Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2021 Cilt-Sayı: 14(1) ss: 68-81
Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2021 Vol-Issue: 14(1) pp: 68-81
http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf/

ISSN: 2564-6931
DOI: 10.25287/ohuiibf.697538
Geliş Tarihi / Received: 03.03.2020
Kabul Tarihi / Accepted: 22.10.2020
Yayın Tarihi / Published: 03.01.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

TEMSİLİ BÜROKRASİ SIFIR TOPLAMLI BİR OYUN MUDUR? LİTERATÜR KAPSAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Merve DURMUŞ [1]

Öz

Dezavantajlı grupların bürokraside temsil edilmesinin daha cevap verebilir bir kamu idaresi sağlayacağını ileri süren temsili bürokrasiye karşı yöneltilen eleştirilerden biri, hizmet dağıtımında eşitliğe yarardan çok zarar verdiğine yöneliktir. Bu anlayışa göre temsili bürokrasi sıfır toplamlı bir oyundur (zero sum game) ve azınlıklara sağladığı yararlar, diğer grupların zarar görmesi pahasına sağlanmaktadır. Yani bu durum, dezavantajlı gruplara bir kazanç sağlarken diğer grupları (özellikle kamu hizmeti alma noktasında) mağdur etmekte, ve böylece temsili bürokrasinin hizmet dağıtımında bütün toplumsal gruplara eşitliği sağlama vaadine gölge düşürmektedir. Bu kapsamda mevcut çalışma, Türkiye'de oldukça sınırlı oranda önem görmüş bir teoriye yönelik bu iddianın, ne oranda doğru olduğunu tartışarak ilgili ulusal literatüre katkı sağlama ve söz konusu yaklaşıma farklı bir bakış açısı sunmayı amaçlamaktadır. Bu maksatla ilgili literatür taranmış ve temsili bürokrasiye yönelik yapılan araştırmalar incelenerek mevzu bahis iddia değerlendirilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak ise temsili bürokrasinin aslında sıfır toplamlı bir oyun olmadığı, temsilci bürokratların kamu hizmeti sunarken kendi gruplarının yanı sıra diğer gruplara da artan oranda kamu hizmeti sağladığı ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler *: Temsili Bürokrasi, Hizmet Dağıtımında Adalet, Sıfır Toplamlı Oyun*

Jel Sınıflandırılması *: H4, J71, J78.*

[1] Arş. Gör., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, mervedurmus4190@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2468-3972.

Atıf/Citiation (APA6):
Durmuş, M. (2021). Temsili bürokrasi sıfır toplamlı bir oyun mudur? Literatür kapsamında bir değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14*(1), 68-81. http://doi.org/10.25287/ohuiibf.697538.

Durmuş, M. (2021). Temsili bürokrasi sıfır toplamlı bir oyun mudur? Literatür kapsamında bir değerlendirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14*(1), 68-81.

IS REPRESENTATIVE BUREAUCRACY A ZERO SUM GAME? AN ASSESSMENT WITHIN THE SCOPE OF LITERATURE

Abstract

One of the criticisms against the representative bureaucracy, which suggests that representing disadvantaged groups in the bureaucracy will provide a more responsive public administration, is that it harms the distributional equity rather than benefiting. According to this understanding, representative bureaucracy is a zero-sum game and the benefits it provides to minorities are at the expense of other groups. In other words, this situation brings disadvantaged groups a profit, while victimizing other groups (especially at the point of receiving public service), and so overshadowing the promise of equality for all social groups in the delivery of the representative bureaucracy. In this context, existing study aims to contribute to the relevant national literature discussing the percentage of correction of this claim for a theory (representative bureaucracy) which has seen very limited amount of importance in Turkey, and aims to offer a different perspective to this approach. For this purpose, the related literature has been reviewed and the claim in question has been tried to be evaluated by examining the researches made on representative bureaucracy. As a result, it has been revealed that the representative bureaucracy is not a zero-sum game and representative bureaucrats provide an increasing number of public services to other groups as well as their own groups, while delivering public services.

Keywords ***:*** *Representative Bureaucracy, Distrubitional Justice, Zero Sum Game*

Jel Classification ***:*** *H4, J71, J78.*

GİRİŞ

Bürokrasiler kamu hizmet sunan örgütlerdir ve bürokrasi bünyesinde çalışan bürokratların karar verme ile uygulama süreçleri boyunca, hizmet dağıtımının eşit ve adil bir şekilde gerçekleştirme noktasında sorumlulukları bulunmaktadır. Ancak bu sorumluluğu yerine getirirken bürokratların taraflı davrandığı ve bu kapsamda kendi mensup oldukları gruplara ayrıcalıklı bir şekilde dağıtımda bulundukları gerçeği, bürokrasinin bazı yazarlarca "hayatlarını etkiledikleri insanlara karşı sorumluluğu bulunmayan atanmış kişilerin yer aldığı kurum (Albrow, 1970: 13)" gibi ironik bir ifadeyle açıklanması sonucunu doğurmuştur. Bununla birlikte, toplumun bütün kesimlerini kucaklayan ve onlara karşı cevap verebilir olan bir bürokrasinin, ancak demokratik yapıda örgütlenerek ve politika yapımı ile uygulanması süreçlerinde çevrenin talep ve beklentileriyle uyumlu hale gelerek gerçekleşeceği ifade edilmiştir (Meier, 1997: 195). İşte bu noktada temsili bürokrasi, toplumun bütün kesimlerinden yeterli oranda bürokrat istihdam edilerek bürokrasinin daha cevap verebilir kılınacağını ileri süren bir teori olarak, bahsi geçen sorunları çözmede önemli görülen teorilerden biri olmuştur. Buna göre temsili bürokrasinin, karar alma ve uygulama süreçlerine toplumun bütün kesimlerinin katılımını sağlayıp demokratik bir yönetim oluşturarak, cevap verebilir bir kamu yönetimi sağlamak için kamu hizmetlerinin daha adil ve eşit bir şekilde dağıtımını sağlayacağı ileri sürülmüştür.

Ancak günümüzde bürokratik temsilin mal ve hizmetlerin azınlık gruplarına dağıtımını artıracağını ileri süren tartışmalar yerini (Nicholson-Crotty, 2011: 582), temsili bürokrasinin adaletsiz dağıtımı tekleyip tetiklemediğine yönelik kaygılara bırakmıştır (Long & Park, 2020: 10). Özellikle bürokratların kendi kararlarını maksimize eden davranışlarda bulunacağı (Meier, Wrinkle, & Polinard, 1999: 1022) ve böylece alınacak politika kararları ile bunların uygulanması süreçlerinde sahip oldukları takdir yetkileri aracılığıyla kendi gruplarına fazladan dağıtacakları hizmetin diğer gruplar nezdinde kayıplara yol açacağı ifade edilmiştir. Dolayısıyla temsili bürokrasinin, dezavantajlı gruplara avantaj sağlayan ve diğer grupların bu yüzden zarar gördüğü bir sıfır toplamlı oyuna yol açma potansiyelinin bulunduğu İleri sürülmüştür.

İşte bu açıklamalardan hareketle mevcut çalışma, toplumun farklı segmentleri arasındaki dağıtımsal eşitlik meselesini temsili bürokrasi konusu kapsamında ve sıfır toplam bağlamında ele almayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın sorusu, "temsili bürokrasi hizmet dağıtımı

noktasında adaleti ve eşitliği sağlamada sıfır toplamlı bir oyun mudur?" olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte bürokratik temsilin adaletsiz dağıtımı tetikleyici olup olmadığına dair çalışmaların pek olmayışının, yani temsiliyet-dağıtımsal eşitlik ilişkisi çerçevesinde, dağıtımsal sonuçların pek irdelenmemesinin de bu çalışmayı önemli kıldığı ifade edilebilir. Dolayısıyla mevcut çalışmanın, temsili bürokrasi teorisi kapsamında dağıtımsal eşitliği zedeleyecek bir sıfır toplam durumuna yol açıp açmadığına dair ulusal literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

İlgili literatüre katkı sunmayı hedefleyen mevcut çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Bu bağlamda, birinci bölümde temsili bürokrasi yaklaşımı açıklanmış, ikinci bölümde temsili bürokrasi sıfır toplamlı oyun ilişkisi incelenmiş ve nihai olarak literatür ışığında temsili bürokrasinin sıfır toplamlı oyun olup olmadığına dair değerlendirme yapılmıştır.

