

ENGELLİ BİREYLERİN BÜROKRATİK İSTİHDAMININ SEMBOLİK TEMSİL BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK NİTEL BİR ÇALIŞMA*

Merve DURMUŞ¹

Öz

Toplumu oluşturan bütün demografik grupların bürokraside yer almasıyla daha cevap verilebilir bir kamu hizmeti sağlanacağını ileri süren temsili bürokrasi teorisinin türlerinden olan sembolik temsil, temsilci bürokratların hiçbir çaba sarf etmese dahi kendi gruplarına faydası olacağını ileri sürmektedir. Bu savdan hareketle mevcut araştırma engelli bireylerin kamu kurumlarında istihdamının sembolik temsil bağlamında değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışmada nitel araştırma yöntemi desenlerinden fenomenoloji kullanılarak engelli bireylerin bürokratik temsilinin sembolik etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu engelli istihdamında aktif görev almış bürokrat, siyasi, akademisyen ve sivil toplum kuruluşu üyelerini içeren 20 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanan veriler içerik analiziyle analiz edilmiştir. Görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular engelli bireylerin bürokratik temsilinin literatürle paralel olarak “toplumun engellilere karşı önyargısını azaltma, rol model olma, bürokrasinin meşruiyetini sağlama/ vatandaş gözünde adil ve güvenilir bir yönetim algısı oluşturma ve temsilci bürokratların motivasyonunun artmasını sağlama” yönleriyle sembolik temsili sağladığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: *Temsili Bürokrasi, Sembolik Temsil, Engelli Bireylerin Kamu Sektöründe İstihdamı*

* Çalışma “*Temsili Bürokrasinin Türkiye Örneğinde Uygulanabilirliği: Engelli Bireyler Kapsamında Bir Araştırma*” isimli yayınlanmamış doktora tezi kapsamında yapılan araştırma sonuçlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

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

DURMUŞ, M.(2023). Engelli Bireylerin Bürokratik İstihdamının Sembolik Temsil Bağlamında Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 23(59), 299-319. DOI:10.21560/spcd.vi.1082506

A QUALITATIVE STUDY ON THE EVALUATION OF BUREAUCRATIC EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN THE CONTEXT OF SYMBOLIC REPRESENTATION

Abstract

Symbolic representation, which is one of the types of representative bureaucracy theory, which claims that a more responsive public service will be provided with the participation of all demographic groups that make up the society in the bureaucracy, argues that even if the representative bureaucrats make no effort, they will benefit their own groups. Based on this statement, the present research aims to evaluate the employment of people with disabilities in public institutions in the context of symbolic representation. In this context, the symbolic effects of the bureaucratic representation of disabled individuals were tried to be revealed by using phenomenology, one of the qualitative research method designs. The study group of the research consists of 20 participants, including bureaucrats, politicians, academics and members of non-governmental organizations, who took an active role in the employment of the disabled. The data collected by the semi-structured interview technique in the research were analyzed with content analysis. The findings obtained as a result of the interviews showed that the bureaucratic representation of the disabled individuals, in parallel with the literature, provides symbolic representation in terms of “reducing prejudice against minority groups, being a role model, ensuring the legitimacy of the bureaucracy / providing a fair and reliable administration perception in the eyes of the citizens and increasing the motivation of the representative bureaucrats”.

Keywords: *Representative Bureaucracy, Symbolic Representation, Employment of Disabled People in the Public Sector*

GİRİŞ

Kamu hizmeti sunmakla görevli olan örgütler olarak bürokrasiler, politika yapıcıların oluşturduğu politikaları uygulamakla görevlidirler. Böylece politikacılar kuralları koyarken bürokratlar bunları uygulamakla yükümlüdür. Ancak zamanla bürokratların üstün teknik bilgileri onları politika yapıcılar karşısında nüfuzlu hale getirmiş, bu durum da alınan kararların halk nezdinde meşruiyetini zedeleyerek devlete olan güveni yıpratmıştır (Kennedy, Butz, Lajevardi, ve Nanes, 2017: 84; Nicholson-Crotty ve Miller, 2012: 348). Bununla birlikte, siyasi denetim mekanizmalarının mevcut sorunu çözmedeki yetersizlikleri, devletin meşruiyet ve güven krizini çözme noktasında yetersiz kalmış ve bu sorunu çözmek için yeni yollar aranmaya başlanmıştır. Bu çözüm önerilerinden biri olarak temsili bürokrasi, bütün sosyal grupların bürokraside temsil edilmesini sağlayarak en azından bürokrasinin demokratikleşmesini ve böylece toplumun bütün gereksinimlerini göz önünde bulunduran meşru ve güvenilir bir devlet algısı sağlayacak bir mekanizma olarak öne sürülmüştür (Subramaniam, 1967: 6; Larson, 1973: 85; Krislov, 1974: 4; Meier, 1975: 527).

İlk defa 1944 yılında Kingsley tarafından kuramsal temelleri atılan temsili bürokrasi, zamanla geliştirilerek önemli bir teori haline getirilmiştir. Öncelikle politikacılara sadık elit bir bürokrat sınıf hedefi güden teori, Mosher (1968) tarafından geliştirilerek bütün sınıfların temsilini kapsayıcı bir anlama bürünmüştür. Bu bağlamda temsili bürokrasi aslında toplumun bütün bileşenlerini kucaklayan bir insan kaynakları politikası olarak ifade edilebilir (Durmuş, 2021: 70)

Diğer yandan temsili bürokrasi kamu hizmetlerinin cevap verebilirliği ve yönetimin demokratikleştirilmesi açısından da önemli bir teoridir. Bu bağlamda temsili bürokrasi kamu bürokrasisini biçimlendiren bürokratik gücün, kamu kurumlarındaki çalışanların halkın belirli niteliklerini yansıttığı oranda kamu hizmetlerine daha cevap verebilir ve demokratik ilkelere daha uygun bir şekilde kullanılabilceğini ileri sürmektedir (Farazmand, 2010: 206; Rourke 1978: 396).

