 39 (4), 117-149.

**ATALAN,** Mustafa. (2019). **Başkanlık Sistemi ve Türkiye,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

**ATALAY,** Murat. (2017). **Hekimlik Mesleğindeki Değişimin Meslekler Sosyolojisi Açısından İncelenmesi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

**ATAMAN,** Göksel. (2001). **İşletme Yönetimi,** İstanbul: Türkmen Kitabevi.

**ATATÜRK,** Mustafa Kemal (1996). **Nutuk, -Cilt I-II-,** Milli Eğitim Bakanlığı Yay.: İstanbul

**ATAY,** Falih Rıfkı (1984). **Çankaya**, İstanbul: Bateş A.Ş.

**ATEŞ,** Hamza, Asım. Balcı, Ahmet. Nohutçu vd. (Ed.). (2013). **Postbürokratik Kamu Yönetimi, Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar,** Ankara: Seçkin Yayıncılık.

**AULICH,** Chris. (1999). "Markets, Bureaucracy And Public Management: Bureaucratic Limits To Markets: The Case Of Local Government İn Victoria, Australia**", Public Money And Management**, 19(4), 37-43.

**AVCI,** Nazmi (2000). **Türkiye'de Modernleşme Açısından Din Kültür Siyaset (1839–1960),** İstanbul: Pınar Yayınları.

**Avrupa Birliği Uyum Yasa Paketleri,** (2007). Ankara: Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği.

**AYDEMİR,** Ş.Süreyya (1968), **İkinci Adam,** İstanbul: Remzi Kitabevi.

**AYDIN,** Mustafa. (1993). **Kurumlar Sosyolojisi,** Ankara: Vadi Yayınları.

**AYDIN,** Mustafa (2006). **Siyasetin Sosyolojisi,** İstanbul: Açılım Kitap.

**AYDIN**, Yahya., Yeğen, İsa. (2019). "Sabahattin Ali'nin Hikâyelerinde Bürokrasi ve Memurlar", ***Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi,*** 8(1), 1243-1284.

**AYHAN,** Emrah., Önder Murat. (2017). "Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı: Yönetişime Açılan Bir Kapı", **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi (Gazi Journal Of Economics And Business)**, 3(2), 19-48.

**AYHÜN,** Sena. Erden. (2013). "Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları**", Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi,** 2(1), 93-112.

**AYKAÇ,** Burhan, (1997). **Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler,** Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.

**AYTAÇ,** Ömer. (2002). "Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 12, 231-260.

**AYTAÇ**, Ömer. (2006). "Memurluk Zihniyeti Ve Memuriyen Toplum: Prens Sabahattin'in Görüşleri Işığında Bir Çözümleme", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt: 8, Sayı L, S:1-28.

**AYTAÇ**, Ömer. (2015). "Sosyal Yapımız ve Memuriyen Temayüller", **Mukaddime,** 5 (2), 71-94.

**BABACAN,** Muazzez., Eriş, Engin. Deniz. (2006). "Pazarlamada Vekalet Teorisi ve Kavramsal Bir Model Geliştirme 1", **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 24, 1, 89-110.

**BAUDRILLARD,** Jean. (2014). **Simülakrlar ve Simülasyon,** Ankara: Doğu Batı Yayınları.

**BAUDRILLARD,** Jean. (2015). **Sessiz Yığınların Gölgesinde,** Ankara: Doğu Batı Yayınları.

**BAUDRILLARD,** Jean. (2016). **Tüketim Toplumu,** İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

**BAKKALBAŞI,** İhsan. Oğuz. (2017). "Yönetim Biliminin Doğuşu Ve İlk Temsilcileri Hakkında Bir Tartışma" **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt:39, 2, S:431-452.

**BALCIOĞLU,** Ercan. (2015). "Bekçileri Kim Bekleyecek? Kolluk Görevlilerinde Sapma Davranışı Ve Yolsuzluk Olgusunu Anlamak", **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 14 (2), 353-369.

**BARANSEL,** Atilla. (1979). **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

**BARDAKÇI,** Mehmet (2013). "Coup Plots And The Transformation Of Civil–Military Relations İn Turkey Under Akp Rule", **Turkish Studies**, 14 (3): 411–428.

**BARLAS**, Mehmet. (1994). **Turgut Özal'ın Anıları**, İstanbul: Sabah Kitapları.

**BAŞARAN,** İbrahim. Ethem. (1989). **Yönetim. Ankara:** Gül Yayınevi.

**BATLEY,** Richard ve George Larbi (2004). **The Changing Role Of Government: The Reform Of Public Services İn Developing Countries, Palgrave Machmillan,** New York, MA.

**BAUMAN,** Zygmunt (1997). **Modernite ve Holocaust**, (Çev. Suha Sertabiboğlu), İstanbul: Sarmal Yayınevi.

**BAUMAN,** Zygmunt (1998). **Sosyolojik Düşünmek, (**Çev. A.Yılmaz), İstnabul: Ayrıntı Yayınları.

**BAYAR,** Büşra. (2019). **Y Kuşağı Ve Türkiye'de Y Kuşağı'na İlişkin Çalışmalar,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

**BAYHAN,** Vehbi. (2005). "Gençlik Ve Postmodern Çoğul Kimlik", **Uluslararası Sosyoloji Kolokyumu, Parçalanmalar Çağında Yeni Toplumsallıklar**, 12-14 Mayıs 2005, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul.

**BAYHAN,** Vehbi. (2011). "Hedonist Ve Püritan Etik Sarmalında Postmodern Gençlik", **Uluslararası Asya Ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi Bildirileri-I**. 195-205, *Ankara: Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurumu Yayınları*.

**BECKER,** Gary. S. (1991). **A Treatise On The Family,** Cambridge, Mass: Harvard University Press.

**BELET,** Muhammed Sami (2008). **Türk Kamu Yönetiminde Siyaset Ve Bürokrasi İlişkisi: Üst Kurullar Bürokrasisi,** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

**BENER,** Erhan (1998). **Bürokrasi Masanın Öteki Yanında,** Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.

**BENER,** Erhan (2002). **Bürokratlar,** İstanbul: Remzi Kitabevi.

**BENT,** Frederick. T. (1969). "The Turkish Bureaucracy As An Agent Of Change", **Journal Of Comparative Administration,** 1(1), 47-64.

**BERGER,** Peter. L. (1973). **The Social Reality Of Religion.** New York**:** Penguin Books.

**BERİŞ,** H. Emrah (2008). *"*Türkiye'de 1980 Sonrası Devlet Sermaye İlişkileri ve Parçalı Burjuvazinin Oluşumu*",* **Ekonomik Yaklaşım Dergisi,** Cilt: 19, 69, 33-45.

**BERKAN,** İsmet (2011). **Asker Bize İktidarı Verir Mi?,** İstanbul: Everest Yayınları.

**BERKMAN,** Ümit (1975). "Administrative Reform of Bureaucratic Reform: The Choice fort he Underdeveloped Countries", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 9/1975, 15-23.

**BİRAND,** Mehmet Ali ve Yalçın, Soner. (2001). **The Özal, Bir Davanın Öyküsü**. İstanbul: Doğan Kitapçılık.

**BİRAND.** Mehmet Ali. (1991). **32. Gün Belgeselleri "Demirkırat Belgeseli"** https://www.youtube.com/results?search_query=demirk%C4%B1rat+belgeseli, (Erişim Tarihi 02.05.2019).

**BLAU**, Peter. M. (1963). **The Dynamics Of Bureaucracy: Study Of İnterpersonal Relations in Two Government Agencies, Rev.** Chicago: University of Chicago Press

**BLAU**, Peter. M. (1987). **Bureaucracy in Modern Society**. New York: Random House.

**BOSTANCI,** M. Naci (1993). "Türk Yurdu, Fert Devlet İlişkileri Bakımından Bürokrasi", Haziran, Cilt 13, 70, 35-39.

**BOURDIEU,** Pierre (1991**). Language And Symbolic Power,** Cambridge: Harvard University Press.

**BOURDIEU,** Pierre (1995). **Pratik Nedenler,** (Çev.: Hülya Tufan), İstanbul: Kesit Yayınları.

**BOURDIEU** Pierre ve Wacquant Loic. J. D. (2003). **Düşünümsel Bir Antrolopoloji İçin Cevaplar**, (Çev.: Nazlı Ökten), İstanbul: İletişim Yayınları.

**BOURDIEU,** Pierre (2015). **Eril Tahakküm**, (Çev.: Bediz Yılmaz), Ankara: Bağlam Yayıncılık.

**BOZKURT**, Güvenç. (1972). **İnsan ve Kültür: Antropolojiye Giriş,** Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.

**BOZKURT,** Veysel. (2000). **Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği,** Bursa: Alesta Yayınları.

**BUĞRA,** Ayşe. (2002). "Bilgi Toplumuna Geçerken Farklılaşan Bilgiye İlişkin Kavram Alanı Üzerinde Bazı Saptamalar", **Bilgi Toplumuna Geçiş,** (Der.: İlhan Tekeli, Süleyman Çetin Özoğlu, Bahattin Akşit, Gürol Irzık, Ahmet İnam), Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları, Ankara,.85-98.

**BUĞRA,** Ayşe. (2016). **Devlet ve İşadamları,** (Çev.: Fikret Adaman) İstanbul: İletişim Yayınları.

**BULUT,** Yücel. (2011). "İdeolojinin Tarihçesi", **Sosyoloji Dergisi,** 3(23), 183-206.

**BURNHAM,** James. (1942). **The Managerial Revolution, Or, What is Happening in The World Now**, London: Putnam.

**BÜLBÜL,** Kudret. (2018). **Bürokrasiname,** Ankara: Liberte Yayınları.

**CANDAN,** Hakan (2012). **İş Dünyası ve Bürokrasi İlişkileri Bağlamında Girişimcilerin Türk Kamu Bürokrasisi Algısına Yönelik Bir Araştırma,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

**CANMAN**, Doğan. (1993). **Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yay.

**CANSEVER,** Niran. (2013). **Türkiye'de 2000 Sonrası Ordunun Siyaset Üzerindeki Etkisi ve Bunu Belirleyen Dinamikler,** Yayınlanmamış Yüksek Linsans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

**CARLYLE**, Thomas. (1976). **Kahramanlar,** (Çev.: Behzat Tanç). İstanbul: Kutluğ Yayınları.

**CASEY,** Catherine. (2004). "Bureaucracy Re-Enchanted? Spirit, Experts And Authority in Organizations", **Organization**, 11(1), 59-79.

