

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:3, Issue:6
sssjournal.com

pp.168-179
ISSN:2587-1587

2017
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 16/07/2017 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 18/08/2017

KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE PATALOJİK BİR TİP, “YIĞMACI MEMUR” : NEDENLER, ETKİLER VE TEDBİRLER

*A PATHOLOGICAL TYPE IN PUBLIC PERSONNEL SYSTEM, "HOARDER OFFICER": CAUSES,
EFFECTS AND MEASURES*

Dr. Serdar Vural UYGUN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Gülşehir Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon
Bölümü, Nevşehir/Türkiye

ÖZ

Kamu personel sistemi içerisinde farklı görev sınıfları içerisinde farklı görevleri icra etmekte olan yüzbinlerce çalışanın, karakter özellikleri, görev niteliği ve stres derecesi, gelir durumu, eğitim seviyesi ve sosyo-kültürel nitelik ve birikim nedenleri ile birbirinden farklı görev anlayış ve uygulamalarına sahip olmaları elbette doğal bir durumdur. Ancak söz konusu anlayış ve uygulamalar, devletin kurumsal kimliğinin bir parçası olan ve onu temsil eden kamu kurumlarının genel işleyişine etki derecelerine ve yönüne göre olumlu ve olumsuz yönlü olarak nitelendirilebilirler. Bu doğrultuda, kamu çalışanlarının göreve yönelik olumlu nitelikteki davranış ve uygulamalarının, devletin vatandaşlar ile diğer kamu çalışanları gözündeki imajına ve kamu görevlerinin işleyişine pozitif yönlü etki yapacağı; olumsuz yönlü davranış ve uygulamaların ise bu etkiyi negatifleştireceği söylenebilir.

“Herhangi bir sebeple ve belirli bir amaca ulaşmaya yönelik olarak, yapmakla sorumlu olduğu işi kasıtlı olarak yapmayı başkasına da yaptırmayan ve böylece işin birikmesini yani yığılmasını sağlayan memur” olarak tanımlanabilecek ve bu özelliği nedeni ile “yığmacı” olarak nitelendirdiğimiz, sebep olduğu olumsuzluklar nedeni ile bulunduğu kamu kurumu içerisinde patolojik (hastalık yapıcı) bir niteliği olan memur tipinin incelenmesinin ve kavramsal olarak tanımlanmasının, kamu personel yönetiminin verimli ve etkin işletilmesi yönlü çalışmalara katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Kamu Personel Sistemi, Memur

ABSTRACT

Hundreds of thousands of employees who are performing different tasks within the different task classes in the public personnel system should have different task understanding and practices with their character traits, task quality and stress level, income status, education level and socio-cultural nature and accumulation reasons. It is the case. However, such understanding and practices can be characterized as positive and negative according to the degree and direction of impact on the general functioning of public institutions, which are part of the institutional identity of the state and represent it. In this respect, positive behaviors and practices of the public employees towards the relative will have a positive impact on the image of the state in the eyes of citizens and other public employees and in the functioning of public affairs; Negative behaviors and practices may negatively affect this effect.

“To achieve a specific purpose and for any reason, to anyone else he does not do that is responsible is done intentionally to make the accumulation of heat and thus enables it to be stacked so reduce officer” can be described as, and due to this characteristic, “hoarder” as we describe, where the cause is located within the institution of public negativity that causes pathological (disease causing), which is an attribute of the type of examination of the officer, public personnel administration, efficient and effective operation-are considered to contribute to work that way.

Keywords: Public Administration, Public Personnel System, Officer

1. GİRİŞ

Kamu personel sistemi içinde yer alan çalışanlar, bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişme, ulaşım ve iletişim imkanlarındaki artış doğrultusunda geçmişe kıyasla niteliksel olarak oldukça farklılaşmış ve farklılaşmaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışı ile yüksek bir ivme kazandığı söylenebilecek olan, devletin, konumu ve boyutu ile vatandaşla ilişkilerinin yeniden tanımlanması sürecinin kamu personel yönetimine yaptığı etkilerden en önemlilerinden birinin, daha sorgulayıcı, daha katılımcı ve daha etkileşimli bir kamu çalışanı profilini ortaya çıkarmak olduğu söylenebilir.

