

Bürokrasi ve Siyaset Kurumunda Negatif Bir Etken: Kayırmacılık

A Factor in Bureaucracy and Political Institution: Neveralism

Recep KAYA

Dr. Öğr. Gör., Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi,
Atatürk Sağlık Hizmetleri MYO; Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü,
recepkaya03@gmail.com
https://orcid.org/0000-0001-9072-232X

Makale Başvuru Tarihi: 13.04.2024

Makale Kabul Tarihi: 26.05.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Devlet idaresinde söz sahibi olan kurumların başında siyaset ve bürokrasi kurumları gelmektedir. Birbiryle ilişkili, bir o kadar da birbirine yakın olan bu iki kurum, devlet idaresinde kullanılan gücün kendilerine geçmesi ve kullanımında tek başına yetkili olunması hususunda iktidarın gücüne göre mücadeleye girdikleri görülmektedir. İktidarın elde ediliş ve iktidara gelişine göre şekillenen bu mücadelede genelde siyaset kurumunun ağırlığı oluşturma, bürokrasi kurumu elinde bulundurduğu bazı faktörlerle (bilgi, uzmanlık gibi) siyaset kurumunu düzenlemeye ve etkisi altına almaya çalışmaktadır. Siyaset ve bürokrasi kurumları arasında devletin yönetimini ele geçirme ya da devlet yönetimine etki edebilme mücadelelerinin gerçekleştiği ortamda, her iki kurumu da etkileyebilen faktör olarak “kayırmacılık” karşımıza çıkmaktadır. Kayırmacılık, çalışma ortamında herkesin oldukça kolay, net şekilde görüp hissettiği, çoğunlukla yetki merkezi pozisyonlarında yer alan kişilerle yakınlık ölçütlerine göre resmi olmayan yollarla ilişki kurdukları bir etkidir. Bürokrasi ve siyaset kurumlarında işbaşına gelen ya da getirilen kişiler, zamanla pozisyonlarının kendilerine sağladığı güçle kurumlardaki kilit pozisyonlar başta olmak üzere hemen her yere kendilerine çeşitli şekillerde yakın gördükleri kişileri görev başına getirmektedirler. Bu durum hem kendilerinin görevde daha uzun süre kalmalarını sağlama hem de görevleri dışında kendilerini bağlı hissettikleri akraba, arkadaş, hemşeri, ideoloji gibi ölçütler ekseninde saygınlık kazanma ve bağlantılarını sağlamlaştırma açısından önemlidir. Çalışmada bürokrasi ve siyaset kurumları kavramsal çerçevede ele alınarak genel hatlarıyla belirtilmiştir. Devlet yönetiminde etkili siyaset ve bürokrasi kurumlarında hemen her dönemde etken olarak yer alan kayırmacılık faktörü tüm yönleriyle incelenmiş ve kayırmacılık türleri açıklanmıştır. Kayırmacılık etkeninin siyaset ve bürokrasi kurumlarındaki etkisinin ne olduğu ve nasıl etki ettiği çeşitli yönlerden ele alınarak ortaya konulmaktadır.

ABSTRACT

Political and bureaucratic institutions are at the beginning of the institutions that have a say in the state administration. These two institutions, which are related to each other and so close to each other, are seen to be engaged in a struggle according to the power of the government in order to transfer the power used in the state administration to them and to be authorized alone in its use. Although the weight of the political institution is usually formed in this struggle, which is shaped according to the acquisition of power and the coming to power, the bureaucracy institution tries to regulate and influence the political institution with some factors it has (such as knowledge, expertise). In the environment where the struggles between political and bureaucratic institutions to take over the management of the state or to influence the state administration take place, “nepotism” appears as a factor that can affect both institutions. Dec. Nepotism is a factor that everyone sees and feels quite easily, clearly in the working environment, and they mostly establish relationships with people in authority center positions in informal ways according to proximity criteria. People who come to work or are brought to work in bureaucracy and political institutions, with the power provided to them by their positions over time, bring people they consider close to them in various ways almost everywhere, especially in key positions in institutions. This situation is important both for ensuring that they stay in office longer, and for gaining respectability and strengthening their connections in terms of criteria such as relatives, friends, compatriots, ideology, political party, to which they feel connected outside of their duties. In the study, bureaucracy and political institutions are discussed in a conceptual framework and stated in general terms. The factor of nepotism, which is a factor in effective political and bureaucratic institutions in state administration in almost every period, has been stated in all aspects and the types of nepotism have been explained. What is the effect of the nepotism factor in political and bureaucratic institutions and how it affects is revealed by considering various aspects.

Anahtar Kelimeler:

Kayırmacılık,
Bürokrasi,
Siyaset,
Kurum,

Clientelism,

Bureaucracy,

Politics,

Institution,

Keywords:

Clientelism,

Bureaucracy,

Politics,

Institution,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): KAYA, Recep (2024), “Bürokrasi ve Siyaset Kurumunda Bir Etken: Kayırmacılık”, *Global Social Sciences Bulletin*, S.1(1), ss.94-107.

1. GİRİŞ

İnsanların toplu halde yaşamlarının sonucu olarak toplumsal bir sözleşme ile ortaya çıkan devlet, kişilerin birey halindeki isteklerinin diğer bireylerin istekleriyle çatışmasının zorluklarını ortadan kaldırmak amacıyla kendilerinden daha güçlü gördükleri bir yapılandırma. İnsanlar güvenlik, savunma gibi özellikle dışarıdan gelebilecek olan saldırılara karşı koyma unsuru taşıyan amaçlarla sözleşme temelinde oluşturdukları devletin görev alanı zaman içinde genişlemiş ve görevleri de çeşitlenmiştir. Devletin temel fonksiyonlarının yerine getirilmesi için yönetimde yer alan kişiler bu görev alanlarındaki makamlara yetkilerinin ve güçlerinin devamlılığını sağlayabilmek amacıyla kendilerine akraba, eş-dost, komşu, hemşeri, ideoloji gibi faktörler temelinde yakın gördükleri kişileri getirmişlerdir.

Devletin ortaya çıkmasından itibaren yetkili otoriteler tarafından görev verilmede etkili olan çeşitli şekillerde kurulan yakınlık bağı “*kayırmacılık*” olarak ifade edilmektedir. Hemen her dönemde siyaset ve bürokrasi kurumlarında etkisi görülen kayırmacılık anlayışı, devletin varmak istediği hedef temelinde değil yetki makamında güçlü olan kişilerin bireysel şekilde varmak istedikleri hedeflerle örtüşmektedir. Bu durum bireyselliğin devletin yönetim mekanizmasında ne denli etkinlik kurduğunun ve kurabileceğinin görülmesi açısından önemlidir.

Bürokrasi ve siyaset kurumları temelinde değerlendirildiğinde kayırmacılık düşüncesi; otoriter, totaliter, teokratik, demokratik rejimler ile monarşik ve oligarşik yönetimlerden hangisinde olursa olsun her dönemde devletin güç ve yetki mekanizmasını elinde bulunduran kişiler yetki ve güç kaybı yaşamamak için kendilerine yakın buldukları kişileri çeşitli görevlere getirmişlerdir. Böylece görev verdikleri kişilerin kendilerine sadakatle bağlı olacağından şüphe duymayan yöneticiler hem otoritelerini sağlamlaştırmışlar hem de etki kapasitelerini daha da genişleterek geniş kitleler arasında popüler hale gelmişlerdir.

Bürokrasiye girebilmek amacıyla kişiler objektif koşullar altında yapılan sınavlarda hukuken eşit olarak yarışabilmektedir. Ancak bazı sınavlarda olduğu gibi mülakat sınavı da işin içine girdiğinde adaylar sınavda sorulacak olan sorulara hazırlanmaktan ziyade birbirleriyle adeta referans (torpil) bulma yarışına girmeleri sıkça karşılaşılan bir durumdur. Özellikle yerleşilecek olan kurumda bürokrat tanıdık bulma ile cumhurbaşkanlığı, bakanlık, milletvekilliği, belediye başkanlığı ve meclis üyeliği gibi makamlarda bulunan yetkililere ve etkili konumda bulunduğu için iktidar partisinin il/ilçe/belde başkanlarına ulaşma yerleşecek adaylar tarafından en sık tercih edilen yöntemler olduğu görülmektedir.

Siyaset kurumunda ise siyasi partilerin genel merkez yönetimleri, milletvekilliği ve belediye başkan adaylığı, il/ilçe/belde başkanlığı gibi etkili ve önemli yerlerde görev alabilmek amacıyla kişiler yine o partinin yetkili mercilerinde bulunanlara çeşitli yollardan ulaşabilmeyi kendilerine görev edinmektedirler. Burada yetki makamındakilere akrabalık, okul arkadaşlığı, hemşerilik, sendikacılık, etnik ve mezhepsel köken, cemaat/cemiyet ve tarikat yakınlığı gibi etkenlere dayalı olarak bağ kurma ve ulaşabilme arzusu taşıyan adaylar yoğun bir uğraşı içerisinde girmektedirler. Bu durum genel olarak her seçim döneminde sıkça kamuoyuna yansımakta ve halk arasında dillendirilmektedir.

Bürokrasi ve siyasette çeşitli yakınlıklar kurarak ulaştıkları kişiler sayesinde görevlere gelenler tanıdık bulamayan ancak o kurumlara girmek isteyenlerle adil ve eşit olmayan şekilde ve liyakat ölçüsüne dayalı olarak işe alınmadıklarından belirli bir süre sonra kurumların işleyişinde aksamalar meydana gelmesi hatta kurumlardaki çalışma sisteminin bozulması kaçınılmazdır. Yetki makamı sahibi olanların gücünü kullanarak işbaşı yapan kişiler, gücün verdiği hissiyatla zaman içinde kurumdaki amirlerinin ya da partideki yetkililerin söylemlerine kulak asmamaya ve dikkate almamaya başlarlar. Bu durumun sonucunda ise bürokrasi ve siyaset kurumlarında entropinin (bozulmanın) olması kaçınılmaz olacaktır.