**CEM,** İsmail. (1971). **Türkiye'de Geri Kalmışlığın Tarihi**. İstanbul: Cem Yayınevi.

**CENGİZ,** Mahmut. (2009). **Kamu Bürokrasisinde Yolsuzluğun Yapılaşması,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**CEYLAN,** Fatma. Gül. (1994). **Üniversite Öğrencilerinin Eş Seçimindeki Tercih Ve Beklentileri,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

**CIPRIANI**, Roberto. (1987). "The Sociology Of Legitimation: An İntroduction. **Current Sociology"**, 35(2), 1-20.

**CİRHİNLİOĞLU,** Zafer. (1996). **Meslekler ve Sosyoloji.** İstanbul: Gündoğan Yayınları.

**CİZRE**, Ümit (2002). **AP-Ordu İlişkileri: Bir İkilemin Anatomisi.** İstanbul: İletişim Yayınları.

**CİZRE**, Ümit., Çınar, Menderes, (2003). "Turkey 2002: Kemalism, Islamism, And Politics İn The Light Of The February 28 Process", **The South Atlantic Quarterly**, Cilt: 102, 2/3, S: 309-332

**COHEN,** Ronald., TOLAND, Judıth. D. (Eds.). (1988). State Formation And Political Legitimacy (Vol. 6). New Jersey: Transaction Publishers.

**COLLINS,** Randall. (1984). **Three Sociological Traditions.** USA: Oxford University Press.

**CORDELIA,** Antonio. (2007). "E-Government: Towards The E-Bureaucratic Form**?", Journal Of İnformation Technology,** 22 (3), 265-274.

**COSER,** Lewis (2012). **Sosyolojik Düşüncenin Ustaları "Tarihsel Ve Toplumsal Bağlamlarında Fikirler**, (Çev: H. Hülür – S. Toker – İ. Mazman), Ankara: De Ki Basım Yayım.

**COUNTS,** George. S. (1925). "The Social Status Of Occupations: A Problem İn Vocational Guidance", **The School Review,** 33 (1), 16-27.

**CRAMM,** Susan. (2009). "How To Cut Through IT Bureaucracy", **Harvard Business Review** Http://Blogs. Hbr. Org/2009/03/How-To-Cutthrough-İt-Bureaucr (Erişim Tarihi: 23.09.2020).

**CRESWELL**, John. W. (2013), **Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşıma Göre Nitel Araştırma Ve Araştırma Deseni,** Ankara: Siyasal Kitabevi.

**CULPAN,** Oya., Marzotto, Toni. (1982). "Changing Attitudes Toward Work And Marriage: Turkey İn Transition. Signs", **Journal Of Women in Culture And Society**, 8(2), 337-351.

**ÇAKIR,** Ruşen. (2016). **Gülen Cemaati: Nereden Nereye,** Http://Www.Aljazeera.Com.Tr/Gorus/Gulen-Cemaati-Nereden-Nereye (Erişim Tarihi: 17.04.2020).

**ÇALIŞLAR,** Aziz. (1993). **20. Yüzyılda Tiyatro,** İstanbul: Mitosboyut Yayınları.

**ÇANAKLI,** Levent Ali (2011). **Türk Romanında Bürokrasi ve Memurlar 1872-1950**, Ankara: Özgür Yayınları.

**ÇEHOV,** Antov (2013). **Seçme Hikayeler,** (Çev.: Hanife Bıçaklı), İstanbul: Şule Yayınları.

**ÇELİK**, Adnan., GÖKTÜRK, İsmail., KÖK, Dündar., YILMAZ, Mehmet. (1998). Bürokrasi ve Etik: Kahramanmaraş Kamu ve Kurumları ve Özel İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Uygulama, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, **Derleyen: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. ve Adapazarı Ticaret Odası.** 24-26 Aralık 1997 S: 23-42

**ÇETİN**, Halis. (2003). "Demokratik Meşruiyet Versus Karizmatik Meşruiyet", **CÜ Sosyal Bilimler Dergisi,** 27(1), 91-108.

**ÇETİN,** Yemliha (2020). **Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin Kamu Personeli Rejimine Yansımaları,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

**ÇEVİK,** Fahrettin Kerem (2010). **Türkiye'de 1980'den Günümüze Siyasal İktidar-Bürokrasi İlişkileri.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**ÇİÇEKLİ,** Atif (2016). **Bimer Uygulamasının Hesap Verebilir Yönetime Etkisi: Van Sağlık Hizmetleri Örneği,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

**ÇINGI,** Hülya., Kasnakoğlu, Zehra. (1980). "Öznel Meslek Saygınlığı Üzerine Bulgular: Ankara, 1977", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 7(3-4), 317-360.

**ÇİNER,** Umut. Can. (2009). "Fransız Yönetim Düşüncesinin Gelişimi: Polis Biliminden Örgüt Bilimine", **Amme İdaresi Dergisi,** Cilt 42, 1, 1-22.

**ÇUBUKCU,** Ahmet., Bayzan, Şahin. (2013). "Türkiye'de Dijital Vatandaşlık Algısı Ve Bu Algıyı İnternetin Bilinçli, Güvenli ve Etkin Kullanımı İle Artırma Yöntemleri", **Middle Eastern & African Journal Of Educational Research**, *5*, 148-174.

**ÇUKURÇAYIR**, Mehmet. Ali., SİPAHİ Esra. Banu., (2003). "Yönetişim Yaklaşımı ve Kamu Yönetiminde Kalite", **Sayıştay Dergisi** 12/50-51, 35-66.

**DAHRENDORF,** Ralf. (1959). "Class And Class Conflict İn İndustrial Society" (Vol. 15). **Stanford**, CA: Stanford University Press.

**DELİOĞLAN,** Selim. (2010). **Yerel Yönetimlerin Güçlendirilmesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü-Erzurum Kalkınma Vakfı (Er-Vak) Örneği,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.

**DELLALOĞLU,** Besim. (2016). **Bir Tanpınar Fetişizmi**, Ankara: Kadim Yayınları.

**DEMİRCİ**, Kenan. (2015). "Türkiye'de Yurttaş-Devlet İletişimi Açısından E-Devlet Uygulamaları: BİMER Örnek Olayı", **Akdeniz İletişim Dergisi,** 23 S:96-113.

**DENEÇLİ,** Ceyda., Deneçli, Sevda. (2012). "Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması ve Kuşaklar", **Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi (Pi),** 2012/2, 29-33.

**DENHARDT,** Janet V., Denhardt, Robert B. (2007). "The New Public Service: Serving, Not Steering", **Expanded Edition.** New York: M.E. Sharpe.

**DENİZ,** Şerife (2020). **Efendi Köle Diyalektiği Bağlamında Kişilerarası İletişim,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**DERELİ,** Toker. (2008). "Robert Michels, Demokrasi Ve Oligarşinin Tunç Kanunu", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4, 11-38.

**DEZWART**, Frank. (2002). "Administrative Practice And Rational Inquiry İn Postmodern Public Administration Theory" **Administration & Society,** Vol.34, No.5, 482- 498.

**DİKMEN,** Melahat. (2013). **A Bourdieusian Lens On To Professions: A Case Study Of Architecture,** Yayınlanmamıġ Doktora Tezi, York Üniversitesi Sosyoloji Bölümü, NewYork.

**DOWLING,** Robyn. (2005). "Power, Subjectivity And Ethics in Qualitative Research", **In Qualitative Research Methods In Human Geography** (Oxford University Press.), 19-29.

**DÖNMEZER,** Sulhi. (2011). "Trafikte Polis-Halk İlişkileri", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** *45*(1-4), 571-583.

**DÖNMEZER,** Sulhi (1984). **Sosyoloji,** Ankara: Savaş Yayınları.

**DRAFKE,** Michael., **KOSSEN, Stan.** (1997). The Human Side Of Organizations", New York: Prentice Hall PTR.

**DREYFUS,** Françoise (2014). **Bürokrasinin İcadı** (Çev.: Işık Ergüden) İstanbul: İletişim Yayıncılık.

**DRUCKER,** Peter F. (1994). Kapitalist Ötesi Toplum, (Çev. Belkıs Çorakçı), İstanbul: İnkılap Kitabevi.

**DU GAY,** Paul (2002). **Bürokrasiye Övgü,** (Çev.: Engin Yıldırım, İrfan Haşlak, Serkan Bayraktar, Şuayip Çalış), İstanbul: Değişim Yayınları.

**DUNSIRE**, Andrew. (1995). "Administrative Theory İn The 1980's", **A Viewpoint, Public Administration,** 73:25-35.

**DURMAZ,** Orkun Saip. (2014). **Emek Süreci ve Yeniden Proleterleşme: Türkiye'de Öğretmen Örneği**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**DURSUN,** Davut (1992a). "Bürokrasi Teorisi ve Yönetim", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** 37, 133-149.

**DURSUN,** Davut (1992b). **Din Bürokrasisi.** İstanbul: İşaret Yayınları.

**DURSUN,** Davut., Al, Hamza. (1998). **Türkiye'de Yönetim Geleneği,** İstanbul: İlke Yayıncılık.

**DURSUN,** Davut. (1999). **Siyasete Gerek Yok Yaşasın Bürokrasi** Https://Www.Yenisafak.Com/Yazarlar/Davutdursun/Siyasete-Gerek-Yok-Yaşasın-Burokrasi-40984 (Erişim Tarihi 18.05.2019).

**EAGLETON,** Terry. (1994). "Ideology And Its Vicissitudes İn Western Marxism", (Ed.:S. Zizek), **Mapping Ideology,** London: Verso.

**EKŞİ,** Hülya. (2010). "Bugünü Anlamak İçin Max Weber'i Yeniden Okumak", **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt:6, 11, 187–198.

**ERCAN,** Hakan. (2011). "Türkiye'de Mesleki Görünüm", Ankara: ILO Türkiye Ofisi

**ERDOĞAN,** Mustafa (2016). **Türkiye'de Anayasalar ve Siyaset,** Ankara:Hukuk Yayınları.

**ERGUN**, Turgay., POLATOĞLU, Aykut (1984). **Kamu Yönetimine Giriş.** Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını.

**ERGUN,** Turgay. (1997). "Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar ve Bürokrasinin Sorumluluğu", **Yeni Türkiye,** Yıl:3, (13) S:388-393.

**ERGUN,** Turgay. (2004). **Kamu Yönetimi Kuram Siyasa Uygulama**, Ankara: TODAİE Yayınları.

**ERGÜL,** Gizem. (2018), **Toplumsal Kültürel Yapının Kadın Liderlik Olgusu ve Algısı Üzerine Etkileri,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

**ERGÜN,** Elif. (2017). "Améry Düşüncesinde Hınç, **İdil Sanat ve Dil Dergisi**, 6 (34), 1735-1746.

**ERKAN,** Hüsnü. (1994). **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme,** İzmir: Doğuş Matbaacılık.

**ERKAN,** Kumcu. (2002). **Özerk Kurumlarımız 31 Ocak 2002** Https://Www.Hurriyet.Com.Tr/Ozerk-Kurumlarimiz-51654 (Erişim Tarihi: 22.02.2020)

**ERKUL,** Aysu. Kes., Erkul, Erdem. (2009). "James Burnham'ın Yönetsel Devrim Kuramının Günümüzdeki Yansımaları", **Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** 27 (2), 193-215.