Bu durum aynı zamanda özellikle çalışan kaynaklı olumsuzlukların kurumların içerisinde yayılma hızını artırmak suretiyle kurumda yönetsel işleyiş bakımından sıkıntılı bir süreç gelişimini de sonuçlayabileceği için kamu personelinin bireysel ve davranışsal açıdan doğru değerlendirilmesinin, geçmişe oranla daha fazla önem taşıdığını söylemenin yanlış olmayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada memur tanımı, geniş anlamıyla ele alınmış ve dolayısı ile DMK 4.m.de yer alan memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçileri kapsamanın yanı sıra, sadece 657 s. DMK 'na bağlı olan kamu görevlilerini de değil, yine geniş anlamda, kendi personel kanunları bulunan, kamu yönetimi içerisindeki idari, adli, askeri ve akademik tüm personeli içerecek biçimde kullanılmıştır.

Ele alınan ve incelenmesine çalışılan konuya yönelik akademik literatürde yapılan inceleme sonucunda, işletme alanında çalışanların davranış özellikleri ve etkilerinin belirli bir tip özelinde incelenmediği ancak çalışan yokluğu (Aracı, 2016: 45) gibi "bir tipten" çok "bir durumu" betimleyen çalışmalar olduğu belirlenmiş olmakla birlikte, kamu yönetimi yazınında ise belirli bir çalışan tipi odaklı herhangi bir çalışma tespit edilememiştir. Çalışmaya yönelik olarak, farklı illerde, farklı hizmet alanlarında görev yürüten kamu kurumlarında yönetici olarak görev yapan memurlar ile mülakatlar yapılmış ve tecrübi anlatılardan da faydalanılmıştır.

Bu bağlamda etkileri ile özelde çalıştığı kurumu, genelde ise tüm kamu yönetimini olumsuz bir görünüme sürüklemeye potansiyeline sahip olan kamu çalışanlarının karakteristik ve davranışsal odaklı incelenmelerinin ve özelde bu memur tipleri arasında meydana getirdiği/getirebileceği zararlar ile kurumlarda görülme sıklığı açısından çok önemli konumdaki "yığmacı" tipin çözümlenmesinin, kamu yönetiminin idari sorunlarının tanımlanma ve çözülmesine yönelik yürütülmekte olan düşünsel gayretlere olumlu bir katkı yapabileceği değerlendirilmektedir.

2. YIĞMACI MEMUR TİPİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Herhangi bir sebeple ve belirli bir amaca ulaşmaya yönelik olarak, yapmakla sorumlu olduğu işi kasıtlı olarak yapmayıp başkasına da yaptırmayan ve böylece işin birikmesini sağlayan memur olarak tanımlanabilecek "yığmacı memur" tipinin genel özellikleri şöyle sıralanabilir:

2.1. Verilen İşi Yapmamak Ve Biriktirmek Yani, "Yığmak".

Bu tip memurlar, aşağıda açıklanmaya çalışılacak olan nedenler ile kendilerine tevdi edilmiş olan görevleri yerine getirmez ve biriktirirler. Bu sayede kendi sorumluluklarında olan işlerin yürütülme hızını önce yavaşlatmakta ve zamanla da hiç yapılmamasını sağlayarak durdurmaktadırlar. Bu davranışlarının tespit edilmesini zorlaştırmak ya da tespit edildiğinde kendilerini savunabilmek için de söz konusu işi "yapıyor gibi" görünür ve hatta işin göz önündeki küçük bir kısmını yerine getirebilirler.

Bu memurlar, işlerinin niteliğine ve görev yerinin fiziki şartlarına göre, "yığıldıkları" işleri saklamak için ise diğer çalışanlar tarafından tespit edilemeyecek yerleri, yol ve yöntemleri kullandıkları gibi genellikle çalışma masalarının çekmecelerini kullanmakta oldukları için dolayısı ile bu memurların çalıştıkları masanın çekmeceleri açıldığında, işlem tarihi geçmiş ya da geçmek üzere olan, havale edilmesi gerekirken edilmemiş, gereği yapılmamış ya da yapılsa bile bilgisi verilmemiş bir evrak "yığını" manzarası ile karşılaşma olasılığı oldukça yüksektir.

2.2. “Yığdığı” İşleri Diğer Hiçbir Çalışanın Üstlenip Yapmasına İzin Vermemek

Bu tip memurlar, yine bu davranışlarının tespit edilmemesi ve/veya ileride nedenleri belirtilmeye çalışılacak muhtemel amaçlarına ulaşabilmek adına, “yığdıkları” işlerin başkaları tarafından yapılmasını engellemek için her türlü yöneme başvurabilirler. Kurum içi çalışma huzurunu bozmak için dedikodu yapmak, yönetimden şikayet etmek, çalışanları birbirine düşürmek, varsa emri altındakileri yanlış yönlendirmek ve öğretili sorumluluğunu yerine getirmemek gibi yöntemler, bunlar arasında sayılabilir.