Çalışmada öncelikle bürokrasi ve siyaset kavramları genel olarak ve özellikleriyle birlikte ele alınacak, ardından kayırmacılık kavramı tanımları, açıklamaları ve türleri ile ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır. Ardından çalışmamızın da konusunu oluşturan kayırmacılık kavramının bürokrasi ve siyaset kurumlarında hangi şekillerde ve ne denli bir etken olduğu ayrıntılarıyla belirtilecektir.

2. BÜROKRASİ KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

Bürokrasi sözcüğü, Latince bure-au ve Yunanca cratie kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bureau örtü, cratie ise güç, egemenlik, hâkimiyet anlamlarına gelmekte olup; birlikte her iki kelimenin birleşmesiyle oluşan bürokrasi ise masaların, devlet dairelerinin ve iktidarların egemenliği anlamına gelen bir kavramdır (Baransel, 1975:297).

Bürokrasi kavramı bürolarda görev yapan kişilerin sahip oldukları bürokratik gücün yanında ayrıca siyasi bir güce de sahip oldukları tarzında ilk kez Fransız fizyokrat iktisatçı Vincent de Gournay tarafından dile getirilmiştir (Heper, 1983:290). Bürokrasi kavramını sistemsel olarak ilk defa ele alıp inceleyen ve araştıran kişi Alman sosyolog Max Weber'dir. Weber'e göre bürokrasi, geniş bir alandaki sosyal hareketlerin akılcı ve tarafsız temeller yönünden düzenlenip hayata geçirilmesi olarak ifade edilmektedir. Bürokrasi denildiğinde ilk olarak akla devlet idaresi ya da kamuya ait olan kurum ve kuruluşlar gelse de, büyüklük olarak belli bir ölçüyü aşan özel kuruluşlarda da resmi ilişkiler devreye girmekte ve bürokratik merkez ve yapılar meydana gelmektedir (Baransel, 1979:165).

Bürokrasiyi örgütlenme yaklaşımı çerçevesinde ele alan Max Weber, tüm örgütlerin olgunluk dönemi olarak adlandırılan büyüme evrelerinde belli bir ölçüye ulaştıklarında rasyonel olarak hareket etmek ve önceden belirlenmiş olan temel ilkeler nezdinde hareket etmek durumuyla karşı karşıya kalacağını öne sürmektedir (Weber, 1986:193-208).

Bürokrasinin tam olarak uygulanmaya başlandığı ilk devlet yönetimlerine bakıldığında Çin, Mısır ve Mezopotamya gibi eski çağ dönemlerinde kurulan medeniyetler akla gelmekle birlikte bilimsel olarak bu alanda yeterli kaynak ve dokümanlar bulunmamaktadır (Kaya, 1994:6). Devlet olarak adlandırılan en temel ve en geniş siyasi teşkilatlanma ile ifade edilmeye başlanılan bürokrasi, sosyal alanlarda çalışma yapmakta olan araştırmacıların üzerinde en fazla durdukları konuların başında gelmektedir. Ancak ne var ki, klasik döneme kadar bu alandaki araştırmacılar bürokrasi olgusu üzerinde ortak bir tanımlamada buluşamamışlardır (Gökçe ve Şahin, 2002:2).

Modern bir kavram olarak bürokrasinin ortaya çıkışı devletlerin icra etmekle yükümlü oldukları görevlerin sayısal olarak artması ve buna paralel olarak da bu görevleri yerine getirecek personellerin yetişmesi sonucunda gerçekleşmiştir. Yine bürokrasi olgusu incelemeye değer bir kavram olarak 20. yüzyılın başlarında kayda değer bulunmuştur (Jakoby, 1969:11).

Devletin yönetimi ve işlerliğinin sağlanmasında en önemli kurumlardan biri bürokrasi kurumudur. Bürokrasi kurumu devletin yönetiminde siyaset kurumu ile birlikte söz sahibi olup, konjonktür olarak uygun zamanı yakaladığında siyaset kurumu ile kimi zaman güç mücadelesine girerek merkeze oturmak istemektedir.

Bürokrasi kurumunun tarihsel gelişimine etki eden faktörler arasında geçmişten günümüze doğru geldikçe devletin fonksiyonlarında ortaya çıkan artış ve devlet yönetimlerinin çeşitlilik göstermesi önemli olmuştur. Bunların yanında özellikle son yüzyıllarda yaşanan ve tüm dünyayı etkileme potansiyelleri olan Sanayi İnkılabı, Amerikan Devrimi, Fransız İhtilali, Burjuvazi Sınıfının güç kazanarak değişmesi gibi etkenler belirleyici olmuştur. Böylece devlet yönetimlerinde monarşik ya da oligarşik yapılara yönetim yetkisinin kullanımında atama ya da seçimle işbaşına gelen kişilerden oluşan meclis adı verilen kurumlar dâhil olmuştur (Kaya, 2022:6).

İnsan sosyal bir varlık olması nedeniyle ilk zamanlar tek başlarına devam ettirdikleri yaşamlarını zaman içinde korunma, barınma, beslenme, güvende hissetme gibi çeşitli gerekçelerle diğer kişilerle ortak bir yaşam şekli kurarak devam ettirmek zorunda kalmışlardır. Bu durumda bireyler kendi sahip oldukları hak ve yetkilerden bazılarını yukarıda ifade edilen gerekçeler nedeniyle başka bir kişiye devretmeyi uygun görmemiş, aralarında yaptıkları sözleşme ile bireylerden daha üstün ve devlet adı verilen bir yapıya devretmişlerdir. Devlet kurumunun ilk dönemlerinde görev alanı içerisinde temel görevler olarak adlandırılan diplomasi, güvenlik ve savunma yer almaktayken zaman içinde bu temel görevlerin yanına eğitim, sağlık, kültür, bayındırlık, imar ve iskân gibi çok sayıda fonksiyon ilave edilmiştir. Bu sayısal artış devletin halk üzerindeki etkisini ve imajını daha da güçlendirmiş, devletin halkla buluşma konusundaki önemini ortaya koymuştur. Ancak işte tam da bu noktada tüm bu işleri gerçekleştirerek halkın sorunlarını çözmesi gereken bürokratlar halka üstten bakan bir anlayış sergilemişler ve halkın bürokrasi kurumuna ve bürokratlara bakış açısını olumsuz yönde etkilemişlerdir. Böylece halk bürokrasi kurumunu bir güç olarak gören ancak sorun çözme konusunda pek de istekli görmeyen verimsiz işlemekte olan hantal bir yapı olarak konumlandırmıştır. Halk bürokratları ise kişisellikten uzak hareket eden ve inisiyatif alamayan, katı kurallar çerçevesinde hareket etmekte olan bir yapı şeklinde görmüştür (Eryılmaz, 1993:1).

Bürokrasinin tanımına yönelik çok sayıda araştırmacının öne sürdüğü ifadeler bulunmaktadır. Eryılmaz'a (2017:20) göre bürokrasi; rasyonel şekilde hareket eden örgütler, verimsizlik ve kötü idare, büyük yapıli örgüt, çağdaş toplumlar, kamu idaresi, memurların yönetimi şeklindedir. Abadan'a (1959:11-13) göre bürokrasi; devlet yönetimi, kırtasiyecilik, yönetim ve örgütlenmeyi ifade etmektedir. Mises'e (1947:18-43) göre is bürokrasi, devletin yerine getirmekle yükümlü olduğu yönetim hizmetlerinin maddi ölçüt olan para ile ifade edilemeyen ve piyasada değeriendirilemeyen bir olgudur.

Tanımlamalarda bürokrasinin yönetim ve halk açısından olumlu ve olumsuz birtakım özelliklere sahip oldukları ifade edilmektedir. Genel olarak bürokrasinin bir tanımı yapılacak olursa devletin yönetim görevini üstlenirken kar faktörü gözetmeyen, önceden belli kurallar ve ilkeler çerçevesinde eylemde bulunan, çalışanların işlerini işbölümü şeklinde ve profesyonel bir şekilde gerçekleştirdikleri, ast-üst ilişkileri nezdinde hiyerarşik bir yapı sergileyen teşkilatlanma modelidir (Eryılmaz, 1993:34).

Kamu hizmet ve politikalarının hazırlanma ve hayata geçirilmesinde fonksiyonel olarak önemli görevler icra eden bürokrasi kurumu aynı zamanda siyasi iktidarı elinde bulunduran ve hükümet adı verilen yapının en başta gelen partneri konumundadır. Geçmişten günümüze doğru devletin halkına götürmekle yükümlü olduğu hizmet alanlarının genişlemesi ve çeşitlenmesi sonucu halka hizmet götürme ve halkla sürekli olarak karşı karşıya gelen bir konumdaki bürokrasi kurumunun ehemmiyeti artmıştır.