**ERSOY,** Osman. (1994). "Hem Memur Hem Kütüphaneci", **Türk Kütüphaneciliği**, 8 (3), 177-179.

**ERTEM,** Ece. Cihan. (2018). **Conceptual Change Of An Occupation: Transformation Of Teaching İn Turkey İn Neoliberal Times (1980-2013),** Yayımlanmamış Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İstanbul.

**ERYILDIRIM** Aynur. (2018). **İşletmelerde Karşılaşılan Mobbingin Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründen Örnekler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

**ERYILMAZ,** Bilal. (1992). **Tanzimat ve Yönetimde Modernleşme,** İstanbul: İşaret Yayınları.

**ERYILMAZ**, Bilal. (1993). **Bürokrasi**, İzmir: Anadolu Matbaacılık.

**ERYILMAZ,** Bilal. (1997). "Bürokrasi ve İktidar", **Yeni Türkiye Dergisi,** (13), 1356-1365.

**ERYILMAZ,** Bilal. (2000). **Kamu Yönetimi,** İstanbul: Der Yayınları

**ERYILMAZ,** Bilal. (2002). **Bürokrasi ve Siyaset**. İstanbul: Alfa Yayınları.

**ERYILMAZ**, Bilal. (2007). "Değişen Kamu Yönetimi Anlayışı ve Bürokrasi", (Ed.: Davut Dursun, Burhanettin Duran ve Hamza Al). **Dönüşüm Sürecindeki Türkiye: Aktörler, Alanlar, Sorunlar**, İstanbul: Alfa Basımı Yayım Dağıtım 526-544.

**ERYILMAZ,** Bilal. (2012). **Kamu Yönetimi Düşünceler Yapılar Fonksiyonlar Politikalar,** Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

**ETZIONI,** Halevy, Eva (1985). **Bureaucracy And Democracy: A Political Dilemma**, London: Routledge Press.

**EYUBOĞLU,** Fatma., Aycan., Yılmaz, Fatma., Gizem. Karaoğlan. (2018). "Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Tutumları, Dijital Yerli Olma Durumları ve Teknoloji Kabulü Arasındaki İlişkinin Birbirleri İle Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" **Uluslararası Eğitim Bilim Ve Teknoloji Dergisi,** 4 (1), 1-17.

**EVETTS,** Julıa. (2009). **"The Management Of Professionalism"** In S. Gewirtz, P. Mohoney, I. Hextall, & A. Cribb (Ed.), Changing teacher professionalism: International trends, challenges and ways forward, (pp. 19-30). London: Routledge.

**FERRAROTTI,** Franco. (1987). "Legitimation, Representation And Power" **Current Sociology,** 35 (2) S: 21-27.

**FİDAN,** Serdal., Şahin, Kamil. vd.. (2011). "Osmanlı Modernleşmesinin Temel Olgularından Biri: Bürokrasi Osmanlı Modernleşmesinde Bürokrasinin Etkinliği ve Önemi*",* **Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 23, S:113-128.

**FINDIKÇI,** İlhami. (1996). **Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme,** İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.

**FINDIKOĞLU,** Ziyaeddin Fahri. (1999). **Tanzimatta İçtimai Hayat,** İstanbul: MEB Yayınları.

**FINDLEY,** Carter V. (1985). "19. Yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nda Bürokratik Gelişme", **Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi,** 1. Cilt, İletişim Yayınları, İstanbul, 259 – 262.

**FINDLEY,** Carter V. (1996). **Kalemiyeden Mülkiyeye.** (Çev.: Gül Çağalı Güven). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

**FINDLEY,** Carter. V. (2019). **Osmanlı İmparatorluğu'nda Bürokratik Reform, Bâbıâli, 1789-1922**, (Çev. Ercan Ertürk), İstanbul: Alfa Tarih Yayınlar.

**FİLDİŞ,** Berna. (2013). **Türk Modernleşmesi Bağlamında Askeri Bürokrasinin Bürokrasideki Yeri,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**FİŞEK,** Kurthan. (2015). **Yönetim,** Ankara: Kıta Yayınları.

**FORRER**, John., KEE, James. Edwin. vd. (2007). "Not Your Father's Public Administration" **Journal Of Public Affairs Education**. 13(2), 265- 280.

**FORTUNATI**, Leopoldina. (2007). "Immaterial Labor And Its Machinization", **Ephemera: Theory, Politics İn Organization,** 7(1), 139–157.

**FOUCAULT,** Michel. (2000). **Büyük Kapatılma,** (Çev. Işık Ergüden ve Ferda Keskin) İstanbul:Ayrıntı Yayınları.

**FOUCAULT,** Michel. (2005). **Özne ve İktidar,** (Çev.: Işık Ergüden ve Osman Akınbay) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

**FREDERICKSON**, H. George., SMİTH, Kevin B. (2003). The Public Administration Theory Primer. USA: Westview Press.

**FREIDSON,** E. (1984). "The Changing Nature Of Professional Control", **Annual Review Of Sociology,** 10 (1): 1-20.

**FREIDSON,** Eliot. (1994). **Professionalism Reborn: Theory, Prophecy And Policy,** Polity Press, Cambridge.

**FREIDSON,** Eliot. (2001). **Professionalism: The Third Logic,** University Of Chicago Press, Chicago.

**FREUND,** Julien. (1968). **The Sociology Of Max Weber,** Panthcon Books. New York.

**FREY,** Frederick Ward. (1965). **The Turkish Political Elite.** Cambridge Mass: Mit Press.

**FREYER,** Hans. (1963). **Sosyolojiye Giriş,** (Çev.: Nermin Abadan), Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

**FROMM,** Erıch. (1987). **İtaatsizlik Üzerine Denemeler,** (Çev.: A. Sayın), İstanbul: Yaprak Yayınları.

**FROMM,** Erıch. (2006). **Sağlıklı Toplum.** (Çev.: Y. Salman ve Z. Tanrısever). İstanbul: Payel Yayınları.

**GABRIEL,** Yiannis. (2005). Beyond Happy Families, A Critical Re-Evaluation Of The Control-Resistance-Identity Triangle, **Organization And Identity,** (Ed.:: Alison Pullen ve Stephen Linstead). London And Newyork: Routhledge Taylor & Francis Group

**GALBRAITH,** John. Kenneth. (2004). **İktidarın Anatomisi,** (Çev. R. Dikmen). Ankara: Hece Yayınları.

**GEMMILL,** Garry., Oakley, Judith. (1992), "Leadership: An Alienating Social Myth?" *Human Relations*, 45 (2) S: 113-129

**GENCAY,** Şaylan. (2003). **Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi**, Ankara: İmge Kitapevi.

**GENCER,** Ali. İhsan. (1990). *"Osmanlı Devletinde Yapılan Tanzimat Reformlarının Eğitim Sistemine Etkileri Uygulamaları ve Sonuçları (1839-1876)", Tanzimat Fermanı'nın İlanı ve Tatbiki Meseleleri, 150. Yılında Tanzimat*, **Aydınlar Ocağı Yayını**, İstanbul, 150, 7-20.

**GENÇ,** Nurullah. (2005). **Yönetim Ve Organizasyon,** Ankara: Seçkin Yayıncılık.

**GIDDENS**, Anthony. (2000). **Sosyoloji,** Ankara: Ayraç Yayınları.

**GIDDENS,** Anthony. (2014). **Sosyolojide Temel Kavramlar,** (Çev.: Ali Esgin) Ankara: Phoenix Yayınları.

**GLADDEN,** Edgar. (1966). **The Essentials Of Public Administration (1953),** London: Staples Press.

**GOFFMAN**, Erving (2009). **Günlük Yaşamda Benliğin Sunumu,** İstanbul: Metis Yayınları.

**GOFFMAN,** Erving. (2015). **Tımarhaneler** (Çev.: E. Arıcan), Ankara: Heretik Yayınları.

**GOULDNER,** Alwin. Ward. (1954). **Patterns of Industrial Bureaucracy,** Free Press.

**GÖÇEK,** Fatma M. (1999). **Burjuvazinin Yükselişi İmparatorluğun Çöküşü,** (Çev.: İbrahim Yıldız), Ankara: Ayraç Yayınevi

**GÖKÇE,** Gülise., Şahin, Ali. vd. (2002). "Türkiye'de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** *2*(4), 45-58.

**GÖKÇE,** Orhan, Göküş Mehmet vd. (2002). **Kamu Yönetimi Ders Notu,** Konya: Dizgi Ofset.

**GÖKÇE,** Orhan., Şahin, Ali (2002). "21. Yüzyılda Bürokrasinin Sorunları Ve Çözüm Önerileri", **Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,** Yıl:2, Sayı:3, S:1-27.

**GÖKDEMİR,** Fatma Kübra. (2009). **Criticism of Teknology İn Terms of Social Determinism: Perspectives of Scientists from Turkey**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**GÖKTÜRK,** İsmail. (1999). **Bürokrasi ve Kişilik: Kahramanmaraş Kamu ve Özel İşletme Yapılarında Karşılaştırmalı Bir Uygulama,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

**GÖKÜŞ,** Mehmet. (1999). **Demokrat Parti Dönemi'nde Bürokrasi-Siyasi İktidar İlişkileri,** Yayınlanmamış Doktora Tezi**,** DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

**GÖKÜŞ,** Mehmet. (2003). "Demokrat Parti Döneminde Türk Kamu Bürokrasinin Genel Görünümü", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 3(5), 40-62.

**GÖKÜŞ,** Mehmet. (2011). **Kamu Hizmeti: Kuram, Politika, Uygulama,** Konya: Çizgi Kitabevi.

**GÖKÜŞ,** Mehmet. (2012). "1960-1980 Döneminde Türk Kamu Bürokrasisinin Hukuki, Ekonomik Ve Toplumsal Değişimi*",* **Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi,** 6 (12), 203-223.

**GÖLE,** Nilüfer. (1986). **Mühendisler Ve İdeoloji: Öncü Devrimcilerden Yenilikçi Seçkinlere,** İstanbul: Metis Yayınları.

**GÖZLER,** Kemal. (2000). **Türk Anayasa Hukuku Dersleri,** İstanbul: Ekin Kitabevi.

**GRAY,** Marion. (1986). "Prussia İn Transition: Society And Politics Under The Stein Reform Ministry Of 1808", Philadelphia: The American Philosophical Society Press.

**GROSS,** Bertram. Myron. (1968). **Organizations And Their Managing,** New York: Macmillan Publishing Company.

**GÜLALP**, Haldun P. (1999). Political Islam İn Turkey: The Rise And Fall Of The Refah Party, **The Muslim World,** Cilt: 89, 1, 40.