Nitekim aksi taktirde bu durumdan sadece yığmacı memur zarar görecek, kendisinin dışındaki çalışanlar ve bizatihi kurumun kendisi, onun bu idari “suikastinden” az bir yara ile ya da hiç yara almadan kurtulabilecektir. Bu da yığmacı memurun “onca çabasının” ve aldığı mesleki risklerin boşa gitmesine neden olacaktır.

2.3. Bencil/Benmerkezci Karaktere Sahip Olmak

Bu memurlar, kendi menfaatini daima ön planda tutan hatta kendi menfaatinden başka bir etkinin altında olmayan bir karakter tipine sahiptir. Sadece diğer her bir çalışan değil, kurumun kendisi ve hatta ülke çıkarları dahi şahsi amaçları ile örtüşmediği sürece bu tip memurlar için herhangi bir anlam ifade etmemekte; kendisini yönlendiren ve etkileyen tek unsur kişisel çıkarları olduğu için başka hiçbir değer yargısı onu, ortaya çıkaracağı olumsuz sonuçlar bakımından caydıramamaktadır.

2.4. Kurum Yönetimi Aleyhinde Olumsuz Görüş Oluşturmaya Ve Yayımaya Çalışmak

“Yığmacılığını” kendine ve diğer çalışanlara karşı meşrulaştırabilmek, tespit edildiği zaman kendini savunabilmek için kullanacağı olumsuz bir genel kanı, hoş gösterici bir zemin oluşturmak ve tespitini zorlaştırmak amacıyla dikkat dağıtılabilmek için bu tip memur, kurumda görülen tüm olumsuzlukları, amirin yaptığı hatalı davranış ve uygulamaları üstelik büyük oranda da abartarak tüm diğer çalışanlara yaymak için tüm iletişim kanallarını ve yöntemlerini kullanmaktadır.

Bunun için bu yapıya sahip memurlar, diğer tüm çalışanlara kendini sevdirmek ve hoş görünmek çabası içine girmekte, “herkesle iyi geçinmek” suretiyle sözü edilen iletişim kanallarının sayısını ve yaptığı olumsuz “propagandanın” etkisini artırmayı amaçlamaktadırlar.

3. YIĞMACI MEMUR TİPİNİN ORTAYA ÇIKMASINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bir memurun bu anlayışta bir tipe dönüşmesi bazen yıllar alırken bazen günler bile bunun için yeterli olabilmektedir. Memurun yığmacı bir karaktere bürünmesine ve bu dönüşüm sürecinin hızına etki eden bir takım faktörler vardır. Bunlar şöyle sıralanabilirler:

3.1. Yöneticinin Yönetim Anlayışı

Özellikle otoriter, iş öncelikli yönetim tarzına sahip yöneticilerin idaresindeki memurlar için bu dönüşümün oldukça hızla yaşandığını söylemek hatalı olmasa gerektir. Karar katılımına önem vermeyen bir yöneticinin emrinde çalışan memurun, önemsenmediği ve sadece bir makine olarak görüldüğu (Covey, 2005:365; Özgür, 2010:7) düşüncesine kapılmaya eğilimli olacağı, rahatlıkla söylenebilir. Bu durumun karşıtı olarak katılımcı yönetim anlayışına sahip bir yönetici, çalışanların fikirlerini söyleyebilmelerine olanaklı bir ortam oluştururken (Tortop, İspir, Aykaç, 1999:18); kuruma olumlu etkileri olan bir fikir, anonimlikten kurtulacak ve belirli olacak sahibine değer kazandıracaktır. Çalışan bu sayede kendini gerçekeştirme ve ispatlayabilme imkanı bulacağından sahiplenme hissi taşıyacak, amiri ve kurumu hakkında olumsuz düşünelere kapılma olasılığından uzak kalacaktır.

Elbette bu durum, amirin fikir gasbı (astına ait olan bir fikri, makamının yetki ve baskı gücünü kullanarak kendisinin gibi ortaya koyması) yaparak kendine menfaat sağlamaması ve ödüllendirme sistemini adaletle işletebilmesiyle de çok yakından ilişkilidir. Nitekim olumlu katkılarının semeresini alamayan ve kendisine sadece kurumuna verdiği hizmetin içsel tatmini ve gururu bırakılan bir memur, amirinden/kurumundan somut bir olumlu karşılık (erken terfi, maddi ödül, diğer çalışanların önünde

onore edilme, takdirname vb.) almadığı için katkı yapma ve bu konuda özveride bulunma konusunda giderek isteksizleşecek ve bu durumun devamı halinde de amire/kuruma “küskün” bir hale gelip, yığmacı memur tipine dönüşmeye başlayabilecektir.