I.TEMSİLİ BÜROKRASİ YAKLAŞIMI

İlk defa bir teori olarak 1944 yılında Kingsley (1944) tarafından ortaya atılan temsili bürokrasi, zamanla anlam ve kapsam değişimine de uğrayarak kamu yönetimi alanında oldukça önemli bir kuram haline gelmiştir. İlk etapta siyasilere sadık bürokratik bir elit sınıf oluşturarak, yani bürokrasi ve demokrasi arasındaki potansiyel çatışmayı önleyerek, siyasi istikrarın sağlanması amacıyla toplumdaki baskın sınıfın bürokraside temsil edilmesini öneren Kingsley'in bu düşüncesi yerini, Mosher (1968) ile birlikte toplumdaki bütün sosyal sınıfların bürokraside temsil edilmesi fikrine bırakmıştır. Böylece temsili bürokrasi en genel anlamıyla "toplumu oluşturan bütün demografik kökenlerin bürokrasiye yansıtılması" olarak ifade edilmiştir (Meier ve ark., 1999; Riccucci, Van Ryzin, & Lavena, 2014). Bu bağlamda temsili bürokrasinin hem politik kararlar almada, hem de bunların uygulanmasında görev alan kamu görevlilerini kapsayan bir insan kaynakları politikası olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla, aslında temsili bürokrasinin, kimliğin bürokratik karar almayı ve bu alınan kararların uygulanmasını nasıl etkilediğini incelediği ileri sürülebilir.

Bununla birlikte, literatür incelendiğinde temsili bürokrasinin üç farklı türünün bulunduğu görülmektedir. İlk defa Mosher (1968) tarafından aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayrılan temsili bürokrasi, son zamanlarda sembolik etkilerinin de bulunduğunun ortaya çıkması ile bir üçüncü türe daha sahip olmuştur (Ricucci ve ark., 2014). Bunlardan sadece azınlıkları temsil eden bürokratların sayısal ifadesi olarak *pasif temsil*, "bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmak" olarak tanımlanmaktadır (Pitkin, 1967). Bir diğer tür olan *aktif temsil* ise, "bürokraside yer alan bu temsilci bürokratların temsil ettiği varsayılan grupların çıkar ve istekleri için yaptığı baskı" olarak tanımlanmıştır (Mosher, 1967). Temsili bürokrasinin en güncel türü olan *sembolik temsil* ise, "pasif anlamda yeteri kadar temsilci bürokrat bulunduran bir bürokrasinin, bürokratlar herhangi bir eylemde bulunmasa dahi vatandaşlara yarar sağlayacağı" savından hareket etmektedir (Ricucci ve ark., 2014). Kısaca pasif temsil temsilci bürokratların sayısal karşılığını, aktif temsil bu bürokratların kendi sosyal kökenleri için aktif olarak çalışmasını, sembolik temsil ise bu bürokratların hiçbir çaba göstermeden dahi sağlayacakları yararları ifade etmektedir.

Bununla birlikte genel olarak toplumun bütün kesimlerine cevap verebilir bir kamu yönetimi sağlama amacı güden temsili bürokrasinin, bu amacını yerine getirmesi için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Meier'ın (2018) "temsili bürokrasinin temelleri (bare bone condition)" olarak ifade ettiği bu şartlar; "kimliğin belirgin bir şekilde varlık göstermesi" ve "bu kimliğe mensup bürokratların yeterli ölçüde takdir yetkisinin bulunmasıdır". Meier (2018) ayrıca, bürokratın takdir yetkisinin konusu geçen kimlik ile bağlantılı olmaması durumunda bürokratik temsilin bir işe yaramayacağını da belirtmektedir. Bu şartların sağlanması durumunda ise temsilci bürokratların, kendi kökenlerine yarar sağlayacak politikalar oluşturulması ve bunların uygulanması noktasında baskı oluşturacağı ve bu kapsamda kendi gruplarının kamu hizmetlerinden daha fazla yararlanacakları ileri sürülebilir.

Bütün bunların yanında, temsili bürokrasinin birçok açıdan yararlarının bulunduğu da belirtilmelidir. Alana yönelik yapılan araştırmalar temsili bürokrasinin toplumsal, örgütsel ve bireysel bazda pek çok faydasını gözler önüne sermiştir. Bunların başlıcaları, demokrasi ve bürokrasi arasındaki çatışmaları uzlaştırma (Meier ve ark., 1999: 1036), cevap verebilir bir kamu yönetimi

sağlama (Marvel & Resh, 2015:282; Meier & Nigro, 1976: 458), toplumsal eşitliği gerçekleştirerek vatandaşları eşit fırsatlar sunma (Groeneveld & Van de Walle, 2010:246; Ricucci & Van Ryzin, 2016: 2), dezavantajlı grupların kamu sektöründe kariyer yapmasını sağlama (Groeneveld & Van de Walle, 2010; Meier, 1975:527;), bürokratların performansını artırma (Meier, Wrinkle & Polinard, 1999: 1036; Meier & NicholsonCrotty, 2006), hizmetlerin kaliteli bir şekilde üretilmesini sağlama, azınlıklar hükümet programlarına daha rahat ulaşabilmelerini sağlama (Selden, Brudney, & Kellough, 1998:727), bürokrasinin meşruiyetine artırma (Agocs, 2012: 3; Grimmelikhuihsen, Jilke, Olsen,& Tummers, 2006: 6; Theobald & Haider- Markel, 2009; Ricucci & Van Ryzin, 2016: 122), vatandaşların devlete olan güveninin artması (Agocs, 2012: 3; Herman, 2007), daha kapsayıcı kamu politikaları oluşturma, hizmetin daha adil dağıtılmasını sağlama ve şeffaf hesap verebilir ve katılımcı bir yönetim oluşturma (Agocs, 2012: 3; Meier, 1975:527; Meier & Hawes, 2009: 282) gibi bürokrasinin daha işlevsel bir şekilde vatandaşlara hizmette bulunmasını sağlayacak yararlardır. Bu kapsamda bürokratik temsilin, bürokrasinin etkin bir şekilde çalışması için oldukça önemli olduğu ifade edilmelidir.

Öte yandan, temsili bürokrasiye yönelik eleştirilerin de bulunduğu belirtilmelidir. Bu eleştiriler genellikle teorinin temelini oluşturan özelliklere yöneliktir. Örneğin, teorinin başlıca varsayımlarından sosyo-demografik kökenlerin davranışları etkilediği savı, "mantıklı ancak belirsiz ve kanıtlanmamış" olarak değerlendirilmektedir (Putnam, 1967: 44). Dolayısıyla her sosyo-demografik kökeni temsil eden temsilci bürokratların kendi gruplarına yarar sağlayacağı konusunun muallak olduğu ileri sürülebilir. Çünkü Subramaniam'a (1967) göre, alt sınıflardan üst düzey pozisyonlara geçen kişiler bu kademe atlayışının ya başında ya da ortasında kendi sınıflarına duydukları sempatilerini kaybetmektedir. Dolayısıyla kendi gruplarının talep ve beklentilerini karar alma ve uygulama süreçlerine yansıtmalarının şüpheli olduğu ileri sürülebilir.