**GÜLER,** Birgül Ayman. (2006). Https://Docplayer.Biz.Tr/16433762-Giris-Yonetim-Dusunu-Nedir-2-Birinci-Boyut-Yonetim-Dusuncesi-Mitoloji-Felsefe-Dusunurler-Fatihler-Uygulamalar-4.Html (Erişim Tarihi;02.08.2019)

**GÜLER,** Birgül Ayman. (2013). **Kamu Personeli: Sistem Ve Yönetim,** Ankara: İmge Kitabevi.

**GÜLTEPE,** Necati. (1999). "Osmanlılarda Bürokrasi: Merkezin Yöntemi" **Osmanlı–Teşkilat,** 6, 241-255.

**GÜNAY,** Ünver. (2000) **Din Sosyolojisi,** İstanbul: İnsan Yayınları.

**GÜNDÜZ,** Şafak. (2017). "Kariyer Basamaklarında Kadının Düşmanı Olarak Kendisi: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu", **Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi,** (35), 84-94.

**GÜZEL,** Ebru. (2014). "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Medyanın Rolü", **Global Media Journal: Turkish Edition,** C.4, 8, 185-199.

**GÜZEL,** Mehmet. (2015). "Gerçeklik İlkesinin Yitimi: Baudrillard'ın Simülasyon Teorisinin Temel Kavramları", **Felsefe Ve Sosyal Bilimler Dergisi,** 19, 65-84.

**HABERMAS,** Jürgen. (2001). **İletişimsel Eylem Kuramı**, (Çev. Mustafa Tüzel), İstanbul: Kabalcı Yayınevi.

**HABERMAS,** Jürgen. (2012). **Kamusallığın Yapısal Dönüşümü**, İstanbuul: İletişim Yayınları.

**HALE,** William. (1996). **Türkiye'de Ordu Siyaset,** (Çev.: Fethi, A.), İstanbul: Hill Yayınları.

**HALE,** William., Özbudun, Ergun (2010). **Türkiye'de İslamcılık, Demokrasi ve Liberalizm, Akp Olayı**, İstanbul: Doğan Kitap Yayıncılık.

**HALL,** Richard. (1972). **Organizations: Structure And Process**, Prentice Hall, Inc.

**HANİOĞLU,** M Şükrü. (2006). **Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Zihniyet, Siyaset ve Tarih,** İstanbul: Bağlam Yayınları.

**HANİOĞLU,** M. Şükrü (2013). **Kemalizm" İn Tarihi Kökenleri,** (Der.:Ahmet T. Kuru ve Alfred Stepan, (Çev.:Hande Tatoğlu), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

**HARDT,** Michael., Negri, Antonio (2003). **İmparatorluk** (Çev.: Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

**HARGREAVES,** Linda. (2009). "The Status And Prestige Of Teachers And Teaching". L. J. Saha A. G. Dworkin (Ed**.). International Handbook Of Research On Teachers And Teaching.** Springer, New York, 217-229.

**HASSARD, John.** (1999). Postmodernism, Philosophy And Management: Concepts And Controversies. **IJMR,** Vol.1, No.2, June, 171-195.

**HATİBOĞLU,** Zeyyat. (1976). **Organizasyon: Personel Davranışı ve Yönetimi,** İstanbul:Metler Matbaası.

**HEADY,** Ferrel. (2001). **Public Administration,** A Comparative Perspective. Crc Press.

**HEGEL,** Georg. Wilhelm. Friedrich. (1991). **Tarihte Akıl,** (Çev: Önay Sözer), İstanbul:Ara Yayınları.

**HEPER,** Metin. (1973a). **Modernleşme Ve Bürokrasi Karşılaştırmalı Kamu Yönetimine Giriş,** Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.

**HEPER,** Metin. (1973b). "Osmanlı-Türk Devletinde Bürokrasinin Siyasal Rolü: Kamu Yönetimi Açısından Bazı Gözlemler", **Amme İdaresi Dergisi,** Cilt, 6, (2), S:29-40

**HEPER,** Metin. (1974). **Bürokratik Yönetim Geleneği: Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyetinde Gelişmesi ve Niteliği,** Ankara: Ongun Kardeşler Matbası.

**HEPER,** Metin. (1985). *"*19. Yüzyılda Osmanlı Bürokrasisi", **Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi,** 1. Cilt, İletişim Yayınları, 245 - 258.

**HEPER,** Metin. (1986). "*Bürokrasi",* **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi.** C.2, İstanbul: İletişim Yayınları. S:290-297

**HEPER,** Metin. (1989). "Motherland Party Governments And Bureaucracy İn Turkey, 1983–1988. Governance" **An International Journal Of Policy And Administration,** 2 (4), 460-471.

**HEPER,** Metin. (1990). "The State And Debureaucratızatıon-The Case Of Turkey", **International Social Science Journal,** 42 (4), 605-615.

**HEPER,** Metin. (2006), **Türkiye'de Devlet Geleneği,** Ankara: Doğu Batı Yayınları.

**HEPER,** Metin., Göksel, K. (2011). **Türkiye'nin Siyasal Hayatı: Tarihsel, Kuramsal Ve Karşılaştırmalı Açıdan**, İstanbul: Doğan Kitap.

**HEPER,** Metin. (2012) "Osmanlı Türk Devletinde Bürokrasinin Siyasal Rolü: Kamu Yönetimi Kuramı Açısından Bazı Gözlemler*",* **Türkiye'de Kamu Yönetimi**, (Editörler: Burhan Aykaç, Şenol Durgun, Hüseyin Yayman) Ankara: Nobel Yayınları.

**HILTON,** Matthew. (2009). **Prosperity For All: Consumer Activism İn An Era Of Globalization,** Cornell University Press, New York.

**HOBBES,** Thomas. (2007:) **Leviathan,** (Çev.: Semih Lim), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

**HOCAOĞLU,** Durmuş. (1997). "Bir Entelektüel Despotizmi: Kameralizm", **Yeni Türkiye Dergisi,** 18, 375-381.

**HOOD,** Christopher. (1991). A Public Management For All Seasons?. **Public Administration**, 69 (1), 3-19.

**HUGHES,** Owen. (1998), **Public Management& Administration,** Usa: St. Martin's Press.

**IŞIK,** Muhittin. (2018). **28 Şubat Postmodern Darbe Sürecinde Rol Oynayan Aktörler Hakkında Bir Değerlendirme,** Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

**İNALCIK**, Halil. (1990). *"Osmanlı Toplum Yapısının Evrimi*", (Çev: Fahri Unan-Mehmet Özden). **Türkiye Günlüğü Dergisi**, 11, 31-41.

**İNALCIK,** Halil. (1996). "Sened-İ İttifak Ve Gülhane Hatt-I Hümayunu", **Osmanlı İmparatorluğu- Toplum Ve Ekonomi**, İstanbul: Eren Yayınları, 343 - 359.

**İNALCIK,** Halil (1999). "Osmanlı Fetih Yöntemleri", **Cogito, Osmanlı Özel Sayısı (Üç Aylık Düşünce Dergisi),** 19. 443-472

**İNALCIK,** Halil. (2003), "Atatürk Ve Türkiye'nin Modernleşmesi", **Belleten,** C.Xxvıı, S. 108, Ekim 1963, Ankara: Türk Tarih Kurumu.

**İNALCIK,** Halil. (2015). **Devlet-İ Aliyye Osmanlı İmparatorluğu Üzerine Araştırmalar IV Ayanlar Tanzimat Meşruiyet,** İstanbul: İşbankası Yayınları.

**İNEL,** Hakan. (2013). **Başbakanların Liderlik Vasıflarının Bürokrasinin Duruşu Üzerindeki Etkileri: Turgut Özal Ve Süleyman Demirel Örnekleri**, Ankara :Turgut Özal Üniversitesi Yayınları.

**İNSEL,** Ahmet. (1990). **Türkiye Toplumun Bunalımı,** İstanbul: Birikim Yayınları.

**İPŞİRLİ,** Mehmet .(1993). **İslam Ansiklopedisi,** 8. Cilt. Ankara: Türkiye Diyanet Yayınları.

**JACKSON,** Michael. (2005). "The Eighteenth Century Antecedents Of Bureaucracy", **The Cameralists. Management Decision**, Vol:43 Issue:10, pp.:1293-1303.

**JENKINS,** Gareth. (2001). The Turkish Military's İmpact On Policy, **The Adelphi Papers,** 42(337): 57-82.

**JOHANNESSEN,** Marius Rohde. (2013). **Social Media As Public Sphere: An Exploratory Study Of Online Political Communication in Norway,** Doctoral Dissertation University Of Agder Faculty Of Economics And Social Sciences 2013. Https://Brage.Bibsys.No/Xmlui/Bitstream/Handle/11250/136211/Johannessen_2013.Pdf?Sequence=1

**JOHNSON,** Hubert. C. (1964). "The Concept Of Bureaucracy in Cameralism", **Political Science Quarterly**. Vol: 79, 3, 378-402.

**KABAKLI,** Ahmet. (2017). **"Millete Vurulan Canlı Pranga",** İstanbul:Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları.

**KADIOĞLU,** Ayşe. (1999). **Cumhuriyet İradesi, Demokrasi Muhakemesi: Türkiye'de Demokratik Açılım Arayışları,** İstanbul: Metis Yayınları.

**KADIOĞLU,** Ayşe. (2012). "Vatandaşlık: Kavramın Farklı Anlamları", (Haz.: Ayşe Kadıoğlu) (Çev.: Can Cemgil). **Vatandaşlığın Dönüşümü: Üyelikten Haklara İçinde**. İstanbul: Metis Yayınları, 21-30.

**KAHRAMAN**, Hasan B. (2008). **Türk Siyasetinin Yapısal Analizi (Kavramlar, Kuramlar, Kurumlar-V. 1) (Vol. 1)**. İstanbul: Agora Kitaplığı.

**KALAĞAN**, Gökhan. (2009). **Türkiye'de 1980 Sonrası Bürokratik Dönüşüm: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü (SYDGM) Örneği,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

**KALAYCIOĞLU,** Ersin. (1988). "Political Culture And Regime Stability: The Case Of Turkey", **Boğaziçi University, Journal Of Economic And Administrative Studies, 2(2) 79-149**

**KALAYCIOĞLU,** Ersin., Ali Yaşar Sarıbay. (2000). **Tanzimat: Modernleşme Arayışı Politik Değişme, Türkiye Politik Değişim Ve Modernleşme,** İstanbul: Alfa Yayınevi.

**KALAYCIOĞLU**, Ersin. (2009). "1960 Sonrası Türk Politik Hayatına Bir Bakış: Demokrasi, Neo-Patrimonyalizm ve İstikrar*",* **Türkiye'de Politik Değişim ve Modernleşme İçinde,** Bursa: Dora Yayınları, 557- 592.

**KAMP,** Annette. (2016). "Welfare Professions İn Transition", **Nordic Journal Of Working Life Studies,** 6 (S1): 1-6.

**KAPANİ**, Münci. (1997), **Politika Bilimine Giriş,** Ankara: Bilgi Yayınevi.

**KARAKAŞ,** Mehmet. (2003). **Türk Polisinin Mesleki Profili,** Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları.