Bununla birlikte benzer bir sonucun, amir tarafından kullanılan cezalandırma yetkisinin, amacını aşarak (abartılı cezalar verme, memurun özel bir durumunu dikkate almadan ceza verme, hoşgörüsüz tutum takınma) ve/veya amacı dışında (keyfi ceza verme, mobbing uygulama, menfaat temine zorlama) kullanılması durumu için de geçerli olacağı açıktır.

Yine amirin uyguladığı yönetim tarzı doğrultusunda astlarına yaklaşım biçimi ile şekillenecek olan iletişim seviyesi ve katılımcılık oranının, yönetici tarafından işletilecek kurumsal gayri resmi iletişim kanallarını açık tutarak kurum içindeki yığmacı potansiyele sahip memurların tespitinde ve zararlarının önlenmesinde büyük öneme sahip olduğunu söylemek te yerinde olacaktır.

3.2. Kurum İçi Terfi Ve Ödüllendirmenin Liyakate Dayalılık Oranı

Kurum içi terfilerin ve ödüllendirmelerin liyakatle ilişkilendirilme oranı arttıkça, çalışanın kuruma güveninin (Sezer, 2006:58) ve bağlılığının da artacağı açıktır. Kuruma yapılan katkının kurum içi terfiler, görevde yükselmeye yönelik sınavlar ve ödüllendirmelerde tatminkar düzeyde göz önüne alınması, çalışanın işe yönelik motivasyonunu ve kuruma yönelik sahiplenme hissini artırmak suretiyle memurun “yanlış yönlere” sürüklenme, hatalı ve etik dışı yöntemlere başvurmaya başlama riskini azaltacaktır.

Sözü edilen durumların liyakat dışında herhangi bir illegal nedene (siyasi tarafgirlik, hemşehrilik, nepotizm vb.) iliştilmeleri ise memurda aidiyet ve adalet hislerini törpülemek ve onu meslekte yükselme, hak ettiğini alma konusunda umutsuzluğa itmek suretiyle, memurun yığmacı bir tipe dönüşme sürecini başlatacaktır.

Bu noktada, terfi ve ödüllendirmelere liyakat dışında iliştilen tüm diğer illegal nedenlerin, literatürde kamu yönetiminin en önemli sorunları arasında gösterilen hususlar arasında yer alması ise ülkemiz kamu yönetimi açısından yığmacı memur tipine dönüşmeye yönelik potansiyelin ne denli yüksek olduğunu ortaya koyması açısından önemli bir veri olarak değerlendirilebilir.

3.3. Kurumda Uygulanan Ücretlendirme Sisteminin Yapısı

Kurum ücretlendirme sisteminin, gerek adaletlilik seviyesi gerekse de etkili ve etkin kullanılma amaçlı olarak esnek biçimde dizayn edilmiş olma bakımından o kurumda çalışan memurlar üzerinde mesleki açıdan en etkili belirleyici ve yönlendirici unsurlardan biri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bilinç, özellikle son yıllarda kamu yönetiminde “performansa dayalı ücret sistemi” oluşturma konusunda yapılan yasama çalışmalarının da temel sebeplerinden birini teşkil etmektedir.

Ücretlendirme sistemi, elbette memurun “tarzı” ve “tavrı” ile doğrudan bağlantılıdır. Çalışmasının karşılığı tatmin edici biçimde verilen bir memurun sadece çalışma konumuzu teşkil eden yığmacı memur tipine dönüşmesi değil, mesleğine karşı herhangi bir olumsuz düşünce içerisine girmesi ihtimali de azalacaktır.

Bunun yanı sıra herhangi bir kamu kurumunda çalışan memur, kurumda aldığı ücreti sadece kendi görevi ve içinde bulunduğu kamu personel sınıfının diğer çalışanları açısından değil, diğer kamu personel sınıfları ile de kıyaslamaktadır. O nedenle sadece belirli bir kurum içerisinde değil, tüm kamu yönetimi içerisinde görev (yapılan iş) ile ücret bağının rasyonel ve objektif ölçekler kullanılarak oluşturulmaması durumunda, aldığı ücret bakımından ikna ve tatmin olmayan memurun yığmacı tipe dönüşmesinin kolaylaşacağı söylenebilir.