Temsili bürokrasi teorisi iki varsayımdan hareket etmektedir. Bunlardan ilki toplumsallaşma süreci boyunca aynı sosyal gruplardan gelen insanların paylaştığı ortak değerlerdir (Long 1952; Meier, 1975; Mosher 1968). İkincisi

ise bürokratların karar alma aşamasında kendi değerlerini maksimize etme çabasından ortaya çıkan “bürokratlar benimsediği değerlerle hareket eder” varsayımdır (Meier and Morton 2015: 99). Dolayısıyla temsili bürokrasiye göre bürokratlar sosyalleşme süreçlerinde benimsedikleri değerleri karar alma aşamasına yansıtmaya çalışmakta ve böylece kamu hizmeti sunma noktasında ister istemez kendi gruplarına fayda sağlamaktadırlar.

Hizmet dağıtımını ile politika yapımında kaliteyi artırma ve bürokrasinin cevap verebilirliği ile toplumsal içericiliğini geliştirme açısından büyük bir potansiyeli bulunan temsili bürokrasinin (Agocs, 2012: 3) aktif, pasif ve sembolik temsil olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Mosher öncelikle temsili bürokrasinin iki farklı türü olduğunu ifade etmiş ve bunları pasif ve aktif temsili bürokrasi olarak ikiye ayırmıştır. Buna göre pasif temsil bürokrasinin toplumun bütün kökenlerinin sayısal karşılığını, aktif temsil ise bu temsilci bürokratların aktif bir şekilde kendi gruplarının ihtiyaç ve beklentileri için çalışmasını ifade etmektedir (Mosher, 1968: 19). Diğer bir deyişle pasif temsil “bir şey yapmaktan ziyade bir şey olmak (Pitkin, 1967: 209)” olarak ifade edilirken, aktif temsil bürokratların “temsil ettiği varsayılan grupların çıkar ve istekleri için yaptığı baskı (Mosher, 1968: 27)” olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllarda yapılan araştırmalar azınlıkta bulunan bürokratların hiçbir çabada bulunmasalar dahi kamu kurumlarındaki varlıklarıyla bile bazı sembolik etkiler oluşturduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda üçüncü bir temsili bürokrasi türü olarak “sembolik temsil” ileri sürülmüştür (Gade and Wilkins 2013; Meier and Nicholson-Crotty 2006; Riccucci, Van Ryzin, and Lavena 2014; Riccucci, Van Ryzin ve Li, 2015; Theobald and Haider-Markel 2009). Buna göre sembolik temsil yalnızca yeteri oranda pasif temsilin sağlandığı bir bürokrasinin bile bürokratlar herhangi bir eylemde bulunmasa dahi vatandaşlara fayda sağlayacağı mantığından hareket etmektedir. Günümüzde oldukça ilgi çeken ve teorinin en güncel çeşidi olan sembolik temsilin işleyişini gösteren “Sembolik Temsil Kanalı” Riccucci ve Van Ryzin (2017: 22), tarafından olarak şu şekilde açıklanmıştır:



Şekil 1: Sembolik Temsil Kanalı (Riccucci ve Van Ryzin, 2016)

Şekil 1'e göre dezavantajlı grupların bürokratik temsiline sağlanması ile vatandaşların devlete güven ve meşruiyet algısı yükselmekte ve böylece kamu hizmetlerini yerine getirmede bürokratlarla iş birliği yapma istenci artmaktadır. Böylece vatandaşlar önemli politika çıktılarının üretiminde bürokratlarla iş birliğine girmektedirler (Andrews ve diğerleri, 2005: 492; Meier ve Nicholson-Crotty 2006: 851; Theobald ve Haider-Markel 2009: 410; Gade ve Wilkins 2012: 269; Riccucci ve Van Ryzin, 2014: 539). Dolayısıyla yeterli oranda bürokratik temsil sonucu vatandaşlarda güven ve meşruiyet algısının artması ile bürokratların hiçbir çaba göstermeden, kendi kökenlerinin de üretime katılımıyla ihtiyaç ve beklentileri karşılayan politika çıktıları üretilebileceği ifade edilebilir. Riccucci ve Van Ryzin (2017: 21) pasif anlamda nitelikli bir bürokratik temsiline yerine getirilmesi ile ortaya çıkan sembolik temsiline faydalarını şu şekilde sıralamışlardır:

- “Temsili bürokrasi kamu örgütlerinde çeşitliliği artırarak toplumsal eşitliği de artırabilir,
- Hizmet ettiği halkın temsilcisi olan bürokrasiler, vatandaşların devlete güvenini artırabilir ve demokratik amaçların başarılmasını destekleyebilir
- Meşruiyet ve güven üzerindeki etkileriyle temsiliyet, vatandaşların devletle iş birliği yapmasını ve uyumlu olmasını sağlayarak önemli politika çıktılarının birlikte üretilmesini sağlayabilir
- Kamu kurumlarında kadın ve diğer azınlıkların sayılarının artırılması, bürokratik hesap verebilirliği sağlayabilir.”

Mevcut çalışma dezavantajlı grupların bürokratik temsiline sembolik temsil kapsamında analiz edilmesi amacıyla engelli bireyler örneğinde yapılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın problemi, “Engelli bireylerin bürokratik temsiline sembolik etkileri bulunmakta mıdır?” şeklinde ifade edilebilir. Araştırmanın probleminin derinlemesine analiz edilmesi amacıyla teoriden yararlanılarak alt problemler oluşturulmuştur:

- Engelli bireylerin bürokraside istihdam edilmesi toplumun engellilere karşı önyargısını azaltır mı?

- Bürokraside istihdam edilen engelli bireyler kendi gruplarına rol model teşkil eder mi?
- Engelli bireylerin bürokraside istihdam edilmesi iş görme motivasyonlarını artırır mı?
- Engelli bireylerin bürokraside istihdam edilmesi vatandaş nezdinde meşru, adil ve güvenilir bir bürokrasi algısı oluşturur mu?

Çalışmanın bu denli güncel niteliği haiz bir konuyu ele alması sebebiyle hem ulusal hem de uluslararası literatüre katkı sunacağı ifade edilebilir. Ayrıca çalışma grubu olarak temsili bürokrasi teorisi kapsamında şimdiye kadar ne ulusal ne de uluslararası literatürde ele alınmamış olan engelli bireylerin seçilmesi çalışmaya ayrı bir önem katmaktadır.