Bürokrasinin yukarıda ifade ettiğimiz öneminin ve görevinin artmasına paralel olarak yetki alanlarında aynı şekilde bir durum ortaya çıkmamıştır. Devletin yönetiminde yetkiyi elinde bulundurmak isteyen siyasi irade zaman zaman zaman bürokratların yetkilerini kısıtlama yoluna giderek tek hâkim güç olduğunu ortaya koymak istemiştir. Siyaset kurumunun bu denli aldığı kararlara karşı bürokrasi kurumu ise makamlarının ve bilgi, birikim, uzmanlaşma gibi faktörlerin kendilerine verdiği avantajlı durumları kullanarak mücadelelerini sürdürme yoluna gitmişlerdir. Bürokrasi kurumunun sahip olduğu ve kendisine avantaj sağlayan özelliklerinden bazıları şunlardır;

- **Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı:** Bürokratik kurumların her birinin yapısına bakıldığında bu kurumların ve kurumlardaki personellerin uyacakları kuralların kanuni düzenlemeler çerçevesinde meydana getirildiği ve herkesin bu duruma uymakla yükümlü olduğu bir gerçektir. Kurumların ve kurumlardaki işleyişin kanuni düzenlemeler yörüngesinde gerçekleşmesi bürokrasiye koruma sağlamakta ve aksi durumlarda ise yaptırımları beraberinde getirmektedir. Max Weber'in de özellikle üzerinde durduğu ve yasal otorite adını verdiği bürokratik otorite sistemsel bir bütünlük arz etmektedir (Eryılmaz, 2004:45).
- **Otorite ve Hiyerarşi:** Bürokrasilerde teşkilatlanma şekline bakıldığında yapılanmanın ast-üst ilişkilerine dayalı bir hiyerarşi içerisinde gerçekleştiği görülmektedir. Her bir üst makam kendisine bağlı olan ast makamların görevlerinden ve sistemin işlemesine katkıda bulunmasına yönelik işleyişten denetimsel olarak sorumludur. İdari olarak işbaşında bulunan makamların halka götürecekleri hizmet alanı ile görev tanımlarının genişlemesi ve çeşitlenmesi sonucu ortaya çıkması muhtemel problemler hiyerarşi adı verilen denetim faktörü ile giderilmektedir. Hiyerarşi, aynı tüzel kişilikte yer alan ast-üst makamlarının bir bütün olarak hareket etmesini sağlarken iş ve işlemlerin de emir komuta mantığı ile sorunsuz bir şekilde ortaya konulmasını sağlamaktadır. Yetki ve sorumluluk sahibi konumundaki makamlar kendi görev alanlarıyla ilgilenmekte ve diğer yetkili mercilerle yetki ve sorumluluklarını paylaşmamaktadır. Hiyerarşiye dayalı olarak teşkilatlanan bürokrasi kurumunda yetki, görev ve sorumluluklar ile bunlara yönelik denklik ilkesi kesin olarak ifade edilerek yazılı kurallarla belirtilmiştir. Bürokratlara verilen yetki ve sorumluluklar kendilerine değil makamlarına verilmekte, bu yetki ve sorumluluklar en üst makamdan ast makamlara doğru hiyerarşik bir çizgide ilerlemektedir. Burada üst makamlar denetleyici bir rol üstlenirlerken ast makamlar işleri icra eden birer rol üstlenmişlerdir. Yetki ve sorumluluklar makamlara özgü olacak şekilde belirlenerek her bir makamın diğerinden kesin olarak ayrımı söz konusudur (Başaran, 1989:63-64).
- **İdarenin ve İşleyişinin Yazılı Belgelere Dayanması:** Yönetimin gerçekleştirmekle yükümlü olduğu iş ve işlemlerin yazılı belgelere dayanması fonksiyonların icra edilmesinde büyük önem arz etmektedir. Uygulamanın bu şekilde icra edilmesi yapılacak işlemlerin kayıt altına alınmasını sağlamakta ve çözülemeyen konuların daha sonraki seferlerde en baştan yapılmadan kalınan yerden devam edilmesini sağlamaktadır (Abadan, 1959:4).
- **Yetki ve Fonksiyonlarda İş bölümü ve Uzmanlaşma:** Bürokrasi kurumunun en önemli avantajlarından biri alanları ile ilgili konularda uzun yıllardan beri çalışmakta oldukları görevlerdeki uzmanlaşma seviyesi ve sahip oldukları bilgi ve birikimlerdir. Geçmiş dönemlerden günümüze doğru devlet yönetiminin

sunmakla görevli olduğu fonksiyonlardaki artış bürokraside karmaşıklığa yol açsa da, plan ve program dâhilinde hareket etmenin getirdiği durum ile hiyerarşik kademelenme ile ortaya çıkan işbölümü tabloyu olumluya dönüştürmeyi sağlamıştır. İşlerin gruplandırılarak ayrıştırılması hem çalışanların görevlerinin belirlenmesi ve en doğru sonucun çıkmasını sağlamakta hem de yönetim kademesindeki kişilerin işlerini ve denetimini kolaylaştırmaktadır. Görevde bulunan kişilerin uzun yıllardır kendi görev alanlarında bulunmaları ve konulara hâkimiyetleri kendilerini aranan kişi konumuna getirirken yürütme gücünü elinde bulunduranlar tarafından da dikkate alınmalarını sağlamaktadır. Siyasi iradeye sahip bulunan kişiler bürokratlara göre daha göz önünde ve önde bulunuyor gibi gözükseler de ülkelerin demokratiklik ve gelişmişlik seviyelerine göre uzmanlık ve eğitim seviyeleri yüksek bürokratlara göre daha geri planda kalmaktadırlar (Sönmez, 1977:4). Bürokratların yetki ve görevleriyle ilgili konularda sahip oldukları güç kendilerinin uzun yıllar ilgili konularda bulunarak elde ettikleri bilgi ve birikimden ileri gelmektedir. Bu durumu modern çağın getirdiği teknolojik gelişmeler ile birleştirdikleri takdirde bürokratların daha da önemli bir konuma gelmeleri kaçınılmazdır. Ayrıca günümüzde siyasi irade sahiplerinin gücü bilgi ve birikim sahibi uzman bürokratlar ile ilişkilerine bağlıdır (Heper, 1983:292).

- **Gayri Şahsilik:** Bürokrasinin bu özelliği halkın başvuracağı iş ve işlemlere düzenleyici hukuk kurallarına uygun bir şekilde ve yazılı olarak müracaat etmesini ifade etmektedir. Böylece personellerin müracaatta bulunan kişilerle duygusal bir bağ kurmadan objektif bir şekilde görevlerini yapmalarını ve herkesin düzenlemelerden eşit olarak faydalanmalarını sağlamaktadır (Abadan, 1959:66). Personellerin başvuran kişilere karşı din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet, siyasi düşünce gibi herhangi bir ayırım gözetmeden yaklaşım sergileyerek tarafsızlıklarını korumaları gerekmektedir. Eğer personeller ayrımcı bir bakış açısına sahip olarak görevlerini icra ederlerse, kamu idaresinde bir süre sonra bozulmaların başlaması kaçınılmazdır (Özsemerci, 2005:13-14).
- **Kariyer:** Bürokraside görev alan ve bürokrat olarak adlandırılan kişiler kamuda çalışmanın getirdiği istikrarlı ve güvenceli bir şekildeki çalışma hayatında bulunmaktadır. Memur olarak işe başlayan kişiler zaman içerisinde adlıkları eğitim ve işlerindeki kıdem ile birlikte belirli bir süre sonra görev alanlarında ilerleme fırsatına kavuşmaktadırlar. Hem güvenceli bir meslek hayatında yer alam hem de şartların sağlanması durumunda daha üst düzeylere gelme durumu kamuda çalışmayı cazip hale getirmektedir. Görevlerinde ilerlemesi gereken personellerin belirlenmesinde objektif ilkelerin devreye sokulması gerekmekte; akraba, hemşeri, arkadaş, partili gibi objektif olmayan birtakım faktörlerden uzak durulmalıdır. Sonuçta ise personel seçiminde işe göre kişi kriteri çerçevesinde hareket edilerek kurumdaki işleyişin sürekliliği sağlanmış ve başarı yakalanmış olacaktır (Ataman, 2001:97).
- **Ayrıntılı Kural Yapısı ve Kurallara Bağlılık:** Bürokraside yapılacak iş ve işlemler ile bunların nasıl olacağına dair ifadeler önceden düzenlenmiştir. Önceden belirlenmiş olması bürokratların görevleri esnasında yetkiyi kullanırken objektif bir şekilde hareket etmelerini sağlamak, kişi ve durumlara göre değişmeyen bir standart yapı oluşturabilmektir.
- **Memurlar Tarafından Yönetim ve İstikrarlı Yapı:** Bürokrasi devlet yönetiminde iktidarın kullanımına hâkim olmayı ya da en azından ortak olabilmeyi amaçlayan bir kurumdur. Atamayla işbaşına gelen bürokratlar seçimle işbaşına gelen siyasilere göre makamlarında daha uzun süreli kalmaları ile görevlerinde bilgi ve uzmanlaşma kriterleri sayesinde bir güç merkezi oluşturmaktadırlar (Tataroğlu, 1997:12). Böylece bürokratlar iş hayatlarında endişe duymadan güvenceli olarak mesleklerini sürdürmektedirler.

3. KAVRAMSAL AÇIDAN SİYASET

Arapça kökene sahip bir kelime olan siyaset at, deve yetiştiriciliği ve terbiye edilmesi ile eğitilmesi manalarına gelmekte ve aynı anlamlara gelen “siyasa” terimi ile ifade edilmektedir. Bu terim ilerleyen zamanlarda birine bakmak ve ilgilenmek şeklinde anlam kazanmıştır. Günümüzde insanların, şehirlerin idaresi ve yaşam düzeylerine katkı sunulması ile mevcut iletişimin devam ettirilmesi olarak yer bulmaktadır (Yılmaz ve Doğan, 2013:268).

İnsanlar doğdukları andan itibaren var olan farklı özelliklerine ilaveten aile, arkadaş, ortam gibi faktörlerin ve sosyo-ekonomik şartların etkisiyle değişik düşünce ve çıkar anlayışlarına sahiptirler. Bunun sonucu olarak da birbirleri üzerinde egemenlik kurma ve kendi düşüncelerini kabullendirebilmek için mücadele ve çatışma içerisine girmektedirler. İşte bu mücadele ve çatışma olguları ile temel amaç olan iktidarın ele geçirilmesi ya da ortak olunması siyaset adı verilen kurumun temel varlık alanını oluşturmaktadır (Kapanı, 2019:23-24).