**KARAL,** Enver Ziya. (1994). ***Osmanlı Tarihi Cilt VI, VII, VIII,*** Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

**KARAOSMANOĞLU,** Yakup Kadri. (2019). **Kiralık Konak,** İstanbul: İletişim Yayınları.

**KARATEPE,** Şükrü. (1993). **Darbeler, Anayasa Ve Modernleşme,** İstanbul: İz Yayıncılık

**KARPAT,** Kemal H. (1996). **Türk Demokrasi Tarihi-Sosyal. Ekonomik, Kültürel Temeller,** İstanbul: Afa Yayınları.

**KARPAT**, Kemal. (2009). **Osmanlı'dan Günümüze: Elitler Ve Din (Vol. 13)**. İstanbul: Timaş Yayınları.

**KARPAT,** Kemal H. (2014). **Kısa Türkiye Tarihi, 1800-2012.** İstanbul: Timaş Yayınları.

**KASAPOĞLU,** Aytül. (1994). "Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü", **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, C.15, Ss:217-233.

**KASNAKOĞLU,** Zehra., Erdil, Erkan. (2000). "Meslek Saygınlığı Ve Tercihleri: Ankara 1996", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 26(3-4), 575-603.

**KAUFMAN**, Michael. (2013). Erkek Kaynaklı Şiddetin 7 Nedeni, https://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/kaufman-erkek-kaynakli-siddetin-7-nedeni-turkish.pdf (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

**KAYA,** Yahya Kemal. (1990). **Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri Devlet Bürokrasi İnsan,** İstanbul: Milliyet Yayınları.

**KAYA,** Yahya. Kemal. (1993). **Eğitim Yönetiminde Kuram Ve Türkiye'deki Uygulama**, Ankara: Bilim Yayınları.

**KAYA,** Yunus. (2008). "Proletarianization With Polarization: Industrialization, Globalization, And Social Class İn Turkey, 1980–2005", **Research İn Social Stratification And Mobility,** 26(2), 161-181. Https://Doi.Org/10.1016/J.Rssm.2007.11.003 (Erişim Tarihi: 05.06.2021).

**KAZAMIAS,** Andreas. M. (1966). **Education And The Quest For Modernity İn Turkey**. Chicago: The University of Chicago Press.

**KEMERLİOĞLU,** Eyüp. (1973). **Erzurum'da Meslekler ve Sosyal Tabakalaşma**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitğüsü, Erzurum.

**KEPÇEOĞLU,** Muharrem, (2004). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, İstanbul: Alkım Yayınevi.

**KEYDER,** Çağlar. (2014). "1990'larda Türkiye'de Modernleşme'nin Doğrultusu", (Ed: Sibel Bozdoğan, Reşat Kasaba) (Çev: Nurettin El Hüseyni), İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

**KEYMAN,** Fuat., İçduygu Ahmet. (1998). "Türk Modernleşmesi Ve Ulusal Kimlik Sorunu: Anayasal Vatandaşlık ve Demokratik Açılım Olasılığı", (Ed.: A. Ünsal), **75 Yılda Tebaa'dan Yurttaş'a Doğru İçinde,** İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 169-180.

**KEYMAN**, F. (2008). **Aydınlanma, Türkiye ve Vatandaşlık,** İstanbul: Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi.

**KINROSS,** Lord. (2008). **Osmanlı İmparatorluğun Yükselişi ve Çöküşü,** (Çev.: Meral Gaspıralı), İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

**KIRAY,** Mübeccel. (1995), **Siyasi Himayecilikten Dinsel Grup Himayeciliğine, Türkiye'de Toplumsal Değişim.** İstanbul: Yeni Yüzyıl Yay.

**KIETZMANN**, Jan H., Hermkens, Kristopher vd. (2011). "Social Media? Get Serious! Understanding The Functional Building Blocks Of Social Media", **Business Horizons** Volume 54, 3, 241-251.

**KOÇAK,** Süleyman Yaman. (2010), Kamu Yönetiminde Açıklık İçin Bilgi Edinme Hakkı, **Selçuk Ü. Sosyal Bil. Ens. Dergisi,** 23, 115-124.

**KOÇEL,** Tamer (1998). **İşletme Yöneticiliği,** İstanbul: Beta Yayınları.

**KOÇOĞLU,** Merve. (2007). **İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri,** Yayınlanmamış Yükek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, İstanbul.

**KONG**, Kenneth. (2014). **Professional Discourse**, Cambridge University Press, Cambridge. KPMG

**KONGAR**, Emre. (1985). **Toplumsal Değişme Kuramları Ve Türkiye Gerçeği**, Ankara: Remzi Kitabevi.

**KORKMAZ,** Esra. (2019). **Kuşakların İncelenmesi ve "Y" Kuşağı Çalışanlarının İş Yaşamına Etkisi,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

**KORKUT,** Levent. (2015). "Siyasi Kimlik Olarak Vatandaşlık: Türkiye'de ve Dünya Devletlerinde Anayasal Vatandaşlık Tanımları", **İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 1(2), 5-42.

**KOYTAK,** Elyesa. (2020). "Meslek Sosyolojisinde Teorik Yaklaşımlar", **Journal Of Economy Culture And Society,** 61(1) 1-27.

**KÖSE**, Ahmet. Haşim., Öncü, Ahmet. (2000). "Türkiye'de Mühendis-Mimarlar: Ekonomik Sınıf Konumları ve İdeolojik Oluşumları", **Toplum ve Bilim,** (85), 9-35

**KURU,** Ahmet T. (2013). "Türkiye'de Askeri Vesayetin Yükseliş Ve Düşüşü: İslamcılık Kürtçülük Ve Komünizm Korkuları. Türkiye'de Demokrasi, İslam Ve Laiklik*",* (Der.: Ahmet T. Kuru ve Alfred Stepan), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 139-159.

**KUTLU**, Önder. (2012). **Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi: Teorik Çerçeve Ve Ülke Uygulamaları,** Konya:Çizgi Kitabevi.

**KÜÇÜKÖMER**, İdris. (2009). **Batılılaşma Düzenin Yabancılaşması,** İstanbul: Profil Yayıncılık.

**KÜMBETOĞLU**, Belkıs. (2005), **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma,** İstanbul: Bağlam Yayınları.

**LAÇİNER**, Ömer. (2004). Türk Militarizmi II-Ordular: İlk Hedefiniz Piyasa Mı Oluyor. (der. Ahmet İnsel ve Ali Bayramoğlu) Bir Zümre, Bir Parti: Türkiye'de Ordu İçinde, İstanbul: Birikim Yayınları, 29-39.

**LAING,** Angus., Hogg, Gillian. vd. (2005). "The İmpact Of The İnternet On Professional Relationships: The Case Of Health Care", **The Service Industries Journal,** 25(5): 675-687.

**LARBI,** George., BATLEY, Richard**.** (2004). **The Changing Role Of Government: The Reform Of Public Services İn Developing Countries**, Palgrave Macmillan, New York: MA.

**LEWIS,** Bernard. (2018). **Modern Türkiye'nin Doğuşu,** (Çev.: Boğaç Babür Turna), Ankara: Arkadaş Yayınları.

**LEWIS** V. Thomas., Richard N. Frye. (1951). **The United States, Turkey And Iran**, Harvard University Press: Cambridge

**LOCKE** John. (2016). **Yönetim Üzerine İkinci İnceleme**, (Çev.: Fahri Bakırcı). Ankara: Eski Kitaplar Yayınevi.

**LOO,** Hans Van Der., Reijen, Williem Van, (2003), **Modernleşmenin Paradoksları,** (Çev.: K. Canatan), İstanbul: İnsan Yayınları.

**LUKES**, Steven. (2006). "İktidar Ve Otorite", **Sosyolojik Çözümlemenin Kısa Tarihi-II**, (Ed.: Tom Bottomore Ve Robert Nisbet). (Çev.: Sabri Tekay). İstanbul: Kırmızı Yayınları, 885-944.

**LYNN,** Laurence. E. (2002). "The Myth Of The Bureaucratic Paradigm: What Traditional Public Administration Really Stood For", **Public Administration Review,** Vol.61, No.2, March/April, pp.144-160.

**MACFIE,** Alexander. Lyon. (2003). ***Osmanlının Son Yılları 1908-1923***. (Çev. Damla Acar ve Funda Sosyal) İstanbul: Kitap Yayınevi

**MACHIAVELLI**, Niccolo. (1994). **Prens,** (Çev.: Nazım Gönenç), İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi.

**MACRAE**, Donald. (1985). **Weber.** (Çev.: Nur Vergin), İstanbul:Afa Yayınları.

**MAHÇUPYAN,** Etyen. (1998), **Türkiye'de Merkezîyetçi Zihniyet Devlet ve Din,** İstanbul: Patika Yayınları.

**MAIRET,** Gerard. (2005). **Padova'lı Marsilius'tan Louis XIV'e Laik Devletin Doğuşu**, (Çev.: Cemal Bali Akal) Ankara: Dost Yayınları.

**MALİYE BAKANLIĞI.** (2003). Avrupa Birliği Ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı. İyi Yönetişimin Temel Unsurları. Ankara.

**MARDİN,** Şerif. (1995a). **Türk Modernleşmesi,** (Der.: Mümtaz'er Türköne/Tuncay Önder), İstanbul: İletişim Yayınları

**MARDİN,** Şerif. (1995b). **Türkiye'de Toplum ve Siyaset,** (Çev.: Mümtaz'er Türköne-Tuncay Önder), İstanbul: İletişim Yayınları.

**MARDİN,** Şerif. (1996). **Yeni Osmanlı Düşüncesinin Doğuşu,** (Çev.: Mümtaz'er Türköne - Fahri Unan ve İrfan Erdoğan), İstanbul: İletişim Yayınları.

**MARDİN,** Şerif. (2003). **Jön Türklerin Siyasi Fikirleri,** İstanbul: İletişim Yayınları

**MARDİN,** Şerif. (2012). **Türk Siyasasını Açıklayabilecek Bir Anahtar: Merkez Çevre İlişkileri**, **Türkiye'de Toplum Ve Siyaset.** İstanbul: İletişim Yayınları.

**MARDİN,** Şerif. (2016) **Siyasal Ve Sosyal Bilimler Makaleler 2,** (Der.: Mümtazer Türköne/Tuncay Önder), İstanbul: İletişim Yayınları.

**MARSHALL,** Thomas. Humphrey., Bottomore, Tom. B. (2001). **Yurttaşlık Ve Toplumsal Sınıflar**, İstanbul: Gündoğan Yayınları.

**MARX,** Karl., Engels, F. (2014). **Komünist Manifesto,** (Çev. Nail Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.