1. Metodoloji

Metodoloji bölümünde araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama araçları ile verilerin analiz süreçleri hakkında bilgi verilecek ve bulgular sunulacaktır.

1.1. Araştırmanın Yöntemi

Temsili bürokrasi teorisi kapsamında mevcuttaki araştırmaların çoğu nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmış ve bu durum da elde edilen çıktılarının etkilenme sebeplerine yönelik bilgi verme noktasında literatürde bir eksiklik oluşturmuştur (Kennedy, Bishu ve Heckler, 2020: 1101). Bu eksiklikten hareketle çalışma “araştırmacıların diğer insanların anlayış ve algılarından pay almalarına ve insanların günlük yaşamlarını nasıl yapılandırıp anlam verdiklerini keşfetmelerine olanak sağlayan (Berg ve Lune, 2019: 20)” nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Böylece konunun uzmanlarının görüş ve önerileri ışığında Türkiye’de engelli bireylerin bürokratik temsilinin sembolik etkileri daha iyi anlaşılmasına çalışılmıştır.

Diğer yandan çalışma bağlamında nitel araştırma yöntemi desenlerinden fenomenoloji kullanılmıştır. Bu desen, insanların yaşamları boyunca karşılaştığı fakat detaylı bir şekilde bilgi sahibi olmadığı veya üzerinde çok düşünülmeyen olguları (örneğin; olay, deneyim ya da durum gibi) derinlemesine analiz eden bir nitel araştırma desendir (Yıldırım, 1999: 9). Temelleri 18. Yüzyıla

dayanan ve ilk defa bir bilim dalı olarak Edmund Husserl tarafından geliştirilen fenomenoloji (Jasper, 1994: 310), “insanların yaşanmış deneyimleriyle ilgilenmekte, deneyimin nasıl bilinçliliğe dönüştüğüne atıfta bulunmaktadır (Van Manen, 1990: 9)”.

Oldukça felsefik görülen ve araştırmalara uygulanmakta zorlanılan Husserl’in fenomenoloji metodu Giorgi tarafından geliştirilerek “betimleyici fenomenolojik araştırma metodu (the descriptive phenomenological method)” adı altında daha sistemli ve bilimsel bir hale getirilmiştir (Giorgi, Giorgi ve Morley, 2012: 179). Giorgi bu metodu dört aşama altında toplamıştır. Şekil 2’de Giorgi’nin betimleyici fenomenolojik araştırma metodunun aşamaları görülmektedir. Buna göre ilk aşama olan parantezleme aşamasında araştırmacı kendi inanış ve önyargılarını parantez içine alır. Diğer bir aşama olan “fenomenolojik redüksiyon” aşamasında veriler en baştan okunarak anlam birimleri belirlenir. “İmgesel varyasyon” aşamasında oluşturulan anlam birimleri yapısal temalara dönüşür. Son aşamada ise anlam ve özler sentez haline getirilir (Giorgi, 2009: 121-137).



Şekil 2. Betimleyici Fenomenolojik Araştırma Metodu

Bütün bunlardan hareketle mevcut çalışma, nitel araştırma desenlerinden betimleyici fenomenolojik araştırma vasıtasıyla, engelli istihdamı konusunda alanında uzman olan bürokrat, siyasi, STK üyesi ve akademisyenlerin öznel yaşantı ve tecrübeleri ışığında engelli bireylerin bürokratik temsiline sembolik etkilerine yönelik duygu düşünce ve algılarını araştırmak amacıyla yapılmıştır.

1.2. Çalışma Grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme tekniklerinden kartopu yöntemi kullanılmıştır. Bunun sebebi, nitel araştırmanın doğasından kaynaklı olarak evrene genelleme yapılması yerine bireylerin durumlarının derinlemesine bir şekilde incelenmesinin hedeflenmesi ve bu hedef doğrultusunda konu ile ilgili yoğun bilgi ve deneyimi olan bireylerin seçilebilmesidir (Bernard, 2017: 147).

Bu kapsamda engellilerin kamu sektöründe istihdamı mevzusunda uzmanlığı bulunan “bürokrat, siyasetçi, sivil toplum kuruluşu üyesi ve akademisyenlerin” bilgi ve tecrübesine başvurulmuş, sorulara yanıt bulmak üzere bilhassa engelli bireyler için en önemli alanlardan sosyal hizmet ve eğitim alanında hizmet eden kişiler tercih edilmiştir. Araştırma toplam 20 katılımcı ile yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan katılımcılar, bilgileri gizli kalacak şekilde kodlarla ifade edilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar, bürokratlar “B”, siyasiler “S”, akademisyenler “A” ve sivil toplum kuruluşu mensupları “STK” şeklinde kodlanarak, sayıları kadar örneğin “B1, B2, B3... şeklinde numaralandırılmıştır.

1.3. Veri Toplama Aracı ve Analizi

Mevcut çalışma kapsamında öncelikle teoriden elde edilen bilgiler ışığında “bürokratlar ve toplumun elit üyeleri gibi zamanını etkin bir şekilde kullanmak zorunda olan kesimlere yönelik araştırmalarda çok iyi sonuçlar verdiği belirtilen” (Bernard, 2017: 147) yarı yapılandırılmış görüşme soruları oluşturulmuştur. Oluşturulan sorular uzman görüşüne sunulmuş ve uzmanlardan geri dönüşler neticesinde yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca hazırlanan soruların güvenilirliği ve anlaşılabilirliği test edilmek amacıyla pilot uygulama yapılmak üzere araştırmanın örneklemini oluşturan birkaç katılımcı ile önceden görüşülmüştür. Görüşme esnasında ses kaydı için izin alınmış ve katılımcılarla ortalama 55 dakika süren görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin geçerlik ve güvenilirliğine yönelik alınan önlemler Tablo 9’da detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışma Kapsamında Dikkat Edilen Geçerlik ve Güvenilirlik Önlemleri