Siyaset kavramı yerine politika sözcüğü de kullanılmaktadır. Siyaset (politika) devlet adı verilen en büyük ve temel organizasyonun kurulmasından itibaren tüm devletlerde var olan yani evrensel ve süreklilik özelliği gösteren bir kurumdur. Yine politika kavramı toplumda var olan değerlerin belirli güç merkezleri arasında dengeli ve orantılı bir şekilde dağıtımını, çatışmaları ve mücadeleleri ifade etmektedir. Bunun yanında siyaset kavramı farklı şekillerdeki düşüncelerden dolayı çatışma ortamı doğursa da, aynı zamanda bu farklılıkları tek bir potada şekillendirerek bir uzlaşma ortamını da beraberinde getirmektedir. Son olarak politika genel olarak kişilerin yaşamlarına bir şekilde etki eden ve şekillendiren bir fonksiyona sahiptir (Kapani, 2019:25-28).

Siyaset teriminin günümüze kadar çok sayıda tanımı yapılmıştır. Buradan hareketle siyaset bilimciler tarafından genel kabul görmüş, ortak bir tanım bulunmamaktadır. Ancak kavramın tanımlanması (açıklanması) noktasında genel kabul görmüş bazı özellikler de bulunmaktadır. Örneğin hemen herkesin fikir birliğinde bulunduğu noktalardan birisi, devlet adı verilen üst yapının yetki ve fonksiyonlarının yürütülmesinde gücü eline geçirmek ve bu yolda mücadelede bulunmak olduğu söylenebilir. Siyaset kavramını değerlendirmeye çalışanlar arasında onu sanat, devlet yönetimi, devlet yönetiminde güce sahip olma, otorite temelinde yürütülmekte olan ilişkiler olarak ifade edenler bulunmaktadır (Tatar, 1997:15).

Siyaset kavramını Platon “*insanların rızaları ile idare etmek sanatı*”, Bismarck “*mümkün olanın sanatı*”, Aristoteles ise “*insan mutluluğunu gerçekleştirme sanatı*” şeklinde belirtmektedir (Daver, 1976:111). Bu kavramın açıklanmasında çok farklı tanımlamalar bulunmakla birlikte çoğunluk tarafından en kayda değer bulunanı ve kabul edileni Harold Lasswell tarafından “*kimin, nerede ne zaman ne elde edeceğinin otorite yoluyla belirlenmesi*” veya “*kaynakların ve değerlerin otorite yoluyla dağıtımı*” şeklinde ifade edilendir (Lasswell, 1958).

Siyaset toplumun genelini ilgilendiren bir olgu olduğundan kişinin sadece kendisini ilgilendirmemekte, çevresiyle birlikte bir bütün açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir. Kişinin çevresiyle olan ilişkileri neticesinde ortaya çıkan siyaset olgusu ve ilişkileri, bu ilişkilerin hangi şekillerde gerçekleşeceğini kendine özgü yöntemlerle şekillendirmektedir. Toplumsal kesimde yapılan iş ve işlemler ile bunların gerçekleştirilmesine yönelik genel kabul meşru bir otoritenin varlığına bağlıdır. Siyasetteki meşru bir temele dayalı olarak varlık ve değer aktarım durumu siyaset terimi ile açıklanmaktadır (Çelik ve Mardinli, 2018:39).

Siyaset genel olarak değerlendirildiğinde toplumsal yaşamın belli bir düzen içerisinde sorunsuz ilerleyebilmesi amacıyla belli organlar vasıtasıyla (yasama, yürütme gibi) kurallar koyan, değiştiren ya da işlevsiz olanları tamamen kaldıran ve uygulama evresinde de aktif şekilde bulunan bir eylemler silsilesidir. Siyasetle ilgili yukarıda da ifade ettiğimiz gibi birçok tanım yapılmış olup, bunların kendi içlerinde doğruluk değerlendirmeleri görecelidir. Siyaset geniş bir açıdan bakıldığında şunları kapsamaktadır (Heywood, 2007:22-23);

- Hükümetin yürütme gücünü kullanmasından doğan işler
- Kamusal problemler ve kamusal işler
- İktidar gücünün ve mevcut kaynakların paylaşımı
- Farklı düşünce / ideolojilerin birbirleriyle mücadeleleri ve uzlaşısı

Modern çağda siyaset kavramı halkın demokratik açılardan katılımını, azınlıkların haklarını ihmal etmeden çoğunluğun temel alınmasını, liberal bir yaşamı, bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınmasını, hukuk anlayışını önde tutan bir yapısal ilkeler anlayışı çerçevesinde yürütülmektedir (Çetin, 2003:34).

4. KAVRAMSAL AÇIDAN KAYIRMACILIK

Kayıрма kayırmak işi; kayırmak eylemi ise birini koruyarak başarısını sağlamak, elinden tutmak yardım etmek, bir kişiyi başkalarına zarar verdiğini bilerek desteklemek, birine hak etmediği halde işiyle ilgili kolaylıklar sağlamak şeklinde ifade edilmektedir (TDK Sözlüğü, 2011:1364). Birçok ülke açısından baktığımızda kanuni düzenlemeler çerçevesinde ele alınmayan ve daha çok kişi ya da kişilerin vicdanlarıyla değerlendirmeye tabi tutacakları kayırmacılık kavramı etik dışı olarak kabul edilen bir olgu olarak düşünülmektedir (Biber, 2016:13-14).

Bürokraside görevli olan kişiler her zaman olmasa da kamusal menfaatler yerine kendilerinin o görev ya da makamlara gelmesini sağlayan kişileri, kıramama ya da onlara gönül borcunu ödemek için kayırmacılık anlayışı çerçevesinde kendilerine yapılanı unutmadıklarını gösterircesine kayırmaya tabi tutmaktadırlar (Yıldız, 2007:1053). Kayırmacılık toplumsal kesimde genel olarak etik dışı bir davranış olarak görüldüğünden sır gibi

saklanmaya çalışılan bir olgudur. Bunun sebebi ise kamuda görevli personellerin işbaşına gelmede kayırma durumu ile ilgilerinin kendi dışındaki kişiler tarafından bilinmesini istememeye dayanmaktadır. Kişiler kendi bildikleri bu durumun başkaları tarafından bilinmesini istemediklerinden işbaşı yaptıklarında daha çok çalışarak bu durumu örtmeye çalışmaktadırlar. Bazen de kişiler yönetimden gelecek baskı ve diğer çalışanlarla oluşacak rekabet ile kendi arkalarının güçlü olduğunu ispatlarcasına bu durumu açıktan belirtmeye çalışmaktadır (Biber, 2016:33).

Toplumda insanlar, hayatlarına devam ederken sosyalliğin bir sonucu olarak birbirleriyle sürekli ilişki içerisinde olmakta ve yakınlık kurmaya çalışmaktadır. Yakınlık kurmada etken olan faktörlere bakıldığında ise karşımıza kan bağı, arkadaşlık, siyasi ideoloji, komşuluk, dini inanç ve bağlı olunan cemiyetler, hemşerilik ile dostluk gibi etkenler çıkmaktadır. İşte bu faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan tabloda bireylerin yakınlık kurarak diğerleri aleyhine ortaya çıkardığı durum, kayırmacılık olarak ifade edilmektedir (Özkanan ve Erdem, 2015:8).

Kayırmacılık kavramsal olarak yazın alanında ve idare hayatında ilk kez 1828 yılında General Jackson'un kamusal alanda gerçekleştirilen istihdamlardan faydalanması sonucu Amerika Birleşik Devletleri Başkanı seçilmesi sonrasında dile getirilmiştir (Bulgan, 2021). Kayırmacılık kavramı toplumsal olarak değerlendirmelerde, ister kamuda ister özel sektörde olsun çalışma hayatındaki kişilerin kendilerine akraba, arkadaş, dost, partili, hemşeri gibi etkenlerden dolayı yakın gördükleri kişi ya da kişileri çalışma hayatına alınmasını sağlayarak ya da terfilerini gerçekleştirerek objektif şartlara dayanmayan kişisel bağlantıların sağlanmasıdır (Kavasoglu, 2017). Kurum ve kuruluşlarda makam ve mevki olarak üst düzeylerde bulunan kişiler çeşitli şekillerde toplumsal bağ ve yakınlık kurdukları kişileri kurum ve kuruluşlar ile buralarda çalışanların çıkarlarını düşünmeden eğitim, yetenek, bilgi ve birikim gibi faktörleri dikkate almadan yetkilerini kullanarak üst pozisyonlara getirmesi kayırmacılık olarak ifade edilmektedir (Karaca, 2021:18).

Türkiye tarzındaki düşük performansa dayalı kültürlerde kurumsal açıdan gerçekleştirilecek belirlemeler genellikle ilişkisel olarak değerlendirileceği ve kalacağı için performansı iyi olan çalışan bir personel olmaksızın makam sahibi bir kişinin yakını olmak kişiyi daha değerli hissettirmektedir. Türk toplumunun sosyolojik yapısına baktığımızda genellikle cemiyetçi ve güven duygusunun zayıf olduğu görülmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak özellikle üst düzey makamlara getirilecek kişilerde aranması gerekli kriterlerin karşılanmasından daha çok makama getireceklere sadakat ve bağlılık kriterlerini taşıyıp taşımadıklarına bakılmaktadır.