**MAYS,** Arthur B., (1973). **Meslek Eğitiminin Prensipleri Ve Tatbikatı**, (Çev.: İlhan Özdilremzi Öncül), İstanbul: Millî Eğitim Basımevi.

**MCKINLAY**, John. B., Arches, Joan. (1985). "Towards The Proletarianization Of Physicians", **International Journal Of Health Services,** 15(2): 161-195.

**MEAD,** George. Herbert. (2017). **Zihin, Benlik Ve Toplum**, (Çev.: Yeğim Erdem), Ankara: Heretik Yayıncılık.

**MERTON,** Robert. K. (1938). "Social Structure And Anomie", **American Sociological Review**, *3*(5), 672-682.

**MERTON,** Robert K. (1940), "Bureaucratic Structure and Personality", **Social Forces,** Vol. 18, No. 4 (May, 1940), pp. 560-568.

**MERTON,** Robert K. (1957), **Social Theory And Social Structure,** Glencoe, IL: Free Pres.

**MILLS,** Wright. (1974). **İktidar Seçkinleri,** (Çev.: Ünsal Oskay), Ankara: Bilgi Yayınevi.

**MILLER,** Hugh. T., Fox, Charles. J. (2006). **Postmodern Public Administration**, M. E. Sharpe, New York.

**MISES,** Ludwing. Von. (2018). **Bürokrasi,** (Çev.: F. Ergin), Ankara: Liberte.

**MOUZELIS**, Nicos. P. (2001). **Örgüt Ve Bürokrasi Modern Teorilerin Analizi,** (Çev.: H. Bahadır Akın), Konya:Çizgi Kitabevi.

**MUMYAKMAZ,** Alper. (2014). **Türkiye'de Vergi Davranışlarını Etkileyen Sosyal Kültürel ve Ekonomik Faktörler: Ankara İstanbul ve Diyarbakır Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**MURPHY,** John. W. (2000). **Postmodern Sosyal Analiz Ve Postmodern Eleştiri**, (Çev.: Hüsamettin Arslan). İstanbul:Paradigma Yayınları.

**MÜCEN** Barış. (2007) Sabitfikirlerle Yüzleşen Bilimsel Tutum. Ocak Ve Zanaat-Pierre Bourdieu Derlemesi içinde, (Haz. Güney Çeğin, Emrah Göker, Alim Arlı ve Ümit Tatlıcan) İstanbul: İletişim Yayınları, 421-435

**NEGT,** Oscar., Alexander. Kluge. (1993). **Public Sphere And Experience: Toward An Analysis Of Bourgeois And Proletarian Public Sphere,** (Çev. P. Labanyi; J. Daniel; A. Oksiloff), Minneapolis, Minnesota Press.

**NEUMAN**, W Lawrence. (2006), **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel Ve Nicel Yaklaşımlar,** 2. Cilt. Ankara: Yayınodası Yayıncılık.

**NIETZSCHE,** Friedrich. (2001). **İyinin Ve Kötünün Ötesinde: Bir Gelecek Felsefesini Açış,** (Çev.: A. İnam.), İstanbul: Yorum Sanat Yayınevi.

**NİŞANCI,** Zehra. Nuray. (2015). "Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi", **Yönetim Bilimleri Dergisi,** 13/25, 257-294.

**NOHUTÇU,** Ahmet. (2011). "Türk Yönetim Geleneğinde Değişim: Siyaset Odaklı Bürokrasiden Kamu Politikası Odaklı Bürokrasiye", **Kamu Yönetimi Üzerine İncelemeler**, (Ed.: Nagehan Talat Arslan), Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

**ODABAŞI,** Yavuz. (2009), **Tüketim Kültürü Yetinen Toplumdan Tüketen Topluma,** İstanbul: Sistem Yayıncılık.

**OECD,** (2013). **Citizen Satisfaction With Public Services. Government At A Glance 2013,** OECD Publishing, Paris.

**OĞUZ**, Şebnem. (2011). "Tekel Direnişinin Işığında Güvencesiz Çalışma/Yaşama: Proletaryadan" Prekarya" ya mı?/Precarious Work/Life in the Light of Tekel Resistance: From Proletariat to Precariat?" **Mülkiye Dergisi,** 35(271), 7-24.

**OLDFIELD,** Adrian. (2012). "Vatandaşlık: Doğal Olmayan Bir Pratik Mi?", (Haz.: Ayşe Kadıoğlu), (Çev.: Can Cemgil), **Vatandaşlığın Dönüşümü: Üyelikten Haklara İçinde,** İstanbul: Metis Yayınları, 92-106.

**OMOYIBO,** K., Obaro, Ogaga. (2012). "Doing Sociological Research: Standard Methods And Fallacies And Methodological Pluralism", **European Journal Of Social Sciences,** *28*(3), 320-325.

**ORTAYLI,** İlber. (1985). "Tanzimat", **Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansikopedisi,** (6. Cilt), İstanbu: İletişim Yayınları, 1545 - 1547.

**ORTAYLI,** İlber. (1987*)*. **İmparatorluğun En Uzun Yüzyılı,** İstanbul: Hil Yayınları.

**ORTAYLI,** İlber. (2000), **Tanzimat Devrinde Osmanlı Mahallî İdareleri (1840 - 1880),** Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

**OSBORNE,** David. (1993). "Reinventing Government", **Public Productivity & Management Review**, 349-356.

**ÖLÇEN,** Ali Nejat. (1996). **Devlet Yokuşu: Anı,** Ankara: Doruk Yayımcılık.

**ÖNDER,** Özgür. (2009). **Türkiye'de Sivil Bürokratik Elitlerin Dönüşümü (1960-1980),** Yayımlanmamış Doktora Tezi.Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**ÖNDER**, Özgür. (2013). **Türk Bürokrasisi Ve Bürokratik Elitizm**, Ankara: Otorite Yayınları.

**ÖVET,** Onur. (2006). **Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğini Tercih Etmelerinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesi,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**ÖZATALAY**, Cem. (2013), "Gezi Direnişi: Antikapitalist Mi, Alter-Kapitalist Mi?", **Gezi Ve Sosyoloji İçinde,** (Der.: Vefa Saygın Öğütle Ve Emrah Göker), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

**ÖZBEK,** Meral. (2004). **Kamusal Alan,** İstanbul: Hil Yayınları.

**ÖZBUDUN**, Ergun. (1995). **Türkiye'de Demokratik Siyasal Kültür**, Ankara: Türk Demokrasi Vakfı Yayınları.

**ÖZBUDUN**, Ergun. (2013). "Türk Anayasa Mahkemesi ve Siyasal Kriz". **Türkiye'de Demokrasi, İslam ve Laiklik**, 161-176.

**ÖZDEMİR,** Hüseyin. (2013). **Osmanlı Devletinde Bürokrasi,** Konya: Ökm Yayınları.

**ÖZENSEL,** Ertan. Akın, Mahmut. Hakkı. vd. (2012). **Türkiye'de İmam Hatip Lisesi ve İmam Hatipliler Algısı,** Konya: Timav.

**ÖZİPEK,** Bekir Berat. (2004). "28 Şubat ve İslamcılar", **Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce**, 6, 640-651.

**ÖZKALP**, Enver. (1988). **Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış,** Eskişehir: Eskişehir İktisadi Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.

**ÖZKARAL**, Metin. (2008). **Bürokrasi Siyaset İlişkisi Açısından Türkiye İle Fransa'nın Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi,** Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya.

**ÖZKURT,** Cem. (2018). **1980 Sonrası Çalışma Hayatına Başlayan Bazı Meslek Mensuplarının Sosyolojik Açıdan Karşılaştırmalı Analizi**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**ÖZSÖZ,** Cihat. (2009). **Pierre Bourdieu Sosyolojisi ve Simgesel Şiddet,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**ÖZTAŞ,** Nail. (2015). **Yönetim,** Ankara: Otorite Yayınları.

**ÖZTÜRK,** Namık Kemal. (1997). Teknokrasinin Potansiyel Tehlikeleri ve Demokrasi, **Amme İdaresi Dergisi,** C. 30, 2, 45-58.

**ÖZTÜRK,** Namık Kemal. (2003). **Bürokrasinin Gücü ve Siyaset**, Ankara: Siyasal Kitabevi

**ÖZTÜRK,** Namık Kemal. (2017). **Bürokrasi Siyaset İlişkileri ve Türkiye,** Ankara: Siyasal Kitabevi.

**PAÇACIOĞLU,** Bahar. (2018). **Üç Farklı Kuşaktaki Evli Kadın Ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları İle Aile İşlevleri Arasındaki**

**İlişki**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**PALMER, Ian**., Benveniste, Jodie., vd. (2007). "New Organizational Forms: Towards A Generative Dialogue", **Organization Studies,** 28(12), 1829-1847.

**PARLAK,** Bekir., Sobacı, Zahid. (2005). **Kamu Yönetimi,** Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

**PARSONS,** Talcott. (1964). "A Sociologist Looks At The Legal Profession", **Essays İn Sociological Theory,** Illinois: Free Press, 370─385.

**PERİNÇEK,** Doğu. (1967). "Teknokrasi Meselesine Genel Bir Bakiş", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 22(1),120-163.

**PLATON.** (1995). **Devlet,** (Çev.: Sebahattin Eyüboğlu-M. Ali Cimcoz), İstanbul: Remzi Kitabevi.

**PLATON.** (2013). **Minos-Epinomis,** (Çev. Furkan Akderin), İstanbul: Say Yayınları.

**POLATOĞLU,** Aykut., Ergun, Turgay. (1992). **Kamu Yönetimine Giriş**, İstanbul: TODAİE Yayınları.

**POLOMA,** Margaret. M. (2011). **Çağdaş Sosyoloji Kuramları**, (Çev.: Hayriye Erbaş.), Ankara: Palme Yayıncılık.

**PRENSKY,** Mark. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon, MCB University Pres,Vol:9, No:5, October.

**PUNCH**, Keith F. (2014). **Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar**, Ankara: Siyasal Kitabevi.

**QUIRK,** Barry. (1997). "Accountable To Everyone: Postmodern Pressures On Public Managers", **Public Administration,** Vol: 75, 3, 569-586.

**REINER,** Robert. (2010). **The Politics Of The Police.** Oxford University Press.

**RITZER,** George., Stepnısky, Jeffrey. (2012). **Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri,** (Çev.: Irmak Ertuna Howison), Ankara: De Ki Yayınları..

**RIZZI,** Bruno. (1985). **The Bureaucratization Of The World,** Free Pr; First American Edition.

**ROUSSEAU**, Jean. Jacques. (1965). **Toplum Sözleşmesi,** (Çev.: Vedat Günyol), İstanbul: Çan Yayınları.

**SAĞLAM**, Fazıl. (2010). "Akp'nin Anayasa Değişikliği Paketi Üzerine Düşünceler", **Mülkiye Dergisi**, 34 (267), 15-46.