Geçerlik	İç geçerlik	Uzman Görüşün alınması Katılımcı teyidi Uzun süreli etkileşim Doğrudan alıntı Veri çeşitlemesi
	Dış geçerlik	Veri toplama aracı ve sürecinin açıklanması Veri analiz sürecinin açıklanması Çalışma grubunun özelliklerinin açıklanması Amaçlı örnekleme Çalışma grubunun seçim şeklinin belirtilmesi Çalışmanın uygulama sürecinin betimlenmesi Kullanılan yöntemin seçim gerekçesinin açıklanması Geçerlik ve güvenilirlik önlemlerin açıklanması Katılımcı sayısı
Güvenilirlik	İç güvenilirlik	Kayıt cihazı kullanılarak veri kaybının önlenmesi Bulguların yorum yapılmadan nakledilmesi
	Dış güvenilirlik	Verilerin sonuç kısmında uygun şekilde tartışılması Veriler arasında tutarlılığın kontrol edilmesi

Yapılan görüşmelerin doyum noktasına başka bir ifade ile “yeni bilgi, iç görü veya anlayışın artık ortaya çıkmayacağına ulaşıldığı noktaya” (Merriam, 2018: 175) eriştiği fark edildiğinde deşifreleri yapıp analiz aşamasına geçilmiş içerik ve betimsel analiz birlikte kullanılmıştır. Bu kapsamda Giorgi'nin (2012: 9-11) betimleyici fenomenolojik araştırma metoduna başvurulmuştur. Bununla birlikte verilerin analizinde MAXQDA 2020 nitel veri analizi programından da faydalanılmıştır. Görüşmeler deşifre edilip metin haline getirildikten sonra veriler satır satır kodlanmış, elde edilen anlamlı birimler kategorilere, kategoriler ise temalara dönüştürülmüştür.

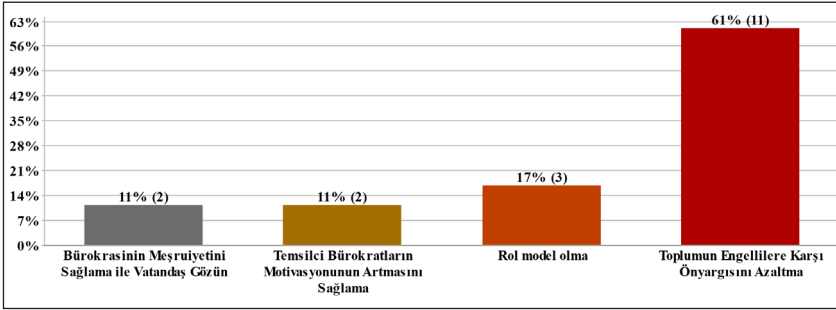
2. Bulgular ve Tartışma

Engelli bireylerin sembolik temsiline yönelik bulgulara dair kodlama örnekleri Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 2. Engellilerin Sembolik Temsiline Yönelik Bulgulara İlişkin Kodlama Örnekleri

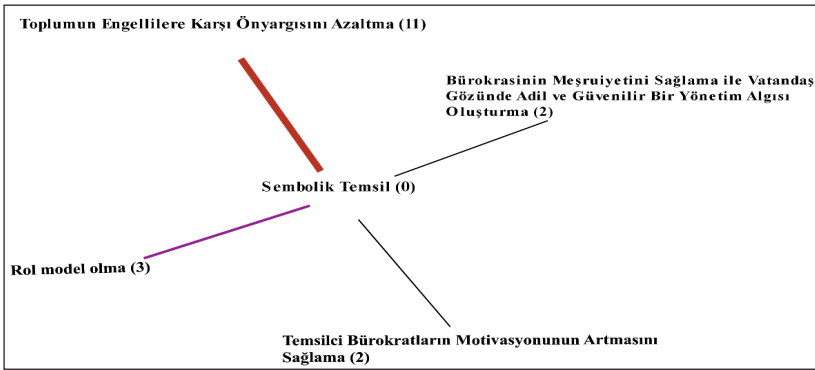
Açık Kodlama	Kategori (Eksensel Kodlama)	(Seçici Kodlama) Tema
<p>“Engelli bireylerin istihdamı aslında toplumun bakış açısıyla doğrudan ilişkilidir. Toplumun önyargılarını aşmasını sağlar. Örneğin, işitme engelli öğretmen de yapabiliyormuş görme engelli öğretmen de yapabiliyormuş şeklinde takdir edici duygular gelişir. Yine okullarımızda işitme engelli milli sporcu yani milli atlet öğretmenlerimiz de var. Hatta bir öğretmen hem milli sporcu hem de öğretmen. Televizyonlara da çıkıyor. Böylece toplum tarafından takdir edildiği, toplum tarafından kabul gördüğü, değer verildiği somut şekilde görülüyor. Bu tarz başarılı engellilerin bürokraside olması onlara karşı olan önyargıyı azaltıyor.” (B5)</p>	Toplumun Engellilere Karşı Önyargısını Azaltma	Engellilerin Sembolik Temsili
<p>“Ben öğretmen olduğumda öğrenciler bakıyor görme engelli bir öğretmen var onlar da rol model alıyorlar. Bir de sonuçta yaşayan bilir onların psikolojisinden daha iyi anlıyorum. Benim sayemde bir sürü engelli genç üniversite mezunu olmuştur” (B9)</p>	Rol model olma	
<p>“Bürokraside, özellikle üst düzey pozisyonlarda, yani karar alıcı konumda istihdam edilen engelli bireyler, engelli vatandaşların bakış açısını değiştiriyor idareye karşı. Daha meşru olarak algılanıyor alınan kararlar ve uygulamalar.” (B4)0</p>	Bürokrasinin Meşruiyetini Sağlama ve Vatandaş Gözünde Adil ve Güvenilir Bir Yönetim Algısı Oluşturma	
<p>Bürokraside yer alan engelli bireylerin, kendi gruplarına yönelik karar alma süreçlerinde yer almaları, onlara daha çok motivasyon sağlıyor. Sonuçta kendilerinin de parçası oldukları engelli gruplarının sorunlarını çözme konusuna bizzat dâhil ediliyorlar.” (S2)</p>	Temsilci Bürokratların Motivasyonunun Artmasını Sağlama	

Engelli bireylerin bürokratik temsiline sağlanması ile ortaya çıkacak sembolik temsile yönelik bulgulardan elde edilen kategorilerin frekans değerleri Şekil 2'den görülebilmektedir. Buna göre *engellilerin sembolik temsili* teması altında dört adet kategori oluşmuş, bunlardan en çok vurgulananı “*toplumun engellilere karşı önyargısını azaltma*” kategorisi olmuştur. Bunu “*rol model olma*” kategorisi takip etmiştir. En az vurgulanan kategoriler ise “*bürokrasinin meşruiyetini sağlama ile vatandaş gözünde adil ve güvenilir bir yönetim algısı oluşturma*” ve “*temsili bürokratların motivasyonunun artmasını sağlama*” kategorileri olmuştur.