Kayırmacılık sisteminde kral, imparator, derebeyi, hükümet lideri, parti lideri, kurum ve kuruluş amiri gibi iktidarı elinde bulunduran kişilerin işbaşına getirecekleri personelde yeterli eğitim ve donanımdan ziyade kendisine kan bağı ya da düşünce sitemine yakın olması nedeniyle tercih edilmesi durumu bulunmaktadır (Yıldız, 2017:1053). Bu sistemde kişiler üst düzey görevlere görevlerini hak ettikleri için değil, sisteme ayak uydurma düşüncesi bulundukları ve yakın olarak görüldükleri için getirilmişlerdir.

Kayırmacılık hemen her ülkede var olmakla birlikte bilgi, birikim, teknoloji gibi modern çağın etkili faktörlerinden uzak olan gelişmemiş ve sosyal bağları güçlü olan ülkelerde daha fazla görülmektedir. Bilimsel alanda araştırma yapan kişilere göre kişilerin samimi bir davranışı olarak görülen ve rasyonel şekilde anlamlandırılan kayırmacılık duygusalıktan ve keyfilikten uzak seçilmiş bir eylem olarak değerlendirilebilir (Özler vd., 2007:437-438).

Genel olarak değerlendirildiğinde kayırmacılık; örgütlerin çalışma ahlakı, anlayışı ve disiplini ile bağdaşmayan, işe alım ya da terfilerde hak ve adalet gözetilmeyen, işe göre personel seçmenin değil, gücü elinde bulundurana sadakatle bağlılığın esas alındığı bir olgudur. Yine yeterli bilgi, birikim ve donanımdan ziyade üst pozisyonlarındaki kişilerle herhangi bir şekilde yakınlık ve bağın kurulmasının önemsendiği, kanuni olarak bir yaptırımının olmaması nedeniyle idarecilerin çekinmeden gerçekleştirmeyi sürdürdüğü ancak etik dışı olarak kabul edilen bir düşünce yapısıdır.

4.1. Kayırmacılık Türleri

Kayırmacılık, kurulan yakınlık ve bağa göre farklı farklı isimlendirilmiştir. Bu çalışmada kayırmacılık türleri olarak işe alımlarda ve yükselmelerde adam kayırmacılığı (*akraba kayırmacılığı/nepotizm ve eş-dost kayırmacılığı/kronizm*), siyasal kayırmacılık (*patronaj-partizanlık*), hizmet kayırmacılığı, oy ticareti, lobicilik ele alınmıştır.

4.1.1. Adam Kayırmacılığı

Torpil ve iltimas sözcükleri ile eş anlamlı olan adam kayırmacılığı, kamuda işe alımlarda ve üst pozisyonlara getirilmelerde liyakat ilkesi yerine akraba, eş-dost, hemşeri, komşu, arkadaşlık gibi faktörlerin etkili olması durumudur. Adam kayırmacılığı akraba kayırmacılığı (nepotizm) ve eş-dost kayırmacılığı (kronizm) olarak iki başlık altında ele alınmaktadır.

- **Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm):** Nepotizm, kişiler arasında gerçekleşen ve çıkarların karşılıklı olarak çatıştığı kayırmacılık türü olarak ifade edilmektedir. Yine birlikte çalışan personellerin bulundukları makam ve mevkiinin yani kamu gücünün kullanılarak kendi hesabına pozitif katkı sunacak bir durumun ortaya çıkarılmasıdır (Boadi, 2000:197). Üst düzey yöneticilerin göreve getirilmesinde kişilerin görev için yeterli bilgi, birikim, ehliyet ve liyakat unsurları dikkate alınmadan kişinin makam ve güç sahiplerince sadece akrabalık bağına dayanan yakınlık nedeniyle öncelik tanınarak göreve getirilmeleri durumu söz konusudur (Gönülaçar, 2014:10). Nepotizmde iktidar ve güç sahibi kişilerce akrabalık ilişkisine dayalı olarak kişilerin yasal mevzuat ve adalet anlayışına dayanmayacak şekilde kamu idarelerinde işe alınması ve üst düzey yönetim kademelerine getirilmesi gerçekleşmektedir (Aktan, 2001:57). Aynı soya, aşirete, klana, kabileye mensup kişilerin kamu bürokrasisinde, siyasette ya da herhangi bir sektörde işe alımda ve terfilerde tercih edilmesi ve bu bağların güçlendirilmesi durumu ise tribalizm olarak ifade edilmektedir (Özkanan ve Erdem, 2014:189). Nepotizm ülkeler ve toplumlar açısından değerlendirildiğinde gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkeler, eğitim seviyesi düşük ve geleneksel kültürün baskın olduğu toplumlar ve küçük çaplı kuruluşlarda yaygın bir şekilde görülmektedir. Kurum ve kuruluşlarda sosyal ve kültürel yaşantısı bu tarz olan toplumlarda göreve getirilme ve terfi ettirilmenin bu şekilde yaygınlaşması sonuç olarak sorunları beraberinde getirmektedir.
- **Eş-Dost Kayırmacılığı (Kronizm):** Bu kayırmacılık türünde ise görev verilmede ya da terfi ettirilmede liyakat ve ehliyetli olma faktörleri dikkate alınmamakta, bunun yerine eş-dost adı verilen ve yakınlık duyulan kişiler makam ve güç sahipleri tarafından tercih edilmektedir (Özsemerci, 2003:29). Eş-Dost kayırmacılığı, akraba kayırmacılığına benzer bir durum olup yönetim ve seçme yetkisini elinde bulunduranların tercih etmede akraba yerine kendisine yakın olan eş ve dostlarını seçmesi ve göreve getirmesidir. Bu anlayış eski dönemlerde yaşamış ilkel toplumlarda görülen ve çıkar gözetilen durumları ifade eden bir durumun günümüzdeki örneğidir (Gönülaçar, 2014:10). Hemşericilik ilişkisinde aynı memleketten olan kişilerin birbirleri arasında düğün, cenaze, ortaklık, dernek kurma gibi birtakım konularda dayanışma olgusu farklı memleketli olan bir kişinin dâhil olmamasına dayanmaktadır (Aslanoğlu, 1998:97). İşe yerleştirmelerde ve görevde yükseltmelerde eş-dost ilişkisi ve yakınlığına benzer bir durum da hemşericilik ilişkisidir. Kişilerin aynı kentte doğup büyümesi, yaşaması gibi faktörler de yetki ve güç sahiplerinin tercihlerinde etkili olmaktadır. Bu durumda hemşeri ilişkilerine dayalı yakınlık da kronizm kapsamında değerlendirilmektedir (Aktan, 2001:57).

4.1.2. Siyasal Kayırmacılık (Partizanlık/Patronaj)

Güç ve makam sahibi olan yetki düzeyindeki kişilerin işe alım ve terfilerde partili olan/partili olmayan ayrımı yaparak seçim dönemleri başta olmak üzere siyasi partilerine ve aday olarak çalışanlarına katkı sağlayan kişileri kamusal olanaklardan istifade etmelerini sağlamaları siyasal kayırmacılık olarak adlandırılmaktadır. Çoğu ülkede seçim zamanlarında ve genel olarak da siyasi parti teşkilatlarında görev alan ve çalışmalarıyla destek sunan kişiler iktidara ya da yönetime gelindiğinde yetkililer tarafından kamu sektöründe işe alınmaya ve kamu kurumunda çalışmakta ise terfi ettirilmektedir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002). Bunun sonucunda kamusal hizmet arzında ve dağıtılmasında yerindelik ve ihtiyaç amaçlarının dışına çıkılarak siyasi düşünce, ideolojik yakınlık, partililik, tarafdırlık, partiye destek ve oy verme gibi faktörlerin ön plana çıktığı ve etkili olduğu görülmektedir (Gönülaçar, 2014:10).

Kamu sektöründeki işe alınma ve terfi ettirmelerde bu tarz uygulamaların yapılması ve yaygınlaşması vatandaşlar tarafından eşitlik ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayan bir tutum olarak algılandığı için devlete olan güveni sarsıcı bir durum olarak nitelendirilmektedir (Meriç ve Erdem, 2013:469). Partizanlık olarak adlandırılan siyasal kayırmacılık kamu bürokrasisinde üst, orta ve alt düzeylerde kamunun kaynak stokunun yanlış kullanılarak israf edilmesine sebep olmaktadır (Aktan, 2001:58).

Türkiye’de kamu idaresinde işe alımlar ve terfilerde gözetilmesi gereken en temel ilkeler liyakat ve objektiftir. Ancak seçimler yoluyla tecelli eden siyasi irade sonunda, personel seçme ve yerleştirmelerde eşitlik ve adalet ilkeleri ile bilgi, birikim ve yetenek aranmadan vazgeçilerek siyasallaşma kavramı girmektedir.

Kamu çalışanları ise üst düzeylere gelmek için kendilerini bilgi, tecrübe ve teknolojik yeniliklerle geliştirmek yerine siyasi iktidarı elinde bulunduran ya da iktidarı el alma potansiyeli bulunan partilere doğru yakınlık kurma çabası içine girmektedirler (Eryılmaz, 2007:253).

4.1.3. Hizmet Kayırmacılığı

Siyasi partilerin ya da siyasi liderlerin seçmenlere yönelik dikkatleri üzerlerine çekerek birlikte yürüyebilmek ve oy desteklerini sağlayarak seçilebilmek amacıyla seçim zamanlarında etkili olabileceğine inandıkları kişileri kamuda istihdam etme ya da sözünü verme durumu hizmet kayırmacılığı olarak değerlendirilmektedir. Siyasi partiler bu tarz kişileri içlerine katarak hem seçilebilmeyi garantiler hem de bir dahaki dönemler için ön hazırlık yapmış olurlar. İktidarda bulunan hükümetler seçim dönemlerinde ekonomik anlamda harcamalarını oy verme dağılımını temel alarak bölgesel olarak farklı şekillerde dağıtabilmekte ve kaynakların programsız bir şekilde harcanmasına neden olmaktadır (Aktan, 2001:59).