Bununla birlikte, temsili bürokrasinin bütün bürokratik alanlarda işe yaramayabileceği ileri sürülmektedir. Örneğin, ABD Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi herhangi bir ırk, etnik köken veya cinsiyet gibi sosyo-demografik özellik taşımadığından, burada bürokratik temsilin herhangi bir yararının bulunması çok zordur (Meier & Hawes, 2009: 271-274). Ayrıca temsili bürokrasiye yöneltilen bir diğer eleştiri ise eğitim konusundadır. Çünkü bürokratik pozisyonlarda yer almak, yükseköğretim düzeyinde eğitim almayı gerektirmektedir. Bu eğitim olanaklarına ise daha çok orta sınıf aileler ulaşabilmekte, dezavantajlı gruplar yeteri kadar ulaşamamaktadır (Peters, 2014: 87). Bu durumda, bürokratik pozisyonlarda yer almayı hak edecek kadar eğitim almış dezavantajlı bireylerin yoksunluğu, bürokratik temsilin tam manasıyla yerine getirilmesine engel teşkil ettiği ifade edilebilir.

II.SIFIR TOPLAMLI OYUN BAĞLAMINDA TEMSİLİ BÜROKRASİ

Bütün kesimlere adil ve eşit bir şekilde kamu hizmeti sunarak daha cevap verebilir bir bürokratik yönetim vadeden temsili bürokrasiye (özellikle aktif temsile) karşı yöneltilen eleştirilerden biri de diğer gruplara karşı olumsuz koşullar meydana getireceğine dair inanışlardır. Örneğin aktif temsilin ilk dönem eleştirilerinde, temsilci bürokratların kendi gruplarına sağladığı kazançların, diğer gruplar üzerinde doğrudan negatif sonuçları bulunacağı ileri sürülmüş, bunun sebebi ise temsilci bürokratların kendi toplumsal kökenlerine daha çok hizmet sunmak için çabalayarak diğer gruplarla rekabet haline girme olasılığı olarak ifade edilmiştir (Meier, McClain, Polinard, & Wrinkle, 2004). Bu görüşün temelini, bireylerin fayda maksimizasyonu sağlayıcılar olarak görülmesinin oluşturduğu ileri sürülmektedir (Meier & Morton 2015: 99). Bu bağlamda bürokratların, belirli ölçüde karar alma ve uygulama süreçlerinde takdir hakkına sahip olmasının, kendi gruplarına diğer bütün grupların zarar görmesi pahasına yarar sağlama fırsatı sunduğu düşünülmektedir (Nicholson-Crotty, Grissom, & Nicholson-Crotty, 2011:584). Dolayısıyla daha çok hizmet dağıtımı noktasında yapılan bu eleştirilere zemin hazırlayan durumun, temsilci bürokratların kendi gruplarına yarar sağlama güdüsü olduğu ileri sürülebilir.

Bütün bu çekinceler, bazı akademisyenleri (Meier ve ark., 1999: 1022) "dağıtımsal eşitlik göz önüne alındığında, temsili bürokrasinin azınlık guruplarına sağladığı yararlar, diğer gruplardan aldıkları aracılığıyla mı gerçekleşmektedir?" yani "temsili bürokrasi sıfır toplamlı bir oyun mudur?"

sorusuna cevap aramaya yöneltmiştir. Dolayısıyla cevap aranan bu sorular, temsili bürokrasinin aslında bir matematik bilimi olan, ancak günümüzde birçok farklı alanda, dahil olan tarafların rekabet ve işbirliği durumlarını inceleyen sıfır toplamlı oyun teorisi (zero sum game) (Peters, 2015:1) kapsamında, özellikle temsili bürokrasinin hizmet dağıtımında adaleti sağlama noktasında ne kadar başarılı olup olmadığını araştırmaya yöneltmiştir.

Sorunsalın daha iyi anlaşılması adına, oyun teorisine değinmek yerinde olacaktır. Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı üzere, oyun teorisi bir matematik bilimidir. Ancak günümüzde kullanım alanının çeşitlenmesinin, oyun teorisinin gündemde daha çok yer etmesini sağladığı ifade edilebilir. En az iki oyuncuyu gerektiren oyun teorisinde oyuncuların çıkarları aynı paralelde olmamalı ve yaptıkları seçimler belirli kazanç ve kayıplar meydana getirmelidir (Çam, 1970: 52). Bununla birlikte oyun teorisinin, mevcuttaki kazanç ve kayıpların durumuna göre; "sıfır toplamlı oyun" ve "toplamı sıfır olmayan oyun" olarak ikiye ayrıldığı da belirtilmelidir. Buna göre sıfır toplamlı oyun, birinin kazancının diğeri veya diğerlerinin eşit orandaki kaybına neden olması durumu iken (Neufeldt, 1988: 1554), toplamı sıfır olmayan oyunlar ise belirli stratejilerle her iki oyuncunun da kazandığı oyunlardır (Çiftçi, 2017: 702).)

Bu açıklamalara uygun olarak, bir grubun kazancının diğer grubun kaybı ile sağlandığı politika çıktılarının da sıfır toplamlı bir oyun olarak görüldüğü ifade edilebilir (Meier ve ark., 2004: 399). Bu duruma ise, politikaların genellikle gücün yeniden dağıtımı olarak görülmesinin yol açtığı bilinmektedir. Gücün sınırlı olmasının ve bir taraf için sahip olunan güç oranında gerçekleşen artışın diğer tarafın gücündeki azalışa sebep olmasının, tarafları rekabet haline sürükleyeceği ifade edilmektedir (Shen & Xia, 2012: 154). Bu bağlamda bürokraside gücü ele geçirenlerin, özellikle politika yapımı ve dolayısıyla hizmet dağıtımında oldukça etkin olması, bürokraside yer alan grupların rekabeti ile sonuçlanabilir. Bu rekabet sonucunda ise bir grubun kazancının diğer grubun kaybına neden olduğu sıfır toplam durumu oluşabilir.

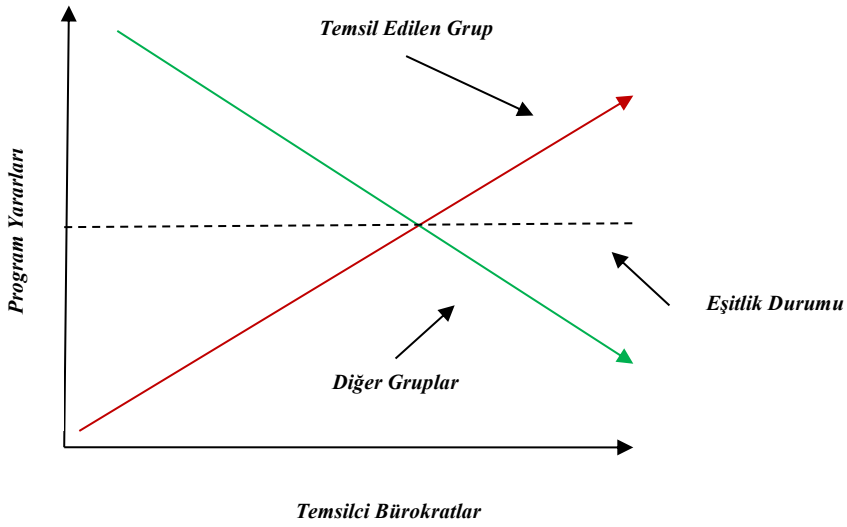
Bu bağlamda, bazı akademisyenlerce hizmet dağıtımını geliştirici olarak nitelendirilen (Agocs, 2012) temsili bürokrasi, bazıları tarafından (örn.; Marvel & Resh, 2015:282) hizmet dağıtımında yeni bir eşitsizlik durumu meydana getiren sıfır toplamlı bir oyun olarak görülmektedir. Çünkü bürokratik gücün birçok toplumsal grup tarafından paylaşılmasını (yani oyuna birçok yeni oyuncunun girmesini) hedefleyen temsili bürokrasinin, aynı zamanda birçok potansiyel rakibi de bir araya getirdiği ileri sürülebilir. Bu durumun da bürokratik temsilin sağlandığı bir bürokraside ne kadar toplumun tümünü içerecek kararlar alınırsa alınsın ve bu kararlar ne kadar kanun, yönetmelik ve örgüt politikaları ile desteklenirse desteklensin, uygulanması esnasındaki personelin takdir yetkisinin güç dengesini etkileyeceği ve gücün daha baskın olan kesime geçmesine neden olabileceği ifade edilebilir. İfade edilen durum (gücün baskın olan gruba geçmesi durumu) belirli ölçüde karar almayı ve hizmet dağıtımını etkileyeceğinden, ciddi bir eşitsizlik sorunu potansiyeli oluşacağı ileri sürülebilir (Nicholson-Crotty, 2011: 582). Dolayısıyla, bürokratik gücü ele geçiren baskın grubun etkisi altında alınan kararlar ile hizmet dağıtımının, bu grup lehinde kazanca, diğer gruplar açısından ise kayba dönüştüğü sıfır toplam durumunu oluşturabileceği ifade edilebilir.