Şekil 3: Engellilerin Sembolik Temsiline Yönelik Elde Edilen Kategorilerin Yüzdelere İlişkin Grafik

Şekil 3'teki görselde ise renklerin ve tema ile kategoriler arasındaki ilişkiye işaret eden çubuk şeklindeki simgelerin kalınlıklarının kategorinin frekansının azlık veya çokluk değerine göre değişiklik gösterdiği görülmektedir.



Şekil 4: Engellilerin Sembolik Temsiline İlişkin Kod Teori Modeli Görseli

Toplumun Engellilere Karşı Önyargısını Azaltma

Engelli bireyler toplumda muhtaç kimseler olarak algılanmakta bu durum da onların istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. Engelli bireylere karşı olan bu bakış açısı kamuda istihdam edilmeleriyle yıkılmaya başlamıştır (Şen, 2018: 128). Bu durumun özellikle nitelikli engelli bireylerin göz önünde bulunarak kendilerine karşı olan iş göremez algısını yıkmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Literatür kapsamında diğer azınlık gruplarına yönelik yapılan çalışmalar, azınlık gruplarının bürokraside yer almasının hiçbir faaliyette bulunmasalar kendi gruplarına karşı ön yargıyı azalttıklarını ortaya koymuştur. Örneğin Lim (2006) ve Meier vd. (1999) yaptıkları çalışmada dezavantajlı grupların bürokraside yer almasının hiçbir faaliyette bulunmasalar bile önyargıları azalttığını bulmuştur.

Bu araştırmada da literatürle paralel bulgular elde edilmiştir. Katılımcılardan bazılarının engelli bireylerin bürokratik temsiline kendilerine karşı olan önyargıyı azalttığına ilişkin beyanları aşağıdaki gibidir:

“Engellinin illa kendi alanında çalışarak kendi grubuna fayda sağlayacağı düşülmemelidir. Örneğin Tarım Bakanlığı’nda çok iyi bir tarım uzmanı engelli vardır, Ziraat Mühendisi kökenlidir ve alanındaki işini çok iyi yapıyordur. İşini iyi yaparak aslında engellilik alanına dolaylı yoldan katkı yapıyordur... Doğrudan engellilerle ilgili şunu yapalım bunu yapalım demesine gerek yok zaten katkı vermesine yol açıyor. Çünkü engellilerin kötü imajını siliyor, onlara karşı işe yaramaz algısını kaldırıyor. Adeta engelliler de yapabiliyormuş algısının sembolü oluyor.” (B6)

“Şimdiye kadar engellinin algılanış biçimi yardım üstüne sadaka üstüne oldu. İşte mesela hafız olmuş görme engellinin eline para sıkıştırmışlar, mevlit olmuş okutmuşlar eline para sıkıştırmışlar, sokakta yürürken biri gelmiş elinize para sıkıştırmış bir süre öyle gitmiş hep yardım eksenli sonrasında da devlet üstünden bu yardımlar devam etmiş. Engellilik yardıma muhtaç kavramı üzerinden tanımlanmış. Engelliler hak eksenli olmaya başlayınca işler değişti. Yardım değil de daha çok para kazanma hakkımız olduğu ortaya çıktı. Böylece kendimizi göstermeye, ekonomik olarak iyileşmeye başlayınca bize karşı olan muhtaç algısı da yıkılmaya başladı.” (B7)

Ayrıca elde edilen bulgular, bürokraside istihdam edilen engelli bireylerin oluşturdukları farkındalıkla iş arkadaşlarında da algı değişikliği meydana getirdiğini göstermiştir. Bu duruma ilişkin katılımcı B10 şu ifadede bulunmuştur:

“Ben kurumda çalışmaya başladıktan sonra kurumdakilerin engellilere karşı bakış açısı değişti. Benim çalıştığım insanlarla başka bir engelli gediğinde çok rahat çalışır çünkü artık engelinin yapabileceğine inanıyorlar. Bakın bu çok önemli bir şey. Mesela ben Fatma Şahin ile çalıştım. Fatma Şahin gitti benden sonra bir engelli ile daha çalıştı Gaziantep’te çalıştım hani bu yönetimin bakış açısını değiştiriyor tabii ki.” (B10)

Rol Model Olma

Engelli bireylerin bürokratik temsilinin bir diğer faydasının da rol model olma noktasında olduğu görülmüştür. Bu durum literatürle de benzerlik göstermektedir. Örneğin Atkins ve Wilkins (2013) yaptıkları çalışmada azınlıkta bulunan gruplara mensup öğretmenlerin kendi kökenlerinden gelen öğrencilere rol model olduklarını ve bu öğrencilerin daha başarılı olduklarını bulmuşlardır.

Bu çalışmada da benzer bulgular ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Ben öğretmen olduğumda öğrenciler bakıyor görme engelli bir öğretmen var onlar da rol model alıyorlar. Çünkü kendilerinden birini görmek onlara umut aşıyor.” (B10)

“Ben öğretmen olduğumda öğrenciler bakıyor görme engelli bir öğretmen var onlar da rol model alıyorlar. Bir de sonuçta yaşayan bilir. Onların psikolojisinden daha iyi anlıyorum. Mesela ders esnasında 60-70 kişilik sınıflar oluyordu. Her sınıfta birkaç tane olduğu için direkt isimleriyle hitap ediyordum. O zaman hoşlarına giderdi. Mesela mantık dersi vardı. Sınıfta az görenler vardı özellikle direk onu tahtaya çıkarıyordum bayağı uğraşırdım öğrenciler sıkılırdı ama devam ederdim birlikte öğreneceğiz derdim ve öyle dersi sevdirirdim. Yani onların nasıl zorlanacağını, nereden zorlanacağını daha rahat kestiriyordum kendim de yaşadığım için. Mesela benim elimden ne kadar görme engelli öğrenci geçtiysen ya öğretmen olmuştur ya da çok başarılı çocuklar olmuşlardır.” (B9)