Seçim dönemlerinde belli bir plan ya da programa dayalı yapılmayan ve bölgeler arasında büyüklük olarak da farklılaşan harcamalar seçmenler arasında adaletsizlik ve eşitsizlik şeklinde değerlendirilmektedir. Bu durum da seçmen algısının bölgesel temelde siyasi iktidara yaklaşma ya da siyasi iktidardan uzaklaşma şeklinde ortaya çıkmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013:469). Bütçe temelinde sağlık sektörüne ayrılmış olan harcama miktarının seçim döneminde seçimi kazanabilmek amacıyla harcanıyor olması hizmet kayırmacılığı durumunu örneklendirmektedir (Özbek, 2007:49).

4.1.4. Oy Ticareti ve Lobicilik

Oy ticareti seçim sürecinde kullanacağı oyun rengini temin edeceği menfaat karşılığında (*örneğin kamuda işe alınacağına dair söz verilmesi ya da üst düzey bir görevde değerlendirilmesi*) açıktan belli etmesidir. Ayrıca kanun yapmakla görevli yasama üyelerinin kanun yapma sürecinde karşılıklı çıkarlarını gözeterek ortak bir paydada buluşmaları tarzındaki durum da bu kayırmacılık türüne örnek oluşturmaktadır (Aktan, 2001:59).

Oy ticareti kavramı demokratik olgunluğa erişmemiş, kanunlara bağlılığın tam olarak anlaşılmadığı ve adalet, eşitlik gibi ilkeleri göz ardı eden toplumlarda yaygın bir durum olduğu bilinmektedir (Fındıkçı, 2013:77). Her ne şekilde ve tarzda gerçekleşirse gerçekleşsin adil ve eşit olmayan yollarla liyakat ve objektiflik ilkelerinden taviz vererek ortaya çıkan bu durum yönetim kademesinde yozlaşmayı ve tutarsızlığı beraberinde getirecektir.

Kayırmacılık türlerinden biri olan lobicilik faaliyeti, dünyanın her yerinde uygulama olanağı olan ve kamusal alanda çalışmalarda yer bulma ya da görev alanında yükselmelerde adil ve haklılığa dayalı olmayan şekilde ortaya çıkan bir yöntemdir (Babaoğlu, 2016:300).

5. SİYASET VE BÜROKRASİDE KAYIRMACILIK FAKTÖRÜ

Devlet yönetiminde en önemli kurumlardan olan siyaset ve bürokrasi kurumları yasama, yürütme ve yargı gibi devletin üç temel fonksiyonu ile de ilişkilidir. Yasama organı siyaset kurumu ile idarenin düzenleyici hukuk kuralları adı verilen anayasa, kanun gibi düzenlemeleri hayata geçirirken yargı ise bu düzenlemeler sonucunda ortaya çıkan özellikle olumsuzluk içeren durumların ortadan kaldırılması yönünde çaba harcamaktadır. Yürütme organı ise hem siyaset kurumunun yönünü tayin ederek neler yapılabileceği ile ilgilenmekte hem de bürokrasi kurumu aracılığıyla siyasi mekanizmanın vereceği direktifler doğrultusunda devletin iş ve işlemlerini hayata geçirmektedir.

Bürokrasi ve siyaset kurumları devlet idaresinde söz sahibi olabilmek amacıyla birbirlerine rakip olsalar ve kimi zaman da güç mücadelelerine girseler idarenin güçlü bir şekilde işlemlerini yürütebilmesi için birbirleriyle kontakt hareket etmeleri gerekmektedir. Siyaset kurumu devletin işlerliği için yetki makamında bulunması dolayısıyla kararları almakta, bürokrasi kurumu ise alınan kararları teknik açıdan olgunlaştırarak uygulanmasını sağlamaktadır.

Demokrasi kültürünün tam olarak yerleşmediği ve uygulandığında ise hukuki düzenlemelerle desteklenmediği devlet yönetimlerinde işbaşına gelen kişiler için bürokrasi ve siyaset kurumlarındaki idari sistemin kurulması ve işleminde teknik donanım, eğitim, kariyer, yetenek, bilgi ve birikim gibi faktörlerden daha çok sadakat ve yakınlık faktörleri önemlidir. Siyasi iktidarı elinde bulunduranlar idari görev ve yetkili mercilere kendi kurdukları idari işleyiş sisteminin devamlılığını sağlamak için akraba, arkadaş, dost, ideolojik düşünce, siyasal

parti, hemşeri, komşu, sendika gibi kriterleri temel alarak yakınlık duydukları kişileri getirmektedirler. *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı* isimli eserde kayırmacılık ile ilgili genel olarak şu ifadeler kullanılmaktadır (Kaçmazoğlu, 2017:400);

“Kırsal alandan kente göç sürecinde, kente gelen kitleler, öncelikle kendi hemşerilerinin yanına yerleşmektedirler. Türkiye'nin toplumsal yapısında patronaj önemli bir unsurdur. Kırsal alanda ‘ağalık patronajı’ ile yaşayan bireyler, kente göç edince ağalık patronajının yerini sırayla dönemsel olarak ‘hemşeri patronajı’, ‘siyasi parti patronajı’ ve ‘dinsel cemaat patronajı’ almaktadır”.

Bu ifade bize Türkiye'nin toplumsal yapı olarak çeşitli şekillerde kurmuş olduğu bağların ne denli güçlü ve etkili olduğunu göstermekte, kişilerin de bu duruma yatkın olduklarını göstermektedir. Siyasilerin sahada etkinlik kurmada önemli bir araç olarak gördükleri tanınan/tanıdık kişilerle bağ kurma ilişkisi özellikle seçim zamanları başta olmak üzere kendi lehlerine avantaj oluşturmada her zaman önemli bir etkidir. Köy, kasaba, belde, mahalle, semt gibi yerleşkelerde bu tarz kişilere ulaşp kendi tarafında bulunmasını sağlayan siyasiler halkın geneline ulaşabilme ve projelerini anlatabilmede rakiplerine göre bir adım önde yer alabilmektedirler. Bu yerlerde oturan kişiler de parti ve şahsi etkinliği fazla olan siyasilere yakınlık kurarak kendi yörelerinde ön plana çıkmayı sağlayarak söz sahibi olabilmektedirler. Burada siyasilerin yakınlık kurmada önemli gördükleri etkenlerle o yörede oturan ve yakınlık kurarak etkinlik sağlamaya çalışanların ulaşmak istedikleri amaçlar farklı olsa da, sonuç olarak her iki grup da fayda sağlamayı hedeflemektedir.

Ülkemizde mahalli ya da genel seçimlerin öncesi ve sonrasında yaşanan gelişmelere bakıldığında siyasiler yönetime gelebilmek için kanaat önderi, cemaat ve tarikat lideri, aşiret reisi, dernek başkanları, gençlik liderleri, oda/borsa başkanları, muhtarlar gibi kişilerle görüşerek onların taleplerini dinleyerek seçimi kazanmaları halinde bu talepleri göz ardı etmeyeceklerine dair vaatlerde bulunmaktadırlar. Yukarıda etkinliği fazla olduğu düşünülen kişiler de verilen vaatler sonucunda siyasilerin desteklenmesi yönünde kendileri ya da yönetimleri kararlar almaktadır. Bu durum bize, kişilerin siyasilere çeşitli şekillerde yakınlık ve bağ kurarak fayda sağlamaya çalıştıklarını göstermektedir.

Siyasiler seçim zamanlarında oy devşirebilme, yönetime geldiklerinde ise görevleri ve makamları kendilerine yakın gördükleri akraba, eş/dost, komşu, partili, ideolojik düşünce gibi etkenleri temel alarak yakınlık kurduğu kişileri kayırma yoluna gitmektedirler. Kanuni olarak bir yaptırımının olmaması siyasilerin bu konuda yaptıkları karşısında elini güçlendirmektedir. Seçimler biter bitmez başlayan görev verme/atama konularında işbaşı yaptırılan kişilere bakıldığında başkanın/meclis üyesinin/bakanın bir yakını, hemşerisi, mahalle arkadaşı, okul arkadaşı olması bu konularda halkın ne düşündüğünün pek de bir kıymetinin olmadığı yönündedir. Çünkü siyasi iktidar sahipleri görevlere liyakat ilkesine göre kişilerin gelip çok iyi işler yapmasından ziyade kendilerine sadakatle bağlı olacak ve söz dinleyecek kişilerin makamlara gelmesini desteklemektedirler. Her seçim sonrası çevremizde birebir gördüğümüz ya da basın/yayın/sosyal medya aracılığıyla haberdar olduğumuz iktidar sahiplerince yakınlık duyulan kişilere bu tür görevler verilmesi halkın yönetime duyduğu güven ve samimiyeti yok etmekte, yönetimin başarıya ulaşma şansını ise ortadan kaldırmaktadır.

Kamuya ihtiyaç dâhilindeki personel alımlarında işe girmek isteyen kişiler siyasi olarak bir tanıdık bulma ya da onlara ulaşabilme yollarını aramaktadır. Özellikle son dönemlerde işe girme konusunda sıkça duyulan siyasi parti üyeliğinin sorgulanması işe ihtiyacı olanları iktidar sahibi ve güçlü olan partinin yanında konumlanmasına neden olmaktadır. Yerel siyasilerin sınava endeksli olmayan kamu kurumlarına geçici, sözleşmeli, kadrolu şeklindeki işe alımlarla hatta özel sektördeki alımlarda da söz sahibi olması kendilerini öne çıkarmaktadır. Özellikle Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) gibi objektif ölçüte dayalı bir sınav sistemine dayalı işe almanın olmadığı durumlarda yetki makamındaki siyasetçi ve bürokratların elleri daha da kuvvetlenmektedir.