Bununla birlikte, sıfır toplam durumunun genellikle kaynakların ve politika çıktılarının kısıtlı ve bölünebilir olduğu alanlarda ortaya çıktığı ifade edilmelidir. Böylece, kıtlığın oluşturduğu bu sıfır toplam durumlarında bireyler işbirlikçi yerine çatışmacı davranışlarda bulunabilirler (Berg, 1984: 6). Mevcut mal ve hizmetlere yönelik olarak çıkan bu rekabet de bir grubun hizmetlerden yarar sağlamasına, diğer grupların ise mağduriyeti ve mahrumiyetine neden olabilir (Meier ve ark., 2004: 399). Örneğin bu sıfır toplam durumu, kıt olan idari kadroların paylaşımında görülebilir. Latin ve Afro-Amerikan azınlıklar arasında yaşanan bu tarz bir rekabette Latin gruplar, Latin bir okul müdürü atanması için Afro-Amerikan bir müdürün atanmasına engel olabilir. Veya bir azınlık öğretmeni kendi kökeninden olan öğrencilere daha çok vakit geçirir ve onlara diğer gruplardan farklı tekniklerle öğretmeye çalışırsa bu durum azınlık öğrencileri lehine, diğerlerini aleyhine olan bir durumla sonuçlanabilir. Dolayısıyla öğretmenin sağlamakla yükümlü olduğu kamu hizmetinin adil ve eşit bir şekilde dağıtılmamış olduğu sıfır toplam durumu meydana gelebilir. Ayrıca örneğin, burslar, mesleki eğitim programlarına katılım, belirli bir limiti bulunan kaynak havuzlarından ayrılan fonlar, lojman tahsisi gibi hizmetler kısıtlı olduğundan, bu hizmetlerin dağıtımımda yetkili olan bürokratın sosyal kökenine göre diğer gruplar açısından bir sıfır toplam durumu oluşturabilir (Nicholson-Crotty, 2011: 582).

Bütün bunlardan hareketle, temsili bürokrasi kapsamında takdir yetkisinin bazı maliyetlerinin bulunduğu ileri sürülebilir. Bu maliyetler ortaya çıkaran başlıca sebebin ise, her bir bürokratın kendi çıkarı doğrultusunda hareket ederek diğer gruplara karşı ayrımcı davranışlarda bulunması ihtimali olduğu ifade edilebilir (Lim, 2006: 202). Ayrıca bu ayrımcı davranışları önleyecek bürokratik mekanizmaların bulunmamasının (Meier ve ark., 1999:1036) da yönetimde baskın hale gelen azınlık gruplarının güçlerini tamamen kendi grupları çıkarına kullanması, mevcut kaynakları bu yönde tahsis etmesi ve politika çıktılarını (kamu hizmetlerini) kendi guruplarına yarar sağlayacak şekilde dağıtımının sağlaması durumunu ortaya çıkarabileceği ifade edilebilir. Sonuç olarak bu durum, gücü ele geçiren azınlık gruplarının yarar sağladığı (yani kazandığı), diğer grupların ise bu yüzden zarar gördüğü (yani kaybettiği) bir sıfır toplamlı oyun olarak nitelendirilebilir.

Ayrıca, temsili bürokrasi gibi politikalar kapsamında yapılan dezavantajlı grupların temsilini artırmaya yönelik düzenlenen pozitif ayrımcılık uygulamalarının da diğer çoğunlukta bulunan gruplar nezdinde rahatsızlık oluşturduğu görülmektedir. Örneğin, ABD'de siyahi grupların kamu işgücünde yer almasına yönelik kota ve benzeri uygulamaların getirilmesi, beyazlar açısından olumsuz bir izlenim bırakmıştır. Öyle ki, beyazlar bu durumu kendileri aleyhine sıfır toplamlı bir oyun olarak görmektedirler. Onları bu düşünceye sevk eden durum ise, daima siyahileri ötekileştirmekle suçlanan beyazlara karşı önyargıların artmasıdır. Bu sebeple, beyazlara karşı ayrımcılık artış göstermiş ve onların ülkedeki dominant pozisyonuna gölge düşmüştür. Sonuç olarak beyazlar, ırkçılıkla mücadele eden siyahilere karşı önyargıların azalması ile kamu politikalarında onların istek ve taleplerine daha duyarlı olunmasının, kendilerine yönelik önyargıları artırdığını ve bu yüzden ayrımcılığa uğrayarak eğitim, istihdam gibi alanlara ulaşımlarının olumsuz etkilediğini ileri sürmüşlerdir (Norton & Sammers, 2011). Buradan hareketle, pozitif ayrımcılığın mukavemet ve ayrımcılığa neden olma ihtimalinin bulunduğu ileri sürülebilir. Etnik azınlık, kadın ve diğer dezavantajlı gruplara bu politikalar (eğitim, istihdam, konut vb.) aracılığıyla eşitliği bozacak şekilde hizmet sağlanmasının, azınlıkta olmayan gruplara ayrımcılıkla muamele edilmesine neden olduğu ve bu durumun da bir grubun kazanıp diğerinin kaybettiği bir sıfır toplam durumunu ortaya çıkardığı ifade edilebilir.

Bütün bunların yanında, Nicholson- Crotty ve ark. (2011) şimdiye kadar izah edilmeye çalışılan sıfır toplam durumunu aşağıdaki grafikle açıklamaya çalışmışlardır:



Şekil 1: Aktif Temsil- Sıfır Toplamlı Oyun İlişkisi

Mevcut grafikte (Şekil 1) yer alan eşitlik çizgisi "toplumun bütün kesimlerinin eşit bir şekilde yararlanmasını" ifade etmektedir. Grupları temsil eden çizgilerin kesiştiği nokta ise ideal ve amacına ulaşmış bir bürokratik temsili göstermektedir. Ancak eşitlik çizgisinin üst kısmı aktif temsili daha az savunulabilir hale getirmiştir. Bu durumda temsilci bürokrat kendi grubundan olan vatandaşların

olması gerekenden daha fazla hizmet almalarını sağlamakta ve böylece eşitlik bozulmasına rağmen yarar sağlamaya devam etmektedir. Böylece bu ürün ve hizmetlerden daha az yararlanmaya başlamış olan diğer gruplara verilmesi gerekenler de azınlıklara tahsis edilmeye başlanmıştır. Bu durumda hizmet dağıtımda adalet ve eşitlik azınlık grubu lehine bozulmuş ve diğer gruplar aleyhine sıfır toplamlı bir oyun durumu meydana gelmiştir.