Ayrıca yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular, bürokraside istihdam edilen engelli bireylerin sadece kendi kökenlerine değil iş arkadaşlarına da rol model teşkil ettiğini göstermiştir. Katılımcı B7 bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

“Öyle ki engelliler çalışıyor güzel işler çıkarıyor da sen niye çıkaramıyorsun diye engelsizlere hesap sorma durumuna dahi geldi olay yani. Baktığımızda onların fırsatları sizden daha fazla ama buna rağmen sizin kadar verimli olamıyorlar. Böyle bir rekabetle çıkmaya başladı.” (B7)

Bürokrasinin Meşruiyetini Sağlama ile Vatandaş Gözünde Adil ve Güvenilir Bir Yönetim Algısı Oluşturma

Bürokrasinin meşru bir şekilde algılanması vatandaş ile devlet arasında güvene dayalı ilişkinin tesisi için oldukça önemlidir. Temsili bürokrasi literatürü bürokratik temsilin meşruiyet sağlama ve vatandaşla bürokrasi arasında güven tesis etme açısından bir mekanizma olarak kullanılabileceğini ileri sürmektedir (Meier ve Stewart, 1991: 1). Örneğin Cuellar Jr. ve Vega (2007) yaptıkları çalışmada federal hükümetin mesleki eğitim programlarında hispanik öğrencilerin sayısının artmasının, onların da devlet kurumlarında istihdam edilebilme umutlarını artırmış ve böylece yönetimin adil ve güvenilir olduğuna dair algıları oluşmaya başlamıştır.

Engelli bireyler kapsamında yapılan bu çalışmada da literatürle paralel bulgular elde edilmiştir. Buna yönelik katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Bürokraside, özellikle üst düzey pozisyonlarda, yani karar alıcı konumda istihdam edilen engelli bireyler, engelli vatandaşların bakış açısını değiştiriyor idareye karşı. Daha meşru olarak algılanıyor alınan kararlar ve uygulamalar.” (B4)

[...] Şimdi Adalet Bakanlığı’ndaki hâkimler savcılar engellilerin hâkim savcı olmasına karşılar hatta demişler ki sen engelli birisi tarafından yargılanmak ister misin? Ben de dedim ki asıl böyle diyen bir adam tarafından yargılanmak istemem, ben zaten engelliler tarafında yargılanmak isterim. Anlatabildim mi şimdi? Mesela ben engelli olarak diyelim ki birisini mahkemeye verdim. Benim ne çektiğimi bu adam anlamaz ki... Böylece bizim gözümüzde bürokrasinin hiçbir meşruiyeti kalmıyor. Yani engelliler hâkim savcı olmasın, adalet bürokrasisinde yer almasın diyorlar. Ben de şöyle diyorum; kardeşim şu an adli sistemden

memnun musunuz? Sonuca baktığımızda Türkiye’de %90’ın üzerinde vatandaş adalet sisteminden memnun değil. Sonuçta bu durum engellilerin eseri değil engelsizlerin yaptığı da ancak bu kadar memnuniyet sağlıyor demek ki. Dolayısıyla beni engelli hâkimlerin yargılamasını tercih ederim meşru olarak algılamam açısından.” (S1)

Temsilci Bürokratların Motivasyonunun Artmasını Sağlama

Temsili bürokrasi literatürü azınlık grupların bürokraside istihdamının motivasyon açısından da iyi bir mekanizma olarak kullanılabileceğini ileri sürmektedir. Örneğin Selden vd. (1998), karar alma ve uygulama yetkisi bulunan azınlık bürokratların, kendilerinden temsil beklentisi bulunduğu zaman işlerini daha motive yapmalarını sağladığını bulmuşlardır.

Engelli bireylerle yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular da literatürle benzer sonuçlar göstermektedir. Bu kapsamda bazı katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir:

“Bürokraside yer alan engelli bireylerin, engellilere yönelik karar alma süreçlerinde yer almaları onlara daha iyi motivasyon sağlıyor. Kendilerinin de parçası oldukları engelli gruplarının sorunlarını çözme noktasında odaklanmaları bu konuda sürekli yenilikçi ve girişimci olmalarını sağlıyor.” (S2)

“Bürokraside yer almam kendime olan güvenimi artırdı. Öğretmenliğe başladığım ilk zamanlar kaç defa çantamı toparlayıp gitme teşebbüsünde buldum ama sonraki yıllarda gittikçe kendime güvenim de geldi böylece daha çok çalışma hevesi geliyor deneyim sahibi oluyorsun. Yani kendini geliştiriyorsun kendine olan saygın artıyor. Düşünsenize hep ezilmişsin ailen tarafından horlanmışsın, dışarda horlanmışsın. Üniversiteye hazırlandığın zamanlar bile kimse sormaz hangi bölümü kazanacaksın diye çünkü kimse güvenmez. Ben de dolayısıyla kendime hiç güvenmedim. Ama sonunda ben öğretmen olduğumda ayrı bir havam oldu. O zaman insanlarda sana olan bakış açısı hemen değişiyor. Selam vermeyenler selam veriyor daha bir farklı muamele görüyorsun. Çalışan bir engelli üretiyorsa farklı oluyor Motivasyon da artıyor demek yapabiliyormuşum diyorsun.” (B9)

SONUÇ

Bürokrasinin demokratikleştirilmesine yönelik çabalar uzun zamandır gündemdeki yerini korumaktadır. Özellikle temsili demokrasinin işlevsizliği, teknik üstünlükleri sayesinde bürokratların politika oluşturma süreçlerinde siyasiler üzerinde artan güçleri ve böylece halkın rıza bölgesinde yer almayan, meşruiyetini kaybetmiş ve elit bir sınıfın hakimiyetine girmiş bürokratik yapılanma zamanla araştırmacıları kamu kurumlarının nasıl daha demokratik bir hale getirilebileceği konusunda çareler aramaya sevk etmiştir.