**SAKALLIOĞLU,** Ümit Cizre. (1996). "Doğru Yol Partisi", **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, C.15, İstanbul: İletişim Yayınları.

**SARIBAY,** Ali Yaşar. (1992). **Siyasal Sosyoloji,** Ankara : Gündoğan Yayınları.

**SARIBAY,** Ali Yaşar. (2001). **Postmodernite, Sivil Toplum ve İslam,** İstanbul: Alfa Yayınları,

**SAUVY,** Alfred. (1975). **Bürolar ve Bürokrasi,** (Çev.: Yıldızhan Yayla) Ankara: Gelişim Yayınları.

**SENCER,** Muzaffer. (1971). **Türkiye'de Siyasal Partilerin Sosyal Temelleri (Vol. 2),** İstanbul: Geçiş Yayınları.

**SENCER,** Muzaffer. (1984). "Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat Sonrası Siyasal Ve Yönetsel Gelişmeler", **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt: 17, 3, 46-71.

**SENNETT,** Richard. (2006), **The Culture Of The New Capitalism**, Yale University Press, New Haven & London.

**SENNETT,** Richard. (2010). **Kamusal İnsanın Çöküşü,** (Çev.: Serpil Durak ve Abdullah Yılmaz), İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.

**SENNETT**, Richard. (2014). **Saygı (**Çev.: Ümmühan Bardak), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

**SEVİL**, Muharrem. (1999). **Türkiye'de Modernleşme Ve Modernleştiriciler**, Ankara: Vadi Yayınları.

**SEVİM**, Ali, İzzet Öztoprak vd. (Yay. Haz.) (2006). **Atatürk'ün Söylev Ve Demeçleri,** Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi.

**SEVİNÇ**, Hüseyin. (2014). "Değişim Ve Kurumsal Yapılandırma Süreci: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (Mehtap)", **Journal Of International Social Research,** 7(35) 730-747.

**SEVÜK,** İsmail Habib. (1981). **Atatürk İçin**, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları: 397.

**SHAW,** Stanford. J., Shaw, Ezel. Kural. (2000). **Osmanlı İmparatorluğu Ve Modern Türkiye,** (Çev. Mehmet Harmancı), İstanbul: E Yayınları.

**SMALL**, Albion. W. (2001). **The Cameralists: The Pioners Of German Social Polity**, Batoche Books, Kitchener.

**SMITH,** Brian. C. (1988). **Bureaucracy And Political Power**, Wheatsheaf Books; New York: St. Martin's Press.

**STHYRE,** Alexander. (2007). **The Innovative Bureaucracy,** London And New York: Routledge Taylor & Francis Group.

**STOKER,** Gerry. (1998). "Governance As Theory: Five Positions", **International Sociel Science Journal,** 50, 1:17-29.

**STRAUSS,** W., Howe Neil. (1991). **Generations: The History Of America's Future, 1584 To 2069,** New York: William Morrow/Quill.

**SUNAR,** Lütfi. (2015), "Türkiye Mesleki İtibar Araştırması" Https://Tyap.Net/Mediaf/%E2%80%9CT%C3%Bcrkiye%E2%80%99de-%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma-Ya%C5%9Fam%C4%B1-Ve-Mesleklerin-%C4%B0tibar%C4%B1%E2%80%9D-Ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1-Tamamland%C4%B1.Pdf. (Erişim Tarihi: 11.08.2021).

**SUNAR**, Lütfi., Kaya, Y., vd. (2016). Türkiye Sosyoekonomik Statü Endeksi (Araştırma Raporu Sy 113K506).

**SUNAR**, Lütfi. (2020). "Türkiye'de Mesleki İtibar: Dönüşen Çalışma Hayatı Ve Mesleklerin Sosyal Konumu", **Journal Of Economy Culture And Society,** (Özel Sayı 1/Supplement 1), 29-58.

**SÜNNETÇİOĞLU,** Said Bahadır. (2019). **Hatıratlarda Türkiye'de Bürokrasi (1960-1980)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

**SWINGEWOOD,** Alan. (1998). **Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi,** (Çev.: Osman Akınhay), Ankara: Bilim Ve Sanat Yayınları.

**ŞAHİN**, Ali. (1998). **Bürokrasi Kuramı ve Türk Bürokrasisi,** Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

**ŞAYLAN,** Gencay. (1973). "Çalışma Özendiricileri", **Amme İdaresi Dergisi,** C. 6, S. 4, Ankara: Todaie, 21-44.

**ŞAYLAN,** Gencay. (1984). "Cumhuriyet Bürokrasisi", **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, 2, 298-308.

**ŞAYLAN**, Gencay. (1986). **Türkiyede Kapitalizm Bürokrasi Ve Siyaset İdeolojisi,** Ankara: V Yayınları.

**ŞENGÜL,** Ramazan. (2007). "Henri Fayol'un Yönetim Düşüncesi Üzerine Notlar", **Yönetim Ve Ekonomi Dergisi**, 14.2: 257-273. (5-7).

**ŞEREF**, Ezgi. (2014). **Emergent Distinctions in the Juridical Field: The Case Of "Plaza Attorneys" in Turkey**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabancı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**ŞİMŞEK, M. Şerif**., T. Akgemci vd. (2001), **Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

**ŞİMŞEK,** M. Şerif. (1996). **Yönetim ve Organizasyon**, Konya: Damla Ofset.

**TACHAU,** Frank., Heper, Metin. (1983). "The State, Politics And Military İn Turkey", **Comparative Politics,** 16(1), 17-33.

**TAN**, Turgut. (2002). "Bağımsız İdari Otoriteler veya Düzenleyici Kurullar", **Amme İdaresi Dergisi**, *35*(2), 11-37.

**TARHAN,** Ahmet. (2010). **Devlet - Vatandaş İlişkisinin Geliştirilmesinde Elektronik Devletin Rolü: Halkla İlişkiler Açısından Bir Değerlendirme,** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

**TAŞ,** İbrahim. E., Uçacak, Kemal. (2018). "Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik İşlemlerin Azaltılmasında Uyap Uygulamasının Önemi", **Sosyal Bilimler Dergisi,** Yıl, 5, 492-513.

**TAŞDÖVEN**, Hidayet. (2015) **Polis İnisiyatifi/Takdir Yetkisi: Kanunla Belirlenen Çerçeve Ve Polis Davranışı.** Polis Davranışı: Bekçileri Kim Bekleyecek İçinde(Editör İsmail Şahin) Ankara: Orion Kitabevi 95-118.

**TATAROĞLU**, Muhittin. (1997). **Türkiye'de 12 Eylül 1980 Sonrası Siyasi İktidar-Bürokrasi İlişkileri,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

**TATAROĞLU,** Muhittin. (2006). "Parlamenter Ve Başkanlık Sistemlerinde Siyasi İktidar Ve Bürokrasi İlişkileri Ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme" **Yönetim Ve**

**Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(1), 97-119.

**TATAROĞLU,** Muhittin. (2016). "Cumhuriyetten Günümüze Türk Bürokrasisi", (Ed.: Mehmet Zincirkıran) **Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Bursa: Dora Yayınları, 221-245.

**TAYLOR,** F. W. (Çev. Hilmi Bahadır Akın) (1997), **Bilimsel Yönetimin İlkeleri,** Konya: Çizgi Kitabevi.

**TEKELİ,** Hadan. (1994). **Bilgi Çağı, İstanbul:** Simavi Yayınları.

**TENNERT,** John. Robert. (1997). The Final Vocabulary Of Public Administration: An Anti-Foundationalist Critique Of Postmodern Approaches To Public Administration, Department Of Political Science, The University Of Texas At El Paso.

**TERZİ,** Mehmet Akif. (2012). **Türk Devlet Geleneğinde Bürokrasi ve Memur**, Ankara: Türkiye Kamu-Sen.

**TERZİOĞLU,** Ayşecan. (1998). **Turkish Medical Doctors: Historical Experience And Self Narratives,** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

**TEZCAN**, Mahmut. (2016). **Kuşaklar Çatışması: Kuşaklararası İlişkiler Eğitimi ve Sosyolojisi**, Ankara: Anı Yayınları.

**THIO**, Alex. (1996). **Sociology,** New York: Harper Collins Publishers.

**THOMPSON**, Paul., Alvesson, Mats (2005). Bureaucracy At Work: Misunderstandings And Mixed Blessings, **The Values Of Bureaucracy** (Ed.: Paul Du Gay) Newyork: Oxford University Press pp.:101.

**TİMUR,** Taner. (2010). **Osmanlı Çalışmaları; İlkel Feodalizmden Yarı Sömürge Ekonomisine,** Ankara: İmge Kitabevi.

**TOFFLER,** A. (1981). **Gelecek Korkusu Şok**, (Çev.: Selami Sargut,) İstanbul: Altın Kitaplar.

**TOPÇU**, Nurettin. ( 2017a). **Ahlak Nizamı**, İstanbul: Dergâh Yayınları.

**TOPÇU**, Nurettin. ( 2017b). **Yarınki Türkiye**, İstanbul: Dergâh Yayınları.

**TORTOP**, Nuri., İspir, Eyüp. G, vd. (1999). **Yönetim Bilimi,** Ankara: Yargı Yayınevi.

**TOZAN** Saim., Cevan Feriha. ( 1977). **Kamu Personeline Sağlanan Mali ve Sosyal Haklar,** Ankara: Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Yayınları.

**TUFUR,** Melis. (2011). **Türkiye'nin Y Kuşağı. Mediacat Özel Eki,** Http://Www.Conento.Com.Tr/Uploads/Conentodan_Trkiyenin_Y_Kua_Aratrm A _Raporu.Pdf (Erişim Tarihi: 27 Şubat 2019).

**TUNÇAY**, Mete. (1999). **Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek-Parti Yönetiminin Kurulması**, İstanbul: Tarih Vakfı-Yurt Yayınları.

**TURAL,** Erkal. (2009). **Son Dönem Osmanlı Bürokrasisi,** Ankara: TODAİE Yayını.

**TUTUM,** Cahit. (1972). **Türkiye'de Memur Güvenliği,** Ankara: TODAİE Yayınları.

**TUTUM,** Cahit. (1994). **Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma,** Ankara: Tesav, Toplumsal, Ekonomik, Siyasal Araştırmalar Vakfı.