Öte yandan, bürokratik temsilin gerçekleşmesi halinde sıfır toplamlı oyuna neden olan bazı durumların da açıklanması gerekmektedir. Bunlardan biri, azınlık grupların bürokratik kadrolara erişimi ile alınan karar ve politikaları kendi grupları lehine etkilemelerinin sağlanması nedeniyledir. Örneğin temsilci bürokratların kendi grupları için çaba göstermesi yani taraflı olması kendi gruplarına daha çok yarar sağlama eğiliminde olmalarına sebep olmaktadır (Lim, 2016). Bu durum da temsilci bürokratların diğer gruplar zarar görse dahi kendi grupları için çalışma ve onları kayırma eğilimlerini gözler önüne sermektedir.

Sıfır toplama sebep olan bir başka durum da temsilci bürokratların kendi inanç ve değerleri ile hareket etme güdüleridir. Bu durum, özellikle karar alma mekanizmasında bulunan bürokratların, kendi istekleri veya bilinçaltlarının yönlendirmeleriyle politika kararları alınması süreçlerine diğer gruplardansa, kendi gruplarının İhtiyaç ve isteklerini yansıtmalarına sebep olabilmektedir (Kranz, 1974). Ayrıca bu durumun, karar alıcıların yanı sıra, oluşturulan politikaları uygulamakla görevli bürokratların da kayırmacı davranışlarda bulunmasına sebebiyet verebileceği ileri sürülebilir. Dolayısıyla burada yine diğer grupların aleyhine, yani diğer grupların olumsuz bir şekilde etkileneceği bir sıfır toplam durumu oluşabileceği ifade edilebilir.

Sıfır toplam durumuna yol açabilecek bir diğer temsili bürokrasi durumu ise kontrol ve kısıtlamalıdır. Temsilci bürokratlar kendi gruplarına fayda sağlamak amacıyla diğer bürokratların davranışlarını kontrol altına alma eğiliminde bulunabilirler (Thompson, 1976; Lim, 2006). Böylece, diğer grupları bürokratik süreçlerde bir şekilde saf dışı bırakarak, yine onların olumsuz etkilenmesi pahasına kendi gruplarına yarar sağlayabilirler. Çünkü bürokrasi kim ele geçirirse onun elinde büyük bir güçtür ve karar alma sürecinde yer alan gruplar kamu politikalarının şekillenmesi noktasında içeriği ile kapsamını etkilemekte, sonuç olarak da hizmet dağıtımı bağlamında kim daha çok yarar ve zarar görecek bu süreçte belirlenmektedir (Meier ve ark., 2004: 400). Bu yeni durumda hizmet dağıtımının bir gruba, diğer grupları olumsuz bir şekilde etkileyecek biçimde yapılması ihtimalini ortaya çıkararak sıfır toplamlı bir duruma sebebiyet verebilmektedir.

III. TEMSİLİ BÜROKRASİ SIFIR TOPLAMLI BİR OYUN MUDUR?

Temsili bürokrasiye eleştirel bir yaklaşım olarak sıfır toplamlı oyunun, alan literatürü incelendiğinde çok az olasılıkla kabul gördüğü ifade edilebilir. Gerek temsili bürokrasinin olumlu yanlarından gerekse olumsuz etkilerinden sebeple bu yaklaşımın aslında çok da mümkün olmadığı belirtilmektedir. Temsili bürokratların bireylerin kar maksimizasyon güdüsüyle kendi gruplarına yarar sağlama eğilimlerinin ve bu amaçla kullandıkları takdir yetkilerinin iddia edilenin aksine, azınlık olmayan diğer gruplara zarar verme durumunun pek de gerçeği yansıtmadığı ileri sürülmektedir. Örneğin, Meier ve ark. (1999), Teksas'ta 350 okul bölgesinde 1000 öğrenci kapsamında yaptıkları çalışmada, temsilci öğretmenlerin kendi gruplarına mensup öğrencilerin performanslarını artırdığı ve bu durumun diğer azınlıkta olmayan öğrencilerin performansında herhangi bir düşüşe neden olmadığı görülmüştür.

Bununla birlikte, Keiser, Wilkins, Meier, & Holland'ın (2002) yaptığı bir diğer araştırma da bu durumu destekler niteliktedir. Buna göre, kadın öğretmenlerin kız öğrencilerin performansı üzerinde etkisi olup olmadığını araştırdıkları çalışmada kız öğrencilerin matematik notlarını incelemişler ve kadın öğretmenlerin varlığının kız öğrencilerin matematik notları üzerinde olumlu bir etkide bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Bunun yanında, çalışmanın bir diğer bulgusu ise, bu durumun diğer öğrenci grupları üzerinde olumsuz bir etki bırakmadığı, aksine onların da matematik notları üzerinde bir gelişme sağladı yönündedir. Bu örneklerden hareketle, temsilci bürokratların kendi gruplarına yarar sağlamasının, diğer grupların zarar göreceği bir durum oluşturmayacağı, aksine bütün gruplara sağladığı yarar sonucu hizmet dağıtımının (eğitim-öğretim faaliyetlerinin)

daha adil bir şekilde yapılacağı ileri sürülebilir. Dolayısıyla bu örneklere göre bürokratik temsilin herhangi bir sıfır toplam durumuna yol açmadığı, temsili bürokrasilerin temsili olmayan karşılıklarına göre daha etkili olduğu sonucuna varılabilir (Meier ve ark., 1999: 1029).

Ayrıca bürokratik temsilin sağlanması durumunda, temsilci bürokratların takdir yetkileri dolayısıyla yerine getirdikleri taraflı eylemlerin (karar alma ve uygulama) muhakkak sıfır toplam durumuna yol açacağı algısının da yanlış olduğu ileri sürülmektedir. Çünkü temsili bürokrasi, bürokratların takdir yetkilerini diğer gruplar pahasına ve kendi grupları lehine değil de sorumlu bir şekilde kullanmalarını sağlayacaktır. Bununla birlikte temsili bürokrasinin amaçlarından biri "takdir yetkisine negatif değil de pozitif bir anlam yükleyerek" takdir yetkisinin sorumsuz kullanımından kaynaklanan sorunları çözmektir. Bunu ise, toplumun tutum, değer ve fikirlerinin temsilcisi olan bürokratların, bürokraside istihdam edilmesini sağlayarak gerçekleştirecektir (Kingsley, 1944).

Öte yandan, bürokrasi hukuki normlar vasıtasıyla işleyen bir sistem olduğu için ne kadar takdir yetkisinde özgürlük tanınırsa tanınsın, bu yetkinin tam olarak kullanılabileceği şüphelidir. Çünkü bu mevzuat sistemi bürokratların takdir yetkilerini kısıtlayacak kadar spesifik hazırlanmakta, dolayısıyla bu durum da bürokratların yetkilerini sınırlı bir şekilde kullanabilmelerine yol açmaktadır (Meier & Hawes, 2009: 273). Bu kadar kısıtlayıcı bir sistem içerisinde çalışan bürokratların ise, diğer grupların kaybetmelerine neden olmaları bir kenara, kendi gruplarına yarar sağlama durumları bile muallaktır. Bu şartlar göz önüne alındığında, temsili bürokrasinin sıfır toplamlı oyuna neden olma olasılığının oldukça düşük olduğu ileri sürülebilir.

Bürokratik temsilin sağlandığı bürokrasilerde, bürokratların kendi gruplarına yarar sağlamaları çeşitli yollarla gerçekleşmektedir. Örneğin bunlardan biri dezavantajlı grupların bürokrasideki sayısının artması ile diğer grupların önyargılarının yıkılarak sempati geliştirmeleri neticesinde gerçekleşmektedir (Lim, 2016). Hatta bunun sonucunda, diğer grupların azınlıkların temsilcisi olma yönünde davranış geliştirerek onlara karşı ayrımcı bürokratik süreçleri terk etme eğiliminde bulundukları görülmüştür (Selden, Brudney, & Kellough, 1998:727). Dolayısıyla temsili bürokrasi sayesinde eylemde bulunmadan dahi sembolik etkilerle diğer grupların sempati duyması sağlanarak işbirlikçi davranış geliştirmeleri sağlanabildiği ifade edilebilir. Bu bağlamda sıfır toplamlı oyundan ziyade herkesin kazandığı toplamı sıfır olmayan bir durumun oluştuğu görülmektedir.