Demokratik olmayan, bütün vatandaşları kucaklamayan, kapsayıcı politikalar üretmeyen, hizmet ettiği halka karşı mesafeli ve sonuç olarak cevap verebilir olmaktan uzak bir bürokrasi imajı aynı zamanda vatandaşların devlete olan güvenini de zedelemektedir. Bilhassa dezavantajlı olarak tanımlanan kesimler seslerini politika yapıcılara duyuramamaktan ve kendilerini de ilgilendiren bu süreçlere dâhil olamamaktan yakınmaktadırlar. Özellikle çalışmanın da örnekleme olan engelli vatandaşlar bu süreçlere dâhil olamamaktan dolayı kendilerini dışlanmış hissetmekte ve devlete olan güvenleri sarsılmaktadır.

Bu gibi bürokrasiye dair oluşan olumsuz algıların yıkılması, bürokrasinin meşruiyetinin sağlanması ve devlete olan güvenin tesis edilmesi için pek çok teori ileri sürülmüştür. Bu teorilerden biri olan temsili bürokrasi, kamu kurumlarının bütün demografik kökenlerden bireylerin istihdam edilmesiyle demokratikleştirilmesini bütün bu sorunlara çözüm önerisi olarak sunmaktadır. Öyleki temsili bürokrasi, bürokraside istihdam edilen dezavantajlı grupların hiçbir çaba göstermeseler dahi kendi gruplarına yarar sağlayabileceğini ileri sürmektedir. Bu varsayım temsili bürokrasi türlerinden sembolik temsilin nüvesi oluşturmaktadır.

Çalışma da bu varsayımdan hareketle engelli bireylerin bürokratik temsiline sembolik etkilerinin bulunup bulunmadığının araştırmak üzere yapılmıştır. Literatürle paralel bulgular elde edilen çalışmada engellilerin sembolik temsili teması “*azınlık gruplarına karşı önyargıyı azaltma, rol model olma, bürokrasinin meşruiyetini sağlama/ vatandaş gözünde adil ve güvenilir bir yönetim algısı oluşturma ve temsilci bürokratların motivasyonunun artmasını sağlama*” olmak üzere dört kategori altında toplanmıştır. Dolayısıyla bürokrasinin vatandaş nezdindeki pejoratif algısının kırılması noktasında “güven tesis etme,

meşruiyet sağlama, dezavantajlı gruplara karşı ön yargıyı yıkma” gibi fonksiyonları sayesinde etkin bir mekanizma olarak kullanılabilmesi ifade edilen sembolik temsilin (Durmuş, 2021), engelli bireylerin bürokraside istihdamıyla ortaya çıkacağı ifade edilebilir.

Engelli bireyler iş görme bakımından önyargıyla yaklaşılacak kesimlerden biridir. Onlara karşı yöneltilen muhtaçlık algısı ve iş yaşamında dışlanmaları, potansiyellerini ortaya çıkarmalarını ve kendilerini kanıtlamalarını ve böylece önyargıları yıkılmalarını engellemektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular engellilerin bürokrasideki temsiline kendilerini kanıtlamaları açısından bir fırsat sunduğunu belirtilmiştir. Özellikle nitelikli engellilerin istihdamı ve bunların işlerini iyi yapması kendilerine karşı yöneltilen işe yaramaz algısını ortadan kaldırmaktadır. Emeğinin karşılığında para kazanmaya başlayan engellilerin muhtaç bireyler olduğuna dair kötü imaj silinebilmektedir. Dolayısıyla bürokraside yer alan engelliler işlerini iyi yaptığı sürece kendi gruplarına aktif bir şekilde katkı sunmasalar dahi sembolik temsil vasıtasıyla gruplarına yönelik önyargıların yıkılmasını sağlayabileceklerdir.

Bununla birlikte, çalışma kapsamında elde edilen bulgular engelli bireylerin bürokratik temsiline kendi gruplarına rol model olma açısından da etkili olduğunu göstermiştir. Örneğin görme engelli okullarında bulunan görme engelli öğretmenler öğrencilerinin kendilerini örnek aldıklarını ve hayata daha umutla bakarak başarılı olma konusunda çabaladıklarını söylemişlerdir. Ayrıca kendi iş arkadaşlarının da azimlerini örnek alarak işlerine daha ilgili davrandıklarını belirtmişlerdir.

Öte yandan çalışmanın bulguları engelli bireylerin bürokratik temsiline aynı zamanda vatandaşların bürokrasiyi daha meşru, adil ve güvenilir bir şekilde algılamalarını sağladığını göstermiştir. Özellikle karar alıcı pozisyonlarda istihdam edilen engelliler, vatandaşların kendilerine yönelik alınan kararlarda talep ve beklentilerinin yansıtılacaklarını yani seslerini duyurabileceklerini düşünmektedirler. Bu şekilde oluşan algı engelli bireyler gözünde yönetimin daha meşru, adil ve güvenilir bir hale gelmesini sağlamaktadır.

Çalışmada elde edilen bulgular kendilerine sorumluluk ve takdir yetkisi verilen engelli bireylerin daha motive olduklarını ortaya koymuştur. Özellikle kendi gruplarına yönelik alınan kararlarda masada kendilerinin de var olması

daha istekli ve hevesli bir şekilde sorunları çözmeye odaklandıklarını göstermiştir. Kendilerine olan güvenlerini ve saygılarını artırmış ve üreten bir birey olduklarını hissettikleri için daha istekli ve azimli olmuşlardır. Sonuç olarak engelli bireylerin bürokratik temsilinin sembolik etkilerinin var olduğu açıkça görülmektedir. Bürokraside istihdam edilen engelli bireyler hem gruplarına hem kendilerine ve dahi iş arkadaşlarına olumlu sembolik etkilerde bulunabilmektedir.