Kamu kurumlarında bulunan ve istisnai memurluk olarak adlandırılan özel kalem müdürlüğü kadrosunun yetki makamındaki kişilere istedikleri kişileri memur olarak atayabilmenin yolunu açmaktadır. Bu kadroda altı ay boyunca görevde bulunan kişiler kadrolu devlet memuru olabilmektedir. Yine üniversitelerde memur ve şef kadrosundan direkt olarak şube müdürü kadrosuna atama yapılamazken bu durum da altı ay boyunca fakülte ya da yüksekokul sekreterliği makamında vekil olarak görevlendirildiğinde aşılabilmektedir. *“Devlete kapak atmak”* deyimi şeklinde halk arasında yer bulan kamu kuruluşlarına yerleşmek kişiler için önemli bir husustur. İşte yönetim kademesinde bulunan ister siyasi ister bürokrat olsun işe girmelerde ve terfilerde kendilerine yakın gördükleri kişileri tercih ederek hem kendi mevcut konumlarını güçlendirmekte hem de sadakatle bağlı olacağına inandığı kişilerin işbaşı yapmalarını sağlayarak arkadan daha fazla kitlenin kendisine ulaşmasını sağlamaktadır.

Siyasetin ve bürokrasinin gücünü kullanmak isteyen bazı iş insanları da kamunun yapacak olduğu ihaleleri alabilmek amacıyla yine akraba, eş/dost, hemşeri, siyasi parti, cemaat ve tarikat gibi bağlantıyı sağlayabileceğini düşündüğü yakınlık ölçütlerini kullanarak fayda sağlamayı düşünmektedir. Yetki makamındaki kişiler her zaman olmasa da belli şartlar dâhilinde ihalelerin ya da doğrudan teminlerin kendilerine daha yakın olarak görülen kişiler tarafından alınması sürecinde aktif rol oynayabilmektedirler. Bu da bize sadece işe yerleşme ya da terfilerde değil ekonomik çıkar elde etme gibi birçok alanda kayırmacılık anlayışının söz konusu olabileceğini bize göstermektedir.

Seçim dönemlerinde siyasilerin eşitlik, adalet, liyakat gibi ilkelerin ön plana çıkarılacağına dair halka güvence vermesine ve hiçbir şekilde haksızlık yapılmayacağını vurgulamasına rağmen seçim sonrasında yönetime gelindiğinde bu duruma pek de dikkat edilmediği görülmektedir. Siyasetçilerin kendileri için önemli gördüğü kişilerle kapalı kapılar ardında yürüttüğü pazarlıklar seçilmeleri sonrasında işbaşına getirildiklerinde gün yüzüne çıkmaktadır. Ülkemizde 31 Mart 2024 tarihinde yapılan Mahalli İdareler Genel Seçimi öncesinde ve sonrasında da benzer durumlar yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir.

Basında çıkan haberlere göre 31 Mart 2024 tarihinde yapılan mahalli idareler seçimlerinden sonra Cumhuriyet Halk Partili adayların kazandığı Balıkesir, Eskişehir Büyükşehir ve Eskişehir/Odunpazarı, İstanbul/ Sarıyer, Muğla/Menteşe, Kırşehir, Afyonkarahisar ve daha birçok belediyede yönetim kademeleri yapılanmasında da benzer durumlar yaşanmıştır. Balıkesir Milletvekilinin ağabeyi Balıkesir Büyükşehir Belediyesine yönetici olarak atanırken, bir siyasi partinin il başkanının gelini yine aynı belediyede işe alınmıştır. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreteri eşini daire başkanı, kardeşini ise satın alma müdürü olarak atarken, Eskişehir Odunpazarı Belediye Başkanının kızı Ankara Çankaya Belediye Başkan Yardımcısı olarak göreve getirilmiştir. İstanbul Sarıyer Belediye Başkan Yardımcısının eşi aynı belediyede müdür olarak göreve getirilmiş, Muğla Menteşe Belediye Başkanının daha önce ortaklık ettiği kişi aynı belediyede başkan yardımcısı olarak işbaşına getirilmiştir. Kırşehir Belediye Başkanı, belediye başkan yardımcıları olarak kayınbiraderini ve bacanağını görevlendirirken, Afyonkarahisar Belediyesi Meclis Üyesinin kızı yine belediyede birim sorumlusu olarak görevlendirildi (haber7.com, 2024). Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı Sayın Özgür Özel bu konuyla ilgili hassasiyeti dile getirerek kazanılan belediyelerde kimsenin yakınına tercih etmemesini ve objektif ölçütlere göre hareket edilmesi gerektiğini ifade ederek, genel merkezin bu konuda üzerine düşeni yapacağını ve bu tür durumlara izin vermeyeceğini belirtmiştir. Seçildikleri siyasi partilerin genel başkan ve genel merkez yönetimlerinin seçilmiş yetkili kişilere kayırmacılık anlayışından uzak durmaları ve adil, eşit, liyakatli bir yönetim anlayışı sergilemeleri gerektiği tekrar tekrar vurgulansa da, bu durumların tam anlamıyla ortadan kalkmayacağı düşünülmektedir.

Adalet ve Kalkınma Partisi 2002 yılından günümüze devletin yönetiminde yer alan ve kitle partisi görünümündeki bir parti olarak tüm kesimlerin partide temsil edilmesine yönelik adımlar attığını birçok mecrada belirtmektedir. Diğer partilerde de olduğu gibi Ak Parti açısından da temsiliyet ve istikrar kavramları, parti yönetimin vazgeçemeyeceği ve üzerinde önemle durması gereken hususlardır. Adalet ve Kalkınma Partisi Genel Merkez Yönetimi tarafından her ne kadar tüm kesimlerin orantılı olarak temsil edildiği iddia ediliyor olsa da, parti yönetiminde ve bürokraside bazı illerin ağırlığının fazla olduğu iddiası temsiliyet konusunda eşitlikten farklı bir durum olarak hemşericilik gibi olguları da çağırıştırılmaktadır. Ak Parti Genel Merkez Yönetim Kuruluna bakıldığında parti içerisinde etki kapasitesi daha yüksek olan genel başkan yardımcılıklarının da yine aynı illerden olması bu durumla örtüşmektedir. Siyasi partilerde bu süreçlere bakıldığında yaşanan durumların partilere özgü bir durum olmadığı, her dönem ve her partide gelişen olağan durumlar şeklinde nitelendirildiği söylenebilir.

Kayırmacılık etkeni dünyanın hemen hemen her ülkesinde, bölgesinde, kurum ve kuruluşunda ister siyasi, isterse de bürokratik merkezlere etkisi açısından ortaya çıksın, kendini göstermiş bir gerçekliktir. Bu etkenin tümüyle ortadan kaldırılabilmesi ve yok edilebilmesi mümkün olmayıp, sadece etkinliğinin azaltılması ve yönünün değiştirilebilmesi mümkündür. Siyasi ya da bürokratik gücü elinde tutan kişilerin görev vereceği personeli belirlerken subjektif anlayışa dayalı seçme yerine objektif anlayışı tercih etmesi yönünde özellikle günümüzde etkili hale gelen sosyal medya/ basın/yayın yoluyla toplumsal bir baskı oluşturulabilir. Tercih etmede yönetim sahipleri yine de kendilerine yakınlık duyduğu kişileri seçeceklerse çalışmalarında başarılı, görevini seven, işyerine bağlı, motivasyonu fazla ve bilgi, birikim, yetenek gibi kriterlerce uygun kişileri ön plana almaları sağlanmalıdır (Budak ve İrge, 2019:443).

Siyaset ve bürokrasi kurumlarında yönetimde bulunan kişiler, kendilerine sadakatle bağlı olan kişileri objektif olmayan faktörlerle göreve gelmelerini sağlayarak kurumların ileride karşılaşacağı olumsuzlukları göz ardı etmekte, sadece kendi ikballerini düşünmektedirler. Günümüzde Türkiye’de siyasi olarak iktidara gelen her siyasi parti kamu kurum ve kuruluşlarında kendine özgü bir anlayışla hareket ederek en üst düzeyden en alt

düzeydeki yöneticiye kadar kendilerine bir şekilde yakın gördükleri kişileri görev başına getirmektedir. Parlamenter Hükümet Sistemi modelinde örneğin müsteşar gibi en üst düzey kamu görevlileri ve diğer birçok kamu görevlisi seçim sonucunda iktidar el değiştirirse de görevlerine devam edebilmekteydi. Ancak Türkiye’de 2018 yılında yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi modeliyle müsteşarlık gibi kadrolar kaldırılmış olup, yönetim kademesinde yer alan kişiler seçimle işbaşına gelen cumhurbaşkanı tarafından cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle değiştirilebilmektedir. Bu durumun başarıyı yakalama ya da yakalayamama durumu ilgiyle takip edilmekte, kişisel olarak farklı değerlendirmelere de yol açabilmektedir.

6. SONUÇ

Kayırmacılık, bürokrasi ve siyaset kurumlarında geçmişten günümüze her zaman var olan ve bundan sonra da hangi önlemler alınmaya çalışılırsa çalışılsın bir şekilde varlığını devam ettireceği varsayılan bir etkidir. İster bürokrat ister siyasetçi olsun yönetim makamına gelmeden önce adil, eşit ve liyakat esaslarına dayalı bir yönetim anlayışı sergileyeceği sözünü verse de, işbaşına geldikten sonra yakın çevrelerinden gelen baskı ile birlikte bu kararlarında kırılganlık yaşamaktadır. Bu durum, bize kayırmacılık etkeninin süreklilik halini aldığını ve bu kurumlarda bir şekilde ortaya çıkacağını göstermektedir.