Ayrıca temsili bürokrasinin çeşitli kaynaklarla (kontrol ve kısıtlama gibi) diğer gruplar üzerinde baskı kurulması yoluyla da kendi gruplarına yarar sağladığı belirtilmişti. Bu durumun ise, baskın grubun diğer gruplar üzerinde baskı kurarak karar alma ve hizmet dağıtımını etkileyebileceği ileri sürülmüştü. Ancak aslında bu kaynakların hizmet dağıtımını etkilemek üzere değil de, daha çok gelebilecek olası tehditleri engellemek amacıyla kullanıldığı belirtilmelidir. Çünkü temsilci bürokratların, kendi gruplarına yarar sağlayabilmek için diğer bürokratların davranışlarını kontrol altına alması muhakkak diğer grupların zarar görmesi anlamına gelmeyebilir. Örneğin, Hartford'da siyahi bir polis memurunun Puerto Rikolu bir kızı istismar ettiğine inandığı beyaz bir polisi fiziksel yollarla engelleyerek kontrol altına alması, diğer bürokratların önyargılarını hafifletmiş ve aynı zamanda dezavantajlı gruplara tekrar bu ve buna benzer davranışlarda davranmalarını engellemiştir (Thompson, 1976; Lim, 2006). Bu örneklerden de anlaşılacağı gibi, temsili bürokrasinin kaynaklarından olan kontrol, diğer grupların zarar gördüğü bir sıfır toplam durumuna yol açmamış, aksine hem dezavantajlı gruplara yarar sağlamış hem de önyargıların yıkılmasını sağlamıştır.

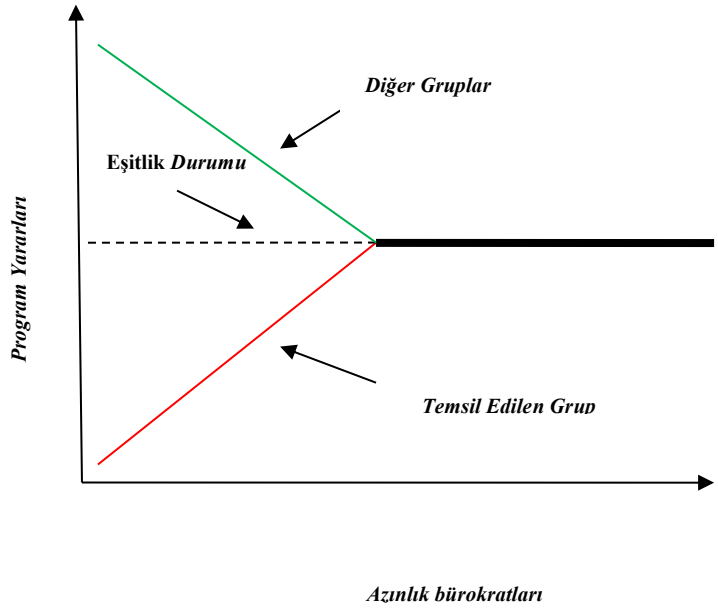
Benzer şekilde Rocha ve Hawes (2009) de temsilci bürokratların diğer öğrencilere ayrımcı davranışlarda bulunarak sıfır toplam durumuna yol açmalarının işini profesyonel bir şekilde yerine getiren ve duyarlı olan diğer öğretmenlerce önleneceğini ileri sürmektedir. Ayrıca onlara göre temsili bürokrasi, çoğunlukta olan öğrencilerin çeşitli gruplardan gelen bu öğretmenler tarafından ayrımcılık yerine farklı bakış açıları edineceklerini ve daha pek çok farklı yararlar elde edeceklerini ifade etmiştir (Rocha & Hawes, 2009).

Ayrıca, daha önce sıfır toplam durumunun politika çıktılarının sınırlı olması durumunda ortaya çıkabilme ihtimalinden bahsedilmişti. Buna göre, azınlık ve çoğunluk toplumları arasındaki ilişki en yaygın olarak, sınırlı ürünler (finite goods) kapsamında gerçekten bir gruba sağlanacak yararın, diğerlerinden alınarak sağlanmasını gerektiren sıfır toplamlı bir oyun olarak tanımlanmaktadır. Gerçekten de yapılan bazı araştırmalar bunu kısmen doğrular sonuçlara erişmiştir. Örneğin, çok ırklı okul bölgesindeki Latinler ve Afro-Amerikanlar arasındaki siyasal ilişkileri araştırmak üzere yapılan

bir araştırmanın sonuçları, özellikle sınırlılık (idari kadrolar vb.) söz konusu olduğunda, bu iki ırk arasında ilişkinin zaman zaman çatışmacı (rekabetçi) olduğunu göstermiştir (Meier ve ark., 2004: 399).

Ancak bu tarz ilişkilerde sıfır toplam durumunun tek olasılık olmadığı belirtilmelidir. Çünkü politika çıktıları daima sınırlı ürünlerden oluşmamaktadır. Örneğin, öğrencilerin performansını artırmaya yönelik oluşturulan politikalar kısıtlı değildir. Çünkü bu politikaların uygulayıcısı olan öğretmenler, temsilci bürokratlar olsalar dahi bu uygulamaları tüm öğrencilere eşit olarak uygulamaktadırlar (Meier ve ark., 2004: 399). Dolayısıyla bütün politika çıktılarının sınırlı oranda üretilmediği göz önüne alındığında, temsilci bürokratların her daim rekabetçi davranışlar geliştirmeyeceği ve bağlamda, temsili bürokrasi kapsamında sürekli sıfır toplam durumuna yol açacak hizmet dağıtımı süreçlerinin yaşanmayacağı ifade edilebilir.

Bütün bunların yanında, Nicholson-Crotty ve ark (2011:586) aslında temsili bürokrasinin bir sıfır toplam durumuna dönüşmediğini şu grafikle anlatmıştır.



Şekil 2: Eşitliğin Gözetildiği Aktif Temsil- Sıfır Toplam İlişkisi

Bu senaryoya göre, temsilci bürokratlar eşit paylaşımın alt düzeyinde hizmet gördükleri sürece kendi guruplarına aktif bir şekilde fazladan yarar sağlamaktadırlar. Bu durumun sıfır toplam durumuna dönüşmesi için temsilci grupların, temsil edilen grup eğrisinin eşit paylaşım seviyesine gelmesi halinde dahi kendi gruplarına yarar sağlamayı sürdürmeleri gerekmektedir. Ancak bu grafikte görüldüğü üzere, temsil edilen grup eşitlik seviyesine ulaştığı vakit, bürokratlar taraflı davranmayı sürdürmemektedirler. Böylece bu modele göre, bürokraside dezavantajlı grupların sayısının artması ile diğer grupların zarar görmesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Nicholson-Crotty ve ark (2011) bu senaryoyu mantıklı kılan birkaç sebep olduğunu belirtmektedirler. Öncelikle azınlık ve diğer gruplar devamlı eşitsizlik ve ayrımcılık muamelesi gördükleri için oldukça yüksek seviyede eşitlik ve adalet duygusu geliştirmişlerdir. Muhtemelen bu adalet duygusu, temsilci bürokratların kendi gruplarına yarar sağlama durumunu eşit seviyeye getirdikten sonra diğerleri pahasına bunu sürdürme güdülerini yatıştıracaktır. Bu duruma neden olan bir diğer sebep ise, gruplar arası rekabet olgusudur. Temsilci bürokratların taraflı davranması, bürokraside yer alan diğer grupların da taraflı davranmasına sebebiyet verebilir ve böyle bir tepki, temsili bürokrasi orantısız bir şekilde azınlıklar lehine karar ve hizmet üretme sürecine girdiğinde denge durumuna getirebilir. Böylece temsili bürokrasi vasıtasıyla temsilci bürokratların, eşitliği bozacak şekilde kendi guruplarına yarar sağlamaya çalışsalar dahi, diğer grupların tepkisi sayesinde bunu yapabilme olasılıkları oldukça düşük olacaktır. Bu bağlamda mevcut grafiğin, bir önceki

grafikte (Şekil 1'de) gösterilen geleneksel sıfır toplam modelinden daha makul görüldüğü ifade edilebilir.