Araştırmanın bulguları, engelli bireylerin bürokratik temsilinin gruplarına yarar sağlama açısından etkin bir mekanizma olabileceğini göstermiştir. Bu durum ise yeteri oranda engelli birey istihdam edildiği takdirde gerçekleşecektir. Ancak engelli bireylerin kamu görevlisi olarak istihdam edilmesinin önünde bazı engeller bulunmaktadır. Bu engellerden biri bürokrat olmak için gerekli olan yükseköğrenim görme koşulunu yerine getirme oranının engelli bireylerde oldukça düşük olması noktasındadır. Dolayısıyla bu sorunun aşılabilmesi için engelli bireylerin hem akademik hem de mesleki eğitim süreçlerini sorunsuz bir şekilde tamamlayabilecekleri mevzuat düzenlenmeli ve fiziki koşullar yerine getirilmelidir. Ayrıca engelli bireylerin kendi grupları lehine politika oluşturabilmesi için karar verici pozisyonlarda yer alması gerekmektedir. Bu kapsamda engelli bireylerin üst düzey bürokraside yer almasının önündeki engeller kaldırılmalı ve gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Öte yandan engellilerin hem toplumun hem iş arkadaşlarının hem de rol model olacakları diğer engelli bireylerin nezdinde olumlu bir algı oluşturabilmesi açısından azimli, istekli, yetenekli ve görevin gerektirdiği nitelikleri haiz engelli bireylerin istihdam edilmesi gerekmektedir. Göstermelik olarak ve niteliksiz engelli bireylerin istihdam edildiği yerlerde engelli bireylere karşı önyargıların körüklenbilme ihtimali yüksektir. Bununla birlikte iş yerlerinde yeterli bilgiye erişim ve fiziki ortam düzenlemelerinin yapılması gereklidir. Böylece engelli bireyler daha iyi performans göstererek kendilerine yönelik algıları olumlu yöne çevirme ve sembolik etkileri artırma fırsatı bulabilecektir.

KAYNAKÇA

- Agocs, C. (2012). Representative Bureaucracy? Employment Equity İn The Public Service of Canada. Retrieved from the Canadian Centre for Policy.
- Andrews, R. (2005). Representative Bureaucracy, Organizational Strategy, and Public Service Performance: An Empirical Analysis of English Local Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4), 489–504. <https://doi.org/10.1093/jopart/mui032>
- Atkins, D. N. and Wilkins, V. M. (2013). Going Beyond Reading, Writing, And Arithmetic: The Effects of Teacher Representation on Teen Pregnancy Rates. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 771–790. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut001>
- Berg, B. L. and Lune, H. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Asım Arı (çev. Ed.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*. Maryland: Rowman & Littlefield
- Cuéllar, A. and Vega, A. (2007). Hispanic Association of Colleges and Universities National Internship Program: A Means Toward Achieving a Representative Bureaucracy. *Journal of Hispanic Higher Education*, 6(1), 89–100. <https://doi.org/10.1177/1538192706295376>
- Durmuş, M. (2021b). Sembolik Temsil Bağlamında Bürokrasinin Geleceğine Yönelik Bir Değerlendirme. *Sinop Üniversitesi Boyabat İİBF Dergisi*, 1(1), 81-94.
- Farazmand, A. (2010). Bureaucracy and Democracy: A Theoretical Analysis. *Public Organization Review*, 10(3), 245-258.
- Gade, D. M. and Wilkins, V. M. (2013). Where Did You Serve? Veteran Identity, Representative Bureaucracy, and Vocational Rehabilitation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(2), 267–288. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus030>
- Giorgi, A. (2012). The Descriptive Phenomenological Psychological Method. *Journal Of Phenomenological Psychology*, 43(1), 3-12.
- Jasper, M. A. (1994). Issues in Phenomenology for Researchers of Nursing. *Journal Of Advanced Nursing*, 19(2), 309–314. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01085.x>
- Kennedy, A. R., Bishu, S. G. and Heckler, N. (2020). Feminism, Masculinity, and Active Representation: A Gender Analysis of Representative Bureaucracy. *Administration & Society*, 52(7), 1101–1130. <https://doi.org/10.1177/0095399719888470>
- Kennedy, B. A., Butz, A. M., Lajevardi, N. and Nanes, M. J. (2017). *Race and Representative Bureaucracy in American Policing*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-53991-1>
- Kingsley, J. D. (1944). *Representative Bureaucracy*. Yellow Springs, Ohio: Antioch Press.
- Krislov, S. (1974). *Representative Bureaucracy*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Larson, A. D. (1973). Representative Bureaucracy and Administrative Responsibility: A Reassessment. *Midwest Review of Public Administration*, 7(1), 79-89.

- Lim, H.-H. (2006). Representative Bureaucracy: Rethinking Substantive Effects and Active Representation. *Public Administration Review*, 66(2), 193–204. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00572.x>
- Long, N. E. (1952). Bureaucracy and Constitutionalism. *American Political Science Review*, 46, 808-818.
- Meier, K. J. (1975). Representative Bureaucracy: An Empirical Analysis. *American Political Science Review*, 69(2), 526–542. <https://doi.org/10.2307/1959084>
- Meier and Morton 2015: 99)
- Meier, K. J. and Nicholson-Crotty, J. (2006). Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault. *Public Administration Review*, 66(6), 850–860. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00653.x>
- Meier, K. J. and Stewart, Jr. (1991). *The Politics of Hispanic Education: Un pas pa'lante y dos pa'tras* Albany: SUNY Press.
- Meier, K. J., Wrinkle, R. D. and Polinard, J. L. (1999). Representative Bureaucracy and Distributional Equity: Addressing the Hard Question. *The Journal of Politics* 61(4), 1025-1039.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma. Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. Selahattin Turan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mosher, F. (1968). *Democracy and the Public Service*. New York: Oxford University Press.
- Nicholson-Crotty, J. and Miller, S. M. (2012). Bureaucratic Effectiveness and Influence in the Legislature. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(2), 347–371. <https://doi.org/10.1093/jopart/mur054>
- Pitkin, H. (1967). *The Concept of Representation*. California: University of California Press.
- Riccucci, N. M. and 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. and 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. and 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>
- Rourke, F. E. (1978). *Bureaucratic Power in National Politics: Readings*. Little, Brown.
- Selden, S. C., Brudney, J. L. ve 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.
- Subramaniam, V. (1967). Representative Bureaucracy: A Reassessment. *American Political Science Review*, 61(4), 1010–1019. <https://doi.org/10.2307/1953403>

- Şen, M. (2018). Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 129–152.
- Theobald, N. A. and 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>
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy*. London: Althouse Press.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23, 7–12.