**TÜMER,** S. (1993). Neden Stratejik Yönetim. **Verimlilik Dergisi**, 1993/1, Ankara:MPM Yayınları [sayfa aralığı?].

**TÜRKDOĞAN,** Orhan. (2002). **Osmanlıdan Günümüze Türk Toplum Yapısı**, İstanbul: Çamlıca Yayınları.

**TÜRKKAN,** Erdal. (1996). **Ekonomi ve Demokrasi,** Ankara: Turhan Kitabevi.

**TÜRKÖNE**, Mümtazer. (1994). **Modernleşme Laiklik ve Demokrasi**, Ankara: Ark Yayınları.

**UÇACAK,** Kemal. (2017). **Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik İşlemlerin Azaltılmasında Bilgi Teknolojileri ve İnovasyona Dayalı Uygulamaların Önemi: E-Devlet, Uyap ve Bimer Örnekleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

**UĞURLU,** Nurer. (2009). **Folklor Ve Etnografya: Halk Türkülerimiz,** İstanbul: Örgün Yayınları.

**US**, Öznur. (1973). Memurluk Prestiji. **Amme İdaresi Dergisi,** 6 (3), 49-73.

**ÜLGENER**, F. Sabri. (1961). **İktisadi Çözülmenin Ahlak Ve Zihniyet Dünyası**, İstanbul: Der Yayınları.

**ÜLGENER**, F. Sabri. (1983), Zihniyet, Aydınlar ve İzmler, Ankara: Mayaş Yayınları.

**ÜNSALDI,** Levent. (2014). "Sürekli Bir Tematikleştirme Çabası Olarak Sosyoloji: Birkaç Epistemolojik İzahat ve Kavramsal Yaratıcılığa Çağrı/Çakalın Sosyolojisine Davet", **Sosyoloji Divanı**, *3*, 13-37.

**ÜNSALDI,** Levent. (2019) **Burada Ne Oluyor?,** Ankara: Heretik Yayınları.

**WEBER,** M. (1998). **Sosyoloji Yazıları,** (Çev.: Taha Parla), İstanbul: İletişim Yayınları.

**WEBER,** Max. (2008). **Protestan Ahlakı Ve Kapitalizmin Ruhu, (**Çev. Zeynep Gürata), Ankara: Ayraç Yayınlar.

**WEBER,** Max. (2012a). **Bürokrasi ve Otorite** (Çev.: H. Bahadır Akın). Ankara: Adres Yayınları.

**WEBER,** Max. (2012b), **Ekonomi ve Toplum**, (Çev.: Latif Boyacı), İstanbul: Yarın Yayınları.

**WEIKER**, Walter F. (1968). The Ottoman Bureaucracy: Modernization And Reform. **Administrative Science Quarterly,** 451-470.

**WHYTE**, William. (L972), **The Organization Man**, New York: Simon & Schuster.

**WILENSKY**, H. (1964). "The Professionalization Of Everyone?" **American Journal Of Sociology,** 70(2), 137─158.

**YALÇINDAĞ,** Selçuk. (1970). "Kamu Yönetimi Sistemimizin Tarihsel Evrimi Üzerine Notlar", **Amme İdaresi Dergisi,** III. Cilt, 2, 20-57

**YASA**, İbrahim. (1966). **Ankara'da Gecekondu Aileleri,** Ankara: Akin Matbaası.

**YAVAŞÇA,** Kerem. (2018). Demokratik Rejimlerin Çöküşünde Siyasî Aktörlerin Rolü: 28 Şubat Sürecinde Refahyol Koalisyonu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

**YAYLA,** Atilla. (2005). "Özal, Özal Reformları ve Liberalizm", **Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce**, 7, 584-588.

**YAYLA**, Atilla. (2014). **Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler,** Ankara: Adres Yayınları.

**YAYLA,** Atilla. (2015). **Kemalizm: Liberal Açıdan Bir Tahlil Bir Bakış**, Ankara:Liberte Yayınları.

**YILDIRIM,** Fatih. (2018). "Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü", **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** *5*(13), 302-313.

**YILDIRIM,** Murat. (2009). "Modernizm, Postmodernizm ve Kamu Yönetimi" **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,** Cilt:6, 2, 380-397.

**YILDIRIM,** Ali., ŞİMŞEK, Hasan (2013). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

**YILDIZ,** Mete. (2007). "Kamu Yönetimi Reformu Ve Kamu Yöneticisi Davranışı: Recep Yazıcıoğlu Örneği", (Ed.:Şinasi Aksoy, Yılmaz Üstüner), **Kamu Yönetimi: Yöntem ve Sorunlar,** Ankara: Nobel, 195-213.

**YILDIZ,** Seda Öz. (2017). Güvenlik Bürokrasisi Ve Partizanlaşma Sorunu: 1970'li Yıllarda Türk Polis Teşkilatı, **Liberal Düşünce Dergisi,** (85), 85-104.

**YILDIZ,** Uğur Burç. (2010). **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de Sivil-Asker İlişkileri: Adalet Ve Kalkınma Partisi Dönemi** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Deü Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

**YILMAZ,** Abdullah., Güler, Tahsin. (2016). "Ak Parti Hükümetleri Döneminde Siyaset Ve Bürokrasi Arasındaki Güç Mücadelesinin Devlet Planlama Teşkilatı Üzerinden Okunması", **Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14** (2), 294-316.

**YILMAZ,** Nadide., Doğan, Nuri. (2015). "İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Meslek Tercihlerini Etkileyen Faktörler: Hacettepe Üniversitesi Örneği", ***Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.** 405-421

**YÖRÜKOĞLU,** Atalay. (1990), **Gençlik Çağı. Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar,** İstanbul: Özgür Yayın-Dağıtım.

**YÜKSEKBİLGİLİ,** Zeki. (2015). "Türkiye'de Y Kuşağının Yaş Aralığı", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 14(53): 259-267.

**ZIJDERVELD,** Anton. (1985), **Soyut Toplum,** (Çev.: C.Cerit), İstanbul: Pınar Yayınları.

**ZÜRCHER,** Eric Jan. (2002). **Modernleşen Türkiye'nin Tarihi**, (Çev.: Yasemin Saner Gönen), İstanbul: İletişim Yayınları.

2013 AB İlerleme Raporu, Https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2021).

Başbakanlık 2012 Yılı Faaliyet Raporu. Http://Www.Sp.Gov.Tr/Upload/Xsprapor/Files/U6ıvw+Rapor.Pdf (Erişim Tarihi: (05.06.2021).

Başbakanlık Bimer Hakkında Genelge Https://Www.Resmigazete.Gov.Tr/Eskiler/2006/01/20060120-5.Htm (Erişim Tarihi: 20.08.2021).

Https://Tyap.Net/Meslekler Mesleklerle İlgil Makaleler (Erişim Tarihi: 20.08.2021).

**Ek-1: Nitel Görüşme Formu**

1. Memuriyet size göre ne anlam ifade ediyor?
2. Memuriyeti itibar bakımından nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Memur olmak evlilikte etkili midir?
4. Memuriyet ev kiralama ya da kefillik gibi borçlanma ilişkilerinde etkili midir?
5. Memurların birbirleri ile ilişkileri nasıldır?
6. Memurların amirleri ile ilişkileri nasıldır?
7. Kadın ve erkek memurların tutum farkı var mıdır?
8. Yaşlı ve genç memurların tutum farkı var mıdır?
9. Türkiye'de dünden bugüne memur vatandaş ilişkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
10. Maliye'de memur vatandaş ilişkilerinin diğer kurumlar bakımından farklılık gösteren yönleri nelerdir?
11. Türk toplumunda memur önyargısı olduğunu düşünüyor musunuz, düşünüyorsanız sebepleri nelerdir?
12. Memur vatandaş ilişkilerine bilgi nasıl etki etmektedir?
13. Memur vatandaş ilişkilerine dış görünüş nasıl etki etmektedir?
14. Memur vatandaş ilişkilerine siyaset nasıl etki etmektedir?
15. Memur vatandaş ilişkilerine sosyal medya nasıl etki etmektedir?
16. Memur vatandaş ilişkilerine teknolojik gelişmeler nasıl etki etmektedir?
17. Memurla vatandaşın düne oranla daha az karşı karşıya geldiğini düşünüyor musunuz?
18. Gelecekte memursuz bir bürokrasi mümkün olabilir mi?

## Ek-2 Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan memur ve vatandaş görüşmecilere ait demografik veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

| Kod | Çalışılan Kurum | Cinsiyet | Yaş | Meslek Tecrübesi (Yıl) | İdarecilik Tecrübesi |
|---|---|---|---|---|---|
| M1 | MALİYE | Erkek | 70 | 41 | Var |
| M2 | MALİYE | Erkek | 69 | 40 | Var |
| M3 | MALİYE | Kadın | 67 | 40 | Var |
| M4 | MALİYE | Erkek | 59 | 32 | Var |
| M5 | MALİYE | Kadın | 58 | 34 | Yok |
| M6 | MALİYE | Kadın | 51 | 30 | Var |
| M7 | MALİYE | Kadın | 48 | 22 | Yok |
| M8 | MALİYE | Erkek | 46 | 22 | Var |
| M9 | MALİYE | Kadın | 41 | 24 | Var |
| M10 | MALİYE | Erkek | 40 | 22 | Yok |
| M11 | MALİYE | Erkek | 31 | 8 | Yok |
| M12 | MALİYE | Kadın | 30 | 5 | Yok |
| M13 | MALİYE | Erkek | 30 | 1 | Yok |
| M14 | MALİYE | Erkek | 30 | 4 | Yok |
| M15 | MALİYE | Erkek | 30 | 3 | Yok |
| M16 | MALİYE | Erkek | 29 | 2 | Yok |
| M17 | MALİYE | Kadın | 28 | 5 | Yok |

**Tablo 1: Memur Katılımcı Örneklem Tablosu**

| Kod | Meslek | Cinsiyet | Yaş | Eğitim | Meslek Tecrübesi (Yıl) |
|---|---|---|---|---|---|
| V1 | Emekli muhasebeci | Erkek | 70 | Üniversite | 48 |
| V2 | Muhasebeci | Erkek | 63 | Ön Lisans | 41 |
| V3 | Emekli Memur | Erkek | 62 | Lise | 16 |
| V4 | Esnaf | Kadın | 61 | Lise | 27 |
| V5 | Mali Müşavir | Kadın | 60 | Lisans | 20 |
| V6 | Meslek Odası Başkanı | Erkek | 51 | Yüksek Lisans | 33 |
| V7 | Mali Müşavir | Kadın | 49 | Lisans | 20 |
| V8 | STK Ücretli Çalışan | Kadın | 48 | İlköğretim | 7 |
| V9 | İşçi | Erkek | 46 | Lisans | 7 |
| V10 | Ücretli Çalışan | Erkek | 42 | Lisans | 10 |
| V11 | Serbest Muhasebeci | Erkek | 41 | Yüksek Lisans | 17 |
| V12 | Muhasebeci | Erkek | 31 | Lisans | 10 |
|  | İnsan Kaynakları | Erkek | 30 | Yüksek Lisans | 6 |
| V14 | Serbest çalışan | Kadın | 29 | Lisans | 5 |
| V15 | Muhasebeci Çalışanı | Kadın | 28 | Ön Lisans | 4 |
| V16 | Ücretli Çalışan | Kadın | 23 | Ön Lisans | 3 |

**Tablo 2: Vatandaş Katılımcı Örneklem Tablosu**