Bürokrasi ve siyaset kurumlarında kayırmacılık anlayışına dayalı olarak göreve getirilen kişiler yazılı hukuk kurallarına riayet etseler de, daha çok sadakatle bağlı oldukları ve kendilerini göreve getiren kişilerin görüşlerine uygun hareket etmektedirler. Bunun doğal bir sonucu olarak kişiler, objektiflik esasına dayalı bir anlayışla hareket etmemekte bireysel çıkar anlayışına göre görevlerini sürdürmektedirler.

Kayırmacılık anlayışı ile hareket eden yönetici ve yönetim merkezlerinde görevlere o işin ehli olan kişiler getirilmediği için belli bir süre sonra yozlaşma, rüşvet, başıboşluk, başarısızlık gibi kurumların geleceğini olumsuz yönde etkileyen sonuçların ortaya çıkması muhtemeldir. Sonuç olarak kayırmacılık, siyaset ve bürokrasi kurumlarında uygulandığında görev dağılımlarını objektif kurallara bağlı olmayan tarzda etkileyen ve kurumların dengeli bir şekilde hizmet vermesini engelleyerek kişilerin kendi tercihlerini yansıtan, istedikleri eylemlerde bulunabilecekleri bir alan haline gelmesine neden olmaktadır.

Türkiye, günümüzde gelişmekte olan ülkeler arasında yer almaktadır. Gelişmiş ülkeler arasında yer alması açısından verdiği mücadelede yapılacak her iş ve atılacak her adım bu açıdan oldukça önemlidir. Ülkenin daha ileri düzeyleri yakalayarak gelişmiş ülkeler statüsünde yer alabilmesi; iş ahlakı, iş disiplini, herkes için geçerli genel hukuki düzenlemelerin mevcut olmasına bağlıdır. Bu özellikle ülke yönetimini ve aldığı kararlarla geleceğini doğrudan etkileyen siyaset kurumu ile kararların uygulayıcısı konumunda bulunan ve iyi yetişmiş insan gücünü elinde bulundurarak işlemlerin en doğru, eksiksiz, kurallara uygun şekilde yapacak olan bürokrasi kurumlarının gerçeklerden kopmasına, hedeflerinden kopmasına, hastalıklı bir yapıya bürünmesine neden olan “*kayırmacılık*” olgusundan uzaklaşmasına bağlıdır. Sonuç olarak kayırmacılık olgusu her ne sebeple yapılsa yapılsın yöneticilerin bireysel amaçlarına kısa süreli hizmet eden ancak devleti, bürokrasi ve siyaset kurumlarını uzun süreli etkileyen objektiflikten uzak, bireysel ve grupsal çatışma sorunlarını beraberinde getiren hastalıklı bir olgudur.

YAZAR BEYANI / AUTHORS’ DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yazar, dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by “at least two external referees” and “double blinding” method. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author sent a signed “Copyright Transfer Form” to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The “Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required” was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.

KAYNAKÇA

- ABADAN, Nermin (1959), **Bürokrasi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- AKTAN, Coşkun Can (2001), **Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri**, Hak-İş Yayınları, Ankara, 2. Baskı.
- ASLANOĞLU, Rana A. (1998), **Kent, Kimlik ve Küreselleşme**, Asa Kitabevi, Bursa.
- ATAMAN, Göksel (2001), **İşletme Yönetimi**, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- BARANSEL, Atilla (1979), **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem (1984), **Yönetime Giriş**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- BİBER, Murad (2016), **Kamunun Etik Çıkmazı: “Kayırmacılık”**, Adalet Yayınevi, Ankara.
- BOADI, E. Gyimah (2000), “*Conflict of Interest, Nepotism and Cronysim*” **Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System -The TI Source Book 2000** (Ed. Jeremy Pope), Transparency International Publisher, Berlin, <https://bsahely.com/wp-content/uploads/2024/05/11.pdf> (Erişim Tarihi: 20.05.2024).
- BUDAK, Çağrı Batuhan ve İRGE, N. Tülin (2019), “*Kurum İçi Kayırmacılık ve Kayırmacılığın İşe Devamsızlığı Etkisi*”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, S.7(97), ss.432-444.
- BULGAN, Gülay (2021), “*Kayırmacılığın Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*”, **Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi**, S.5(1), ss.16-40.
- ÇELİK, Abdullah ve MARDİNLİ, İsmail (2018), “*Yerel Seçilmişlerin Bürokrasi-Siyaset İlişkisine Bakışı: Şanlıurfa Örneği*”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.1(1), ss.37-55.
- ÇETİN, Halis (2003), **İnsan ve Siyaset**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- DAVER, Bülent (1976), **Siyaset Bilimine Giriş**, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- ERYILMAZ, Bilal (1993), **Bürokrasi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- ERYILMAZ, Bilal (2004), **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, Alfa Yayınları, İstanbul, 4. Baskı.
- ERYILMAZ, Bilal (2007), **Kamu Yönetimi**, Erkam Matbaası, İstanbul.
- ERYILMAZ, Bilal (2017), **Kamu Yönetimi: Düşünceler – Yapılar – Fonksiyonlar – Politikalar**, Umuttepe Yayınları, İstanbul, 10. Baskı.
- FINDIKÇI, Levent (2013), “*Yerel Yönetimler Etik ve Patronaj*”, **Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi**, S.2(4), ss.62-87.
- GÖKÇE, Orhan ve ŞAHİN, Ali (2002), “*21. Yüzyılda Türk Bürokrasisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri*”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi**, S.2(3), ss.1-27.
- GÖNÜLAÇAR, Şener (2014), “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Kayırmacılık Kuşatması ve Liyakatsizlik Çıkmazı*”, **Academia Kurumsal Web Sayfası** (E-Doküman), ss.(1-22) https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file?st=MTU4ODg4MTEzOSw5Mi40NC40MS4xNiw3NDIzODA0&s=profile (Erişim Tarihi: 12.05.2024).
- HABER7 (2024), “*CHP’li Belediyede Bir Akraba Ataması Daha: Eşini Daire Başkanı, Kardeşini Müdür Yaptı*”, **Haber 7 Kurumsal Web Sayfası** (E_Haber), 10 Mayıs 2024, <https://m.haber7.com/amphtml/guncel/haber/3422995-chpli-belediyede-bir-akraba-atamasi-daha-esini-daire-baskani-kardesini-mudur-yapti> (Erişim Tarihi: 20.05.2024).
- HEPER, Metin (1983), “*Bürokrasi*”, **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, İletişim Yayınları, İstanbul, C.2, ss.290-298.

- HEYWOOD, Andrew (2007), **Siyaset**, Adres Yayınları, Ankara.
- JAKOBY, Henry (1969), **Bürokratisierung der Welt**, Luchterhand Publisher, Berlin.
- KAÇMAZOĞLU, H. Bayram (2017), “Mübeccel Belik Kıray’ın Sosyolojik Görüşleri Üzerine”, **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, S.55(1), ss.385-412.
- KAPANİ, Münci (2019), **Politika Bilimine Giriş**, Serbest Akademi Yayınları, Ankara, 58. Baskı.
- KARACA, Nuri (2021), “Algılanan Nepotizm Kronizm ve Partizanlığın Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- KAVASOĞLU, İrem (2017), “Kayırmacılık Temelli İlişkilerin Futboldaki Görünümü”, **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAYA, Recep (2022), “Bürokrasi-Siyaset İlişkisinin Parlamenter ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemleri Üzerinden Değerlendirilmesi (2002-2022)”, **Doktora Tezi**, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KAYA, Yahya Kemal (1994), **Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri**, Bilim Yayınları, Ankara.
- LASSWELL, Harold (1958), **Politics: Who Gets What, When, How**, Meridian Books Publisher, New York.
- MERİÇ, Erdal ve ERDEM, Mustafa (2013), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, S.19(3), ss.467-498.
- MISES, Ludvig Von (1947), **Bürokrasi**, Türkiye Ekonomisi Kurumu Yayınları, İstanbul.
- ÖZBEK, Mustafa Ali (2007), “Sağlık Hizmetleri Sunumunda Yolsuzluk: Sağlık Personelinin Yolsuzluk Algılamaları”, **Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZKANAN, Arzu ve ERDEM, Ramazan (2014), “Yönetim Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.20, ss.179-206.
- ÖZKANAN, Arzu ve ERDEM, Ramazan (2015), “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.2(2), ss.7-28.
- ÖZLER, Hayrettin, ÖZLER, Derya Ergun ve GÜMÜŞTEKİN, Gülten Eren (2007), “Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişme Evreleri ve Kurumsallaşma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.17, ss.437-450.
- ÖZSEMERÇİ, Kemal (2003), **Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri**, Türkiye Cumhuriyeti Sayıştay Başkanlığı Yayını, Ankara.
- ÖZSEMERÇİ, Kemal (2005), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı”, **Sayıştay Dergisi**, S.16(58), ss.3-20.
- SÖNMEZ, Fikret (1977), **Kamu Personeli Yönetimi**, Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- TATAR, Taner (1997), **Siyaset Sosyolojisi**, Turan Yayıncılık, İstanbul.
- TATAROĞLU, Muhittin (1997), “Türkiye’de 12 Eylül 1980 Sonrası Siyasi İktidar Bürokrasi İlişkisi”, **Doktora Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- WEBER, Max (1986), **Sosyoloji Yazıları**, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
- YILDIZ, Günay (2017), “İstisnai Memurluk Kavramının Kayırmacılık ile İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.19(3), ss.1045-1061.
- YILMAZ, Abdullah ve KILAVUZ, Raci (2002), “Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.3(2), ss.17-31.
- YILMAZ, Nihat ve DOĞAN, Kadir (2013), “Tek Parti İktidarı Döneminde (1923-1946) Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinin Weberyen Değerlendirmesi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S.45, S.27(3), ss.263-284.