Buradan çıkarılabilecek bir başka sonuç ise, gücün paylaşımı noktasında ortaya çıkması muhtemel sıfır toplam durumunun pek de mümkün olmadığı yönündedir. Yine mevcut grafikten hareket edildiğinde, azınlıkların adalet konusundaki hassasiyetlerinin veya diğer grupların, temsilci bürokratların eşitliği bozacak oranda yarar sağlama eğilimlerine karşı verdikleri tepkilerin, güç paylaşımı noktasında da devreye girebileceği ileri sürülebilir. Bu bağlamda temsili bürokrasi vasıtasıyla bürokratik gücün, bürokraside yer alan farklı grupların belirtilen yollarla daha eşitlikçi ve adil bir biçimde kullanılabileceği ifade edilebilir.

Öte yandan, temsili bürokrasinin tam olarak ve her koşulda etkin bir teori olduğunun kanıtlanamaması da sıfır toplamlı bir oyun olması ihtimalini azaltmaktadır. Örneğin yeterli düzeyde temsilci bürokrat istidam edilse dahi, bunların bazı sebeplerden dolayı, bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde kendi gruplarına yarar sağlayamadığı bilinmektedir. Buna en bariz örnek olarak örgütsel sosyalleşme verilebilir. Buna göre, zamanla örgütte geçirdikleri süre boyunca iş arkadaşlarıyla yaşadıkları ortak deneyimler nedeniyle kurum çalışanlarının toplumsal kökenleri arasındaki fark azalmaktadır (Dolan, 2002). Bu toplumsallaşma sürecinde ise bürokratların, kendi kökenlerine karşı sempatilerini kaybederek, diğer çalışanlarla benzer görüş ve davranışta bulunma durumunun oluşacağı ileri sürülmektedir (Thompson, 1976). Dolayısıyla, kendi gruplarına dahi sempatilerini kaybetmiş bürokratlardan, onlar adına yarar sağlamak için diğer gruplara zarar verecek (yani sıfır toplam durumuna yol açacak) karar verme ve politika uygulama davranışlarının beklenemeyeceği ifade edilebilir.

Bütün bunların yanında üzerinde durulması gereken bir başka husus ise dezavantajlı grupların zaten sıfır toplam durumunu yaşıyor olmalarıdır. Bu gruplar pek çok açıdan ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu sıfır toplam durumunu eksi (-) tarafında yer almaktadırlar. Ayrıca, dezavantajlı gruplara pek çok hizmetin dağıtımında da adaletsizce davranılmaktadır. Örneğin, bürokraside yaygın ve kronik olan cinsiyetçi ve engellilere karşı ayrımcı konseptler orta sınıf egemenliğini arttırarak, bu grupları bürokraside yer alma ve kariyer fırsatlarından mahrum bırakmaktadır (Agocs, 2012). Bu gruplar yine maruz kaldıkları ayrımcılıklar veya yeterli koşulların olmaması sebebiyle bürokrat olmada ön koşul olan yüksek öğrenim eğitimini de çoğu kez alamamaktadırlar. Bu durum, kamu sektöründe kariyer fırsatlarını da etkilemekte ve onların karar alıcı pozisyonlarında yer almasını engellemektedir. Dolayısıyla kamu çalışanlarının genellikle orta gelirli ailelerden geldiği ve bu gruplar temsil ettiği gerçeği göz önüne alındığında (Peters, 2015), dezavantajlı grupların kaybeden tarafta olduğu ve eşitlik düzeyine erişmede dahi çok yol katetmelerinin gerekli olduğu ifade edilebilir. Bu durumda sıfır toplamdan ziyade, toplamı sıfır olmayan bir durumun ortaya çıkacağı ileri sürülebilir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Demokratik bir yönetim oluşturarak toplumun talep ve beklentilerinin bürokrasiye daha çok yansımasını ve böylece daha cevap verebilir bir kamu idaresi oluşturulmasını sağlamayı amaçlayan bir kuram olan temsili bürokrasi, son zamanlarda birçok eleştirilere maruz kalmıştır. Bunlardan biri, temsili bürokrasinin hizmet dağıtımında eşitlik ve adaleti sağlama iddiasına yöneliktir. Buna göre, bazı akademisyenler bürokratik temsilin sonucunda temsilci bürokratların kendi grupları lehine davranışlarda bulunmasının, dağıtımsal eşitliği zedeleyebileceğini iddia etmektedirler. Bu durum ise, temsilci bürokratların takdir yetkilerini taraflı bir şekilde karar alma ve uygulama süreçlerinde kullanmaları ve böylece baskın çıkacak bir grubun diğerlerinin zarar görmesi pahasına kendi grubuna artan oranda fayda sağlaması potansiyelinden kaynaklanmaktadır.

Ancak literatür incelendiğinde, bu kaygıların pek de gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu konuya yönelik yapılan araştırmalar (Lim, 2006; Meier ve ark., 2004; Nicholson-Crotty ve ark., 2011; Rocha & Hawes, 2009; Thompson, 1976), temsilci bürokratların kendi gruplarına yönelik hizmet dağıtımını artırmasının, diğer gruplarda herhangi bir kayba neden olmadığını ve bu durumun da hizmet dağıtımında sıfır toplamlı bir duruma yol açmadığını ortaya koymuşlardır. Bu sıfır toplamlı

oyunu engelleyenin ise, temsili bürokratların kendi gruplarına yönelik gerçekleştirilen ayrımcı davranışlar dolayısıyla mağdur edilmeleri sonucu eşitlik ve adalet duygularının gelişmesi ve maruz kaldıkları bu durumun empati kurmalarını sağlayarak duygularını dizginlemesi, bürokraside yer alacak pek çok sosyal grubun birbirleri üzerinde kontrol mekanizması kurması, örgütsel sosyalleşme ve eğitimsizlik gibi sebeplerle temsili bürokrasinin başarısızlığa uğrama ihtimali ile mevzuatın bürokratların takdir yetkilerini kullanmalarını kısıtlaması gibi durumlar olduğu ileri sürülmüştür

Ayrıca sıfır toplamlı oyunların, kazanç (+) ve kayıpların (-) toplamının sıfır olduğu oyun durumları olduğu göz önüne alındığında, kamu kesiminin sunduğu birçok hizmetin zaten dezavantajlı gruplar açısından kayıp düzeyinde olduğu, yani dezavantajlı grupların hali hazırda kaybeden taraf olarak sıfır toplamlı bir oyun içinde bulunduğu ileri sürülebilir. Bu bağlamda onların nezdinde gerçekleşecek herhangi bir ilerleme onları ancak eşitlik hizasına getirebilecektir. Dolayısıyla bu durumda sıfır toplamlı bir oyundan ziyade pozitif toplamlı bir oyunun varlığı kabul edileceği ifade edilebilir. Bütün bunlardan hareketle, temsili bürokrasinin azınlık gruplar lehine diğer gruplar aleyhine hizmet dağıtımının gerçekleştirildiği sıfır toplamlı bir duruma yol açma potansiyelinin düşük olduğu görülmektedir.

Etik Beyanı : *Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarına aittir.*

Ethics Statement : *The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study*

KAYNAKÇA

Agocs, C. (2012, July). Representative Bureaucracy?. *Employment equity in the public service of Canada.* Symposium conducted at Annual Conference of the Canadian Political Science Association, Edmonton, Canada. Retrieved from https://www.cpsa-acsp.ca/papers-2012/Agocs.pdf

Albrow, M. (1970). *Bureaucracy*. London: Pall Mall Press.

Berg, B. (1984). Public choice, pluralism, and scarcity: Implications for bureaucratic behavior. *Administration & Society*, *16*(1), 71-82. https://doi.org/10.1177/009539978401600104

Çam, E., (1970) Oyun teorisinin mahiyeti ve oyunlar. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, *29*(1-4). Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/8575

Çiftçi, C. (2017) Jenerasyon Y› nin yatırım aracı tercihleri: oyun teorisi yaklaşımı. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *7*(2), 698-712. Erişim adresi: https://dergipark.org.tr/tr/pub/joiss/issue/32387/360228

Dolan, J. (2002). Representative bureaucracy in the federal executive: Gender and spending priorities. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *12*(3), 353-375. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/3525729

Frederickson, H. G. (1971). Toward a new public administration. In Frank Marini (Editor), *Toward a new public administration: The Minnowbrook perspective*, 309-331. San Francisco, USA: Chandler Publishing Company.

Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. *Public Administration Review*, *77*(1), 45-56. https://doi.org/10.1111/puar.12609

Groeneveld, S., & Van de Walle, S. (2010). A contingency approach to representative bureaucracy: Power, equal opportunities and diversity. *International Review of Administrative Sciences*, *76*(2), 239-258. https://doi.org/10.1177/0020852309365670

Herman, J. A. (2007). *Passive representation and the client-bureaucrat relationship: Communication and demand inducement in the patient-provider relationship* (Doctoral dissertation, University of Missouri--Columbia). Retrived from https://mospace.umsystem.edu/xmlui/handle/10355/4983

Keiser, L. R., Wilkins, V. M., Meier, K. J., & Holland, C. A. (2002). Lipstick and logarithms: Gender, institutional context, and representative bureaucracy. *American political science review*, *96*(3), 553-564. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/3117929

Kıngsley, J. D. (1944). Representative Bu reaucracy : An Interpretation of the Brit ish Civil Service. Pp. 324. Yellow Springs, Ohio: Antioch Press.

Lim, H. H. (2006). Representative bureaucracy: Rethinking substantive effects and active representation. *Public administration review*, *66*(2), 193-204. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/3542673

Liang, J., Park, S., & Zhao, T. (2020). Representative Bureaucracy, Distributional Equity, and Environmental Justice. *Public Administration Review*, *9999*(9999), 1-13. https://doi.org/10.1111/puar.13160

Marvel, J. D., & Resh, W. G. (2015). Bureaucratic discretion, client demographics, and representative bureaucracy. *The American Review of Public Administration*, *45*(3), 281-310. https://doi.org/10.1177/0275074013492008

Meier, K. J. (1975). Representative bureaucracy: An empirical analysis. *American political science review*, *69*(2), 526-542. https://doi.org/10.2307/1959084

Meier, K. J. (2019). Theoretical frontiers in representative bureaucracy: New directions for research. *Perspectives on Public Management and Governance*, *2*(1), 39-56. https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvy004

Meier, K. J., & Hawes, D. P. (2009). Ethnic conflict in France: a case for representative bureaucracy? *The American Review of Public Administration*, *39*(3), 269-285. https://doi.org/10.1177/0275074008317844

Meier, K. J., Morton, T. S. (2015). Representative bureaucracy in a cross-national context: Politics, identity, structure and discretion. In Peters, B. G., von Maravic, P., Schroter, E. (Eds.), The politics of representative bureaucracy: Power, legitimacy and performance (pp. 94-112). Cheltenham UK: Edward Elgar.

Meier, K. J., & Nicholson-Crotty, J. (2006). Gender, representative bureaucracy, and law enforcement: The case of sexual assault. *Public Administration Review*, *66*(6), 850-860. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/4096602

Meier, K. J., & Nigro, L. G. (1976). Representative bureaucracy and policy preferences: A study in the attitudes of federal executives. In: Dolan, J, Rosenbloom, DH (eds) Representative Bureaucracy: Classic Readings and Continuing Controversies (pp. 84-96.). New York: M.E. Sharpe,

Meier, K. J., McClain, P. D., Polinard, J. L., & Wrinkle, R. D. (2004). Divided or together? Conflict and cooperation between African Americans and Latinos. *Political Research Quarterly*, *57*(3), 399-409. https://doi.org/10.2307/3219850

Meier, K. J., Wrinkle, R. D., & Polinard, J. L. (1999). Representative bureaucracy and distributional equity: Addressing the hard question. *The Journal of Politics*, *61*(4), 1025-1039. https://doi.org/10.2307/2647552

Meier, K. J. (1997). Bureaucracy and democracy: The case for more bureaucracy and less democracy. *Public Administration Review*, 193-199. https://doi.org/10.2307/976648

Mosher, F. C. (1968). *Democracy and the public service*. Oxford University Press: New York.

Neufeldt, V. (1988). Webster's new world dictionary of American English (3rd college ed.). New York: Webster's New World Dictionaries.

Nicholson-Crotty, J., Grissom, J. A., & Nicholson-Crotty, S. (2011). Bureaucratic representation, distributional equity, and democratic values in the administration of public programs. *The Journal of Politics*, *73*(2), 582-596. https://doi.org/10.1017/s0022381611000144

Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2011). Whites see racism as a zero-sum game that they are now losing. *Perspectives on Psychological science*, *6*(3), 215-218. https://doi.org/ 10.1177/1745691611406922

Peters, B. G. (2014). The politics of bureaucracy. In *The Politics of Bureaucracy* (pp. 177-206). New York: Routledge.

Peters, H. (2015). *Game theory: A Multi-leveled approach*. Germany: Springer.

Pitkin, H. (1967). *The Concept of Representation*. California: University of California Press.

Putnam. R. D. (1967) *The comparative study of political elites*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. https://doi.org/10.1111/puar.12649

Riccucci, N. M., & Van Ryzin, G. G. (2017). Representative bureaucracy: A lever to enhance social equity, coproduction, and democracy. *Public Administration Review*, *77*(1), 21-30. https://doi.org/10.1111/puar.12649

Riccucci, N. M., Van Ryzin, G. G., & Lavena, C. F. (2014). Representative bureaucracy in policing: Does it increase perceived legitimacy?. *Journal of public administration research and theory*, *24*(3), 537-551. https://doi.org/10.1093/jopart/muu006

Riccucci, N. M., Van Ryzin, G. G., & Li, H. (2016). Representative bureaucracy and the willingness to coproduce: An experimental study. *Public Administration Review*, *76*(1), 121-130. https://doi.org/10.1111/puar.12401

Rocha, R. R., & Hawes, D. P. (2009). Racial diversity, representative bureaucracy, and equity in multiracial school districts. *Social Science Quarterly*, *90*(2), 326-344. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/42940590

Selden, S. C., Brudney, J. L., & Kellough, J. E. (1998). Bureaucracy as a representative institution: Toward a reconciliation of bureaucratic government and democratic theory. *Representative bureaucracy: Classic readings and continued controversies*, 134-154. https://doi.org/10.2307/2991727

Shen, J., & Xia, J. (2012). The relationship between teachers' and principals' decision-making power: is it a win-win situation or a zero-sum game?. *International Journal of Leadership in Education*, *15*(2), 153-174. https://doi.org/10.1080/13603124.2011.624643

Subramaniam, V. (1967). Representative bureaucracy: A reassessment. *American Political Science Review*, *61*(4), 1010-1019. https://doi.org/10.2307/1953403

Theobald, N. A., & Haider-Markel, D. P. (2009). Race, bureaucracy, and symbolic representation: Interactions between citizens and police. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *19*(2), 409-426. https://doi.org/10.1093/jopart/mun006

Thompson, F. J. (1976). Minority groups in public bureaucracies: Are passive and active representation linked?. *Administration & Society*, *8*(2), 201-226. https://doi.org/10.1177/009539977600800206