3.4. Kurumlar Arasında Görev/İmkan İlişkisinde Farklılık

Kurumlar arasında aynı ünvana verilen yetki (inisiyatif kullanabilme oranı, yetki alanının nicel/nitel anlamda genişliği, diğer kurumlar arasında ve hatta vatandaş gözündeki itibar düzeyi gibi) ve

imkanların (lojman, araç tahsisi, sosyal tesis imkanları, ücret dışı mali imkanlar vb.) farklılaşmış olması da bu konuda bir diğer etkileyici neden olarak belirtilebilir.

Örneğin bir bakanlık bünyesinde şube müdürü olan bir memura lojman ve makam aracı tahsis edilmesine rağmen diğer başka bir bakanlıkta bu tahsisin yapılmaması ve hatta tahsis edilen imkanlar arasında aynı kalite düzeyinin bulunmaması durumunda, menfi taraftaki şube müdürü bundan elbette etkilenecektir. Benzer biçimde görece pasif, göz önünde olmayan bir kurumda görevli bir şef için, daha aktif ve faaliyetleri üst yönetim ile vatandaşlarca açıkça takip edilebilen bir kurumda çalışan şefin pozisyonu daha ilgi çekici ve özendirici olabilecektir.

Böyle bir durumla karşılaşan memur için bu etkinin iki şekilde karşılık bulması beklenebilir; birincisi kuruma küsme -ki bu küsüş en hafif haliyle yakınma, şikayet ve aidiyet hissini örselenmesi biçiminde şekillenen bir tepkisel süreci işletecektir-, ikincisi ise siyasi ve idari imkanlarını zorlayarak kendi açısından görece daha müspet durumda gördüğü bir başka kuruma geçmeye çalışma. Her iki durumda da memurun, görevini ve kurumunu sahiplenme hissini zedeleneceği, yığmacı memur tipine dönüşme sürecinin yolunun açılmış olacağı söylenebilir.

3.5. Memurun Bulunduğu Görev ve Ünvanı

Memurun görevinin ve ünvanının etkisi; yürüttüğü kamu hizmetinin önem/etki derecesi, bu hizmetin devamlılık düzeyi ile söz konusu unvan ve görevde çalışan memur sayısı durumlarına göre artış veya azalış göstermektedir. Kurum evrak kayıt ve dağıtım biriminde çalışan bir memurun işini “yığmaya” başlaması ile oluşacak olumsuz etki ile aynı kurumun arşivleme biriminde çalışan bir memurun oluşturacağı olumsuz etki, birbirinden nicel, nitel ve zamansal olarak farklı olacaktır.

Hizmetin önem/etki derecesinin büyük olması, yığmacı memurun bulunduğu kurumda neden olacağı olumsuzluğun ve zararın büyüklüğü ile etkisini artırırken, öte yandan ilgili hizmetteki aksamanın meydana getireceği belirtiler çok daha hızlı ortaya çıkacağı için, bu tipteki bir memurun tespit edilme sürecini hızlandırıcı yönde etki gösterecektir.

Dolayısı ile bu tip bir memurun yürüttüğü hizmetin görece az bir etkide olması ise onun tespitini zorlaştırıp, olumsuzluğun uzun vadede büyümesine neden olurken, verilen hizmete kısa vadeli etkisi ise zayıf olacaktır. Bu zayıflığı gidermek için ise yığmacı memur, diğer hizmetleri de etkileyecek idari sabotaj (diğer birim çalışanlarına olumsuz telkinler yapma, birimler arası koordinasyonu bozmak amacıyla sempatik kanalları zorlama, görevini düzgün yapan memurları idari ve mesleki yönden zor durumda bırakarak göreve ilgilerini dağıtmaya çalışma gibi) imkan ve yöntemi arayışı içinde olabilecektir.

Yürütülen hizmetin devamlılık durumu ise yığmacı memurun amacına ulaşma süresi ile doğrudan ilgilidir. Hizmet eğer yoğun bir devamlılığa sahipse, örneğin yüksek nüfuslu bir ilçenin nüfus müdürlüğünde çalışan bir şeften bahsediliyorsa, hizmette aksamalar aynı gün kendini gösterecek; nüfusça oldukça küçük bir ilçenin nüfus memuru için ise, hizmet olumsuzluklarının etkisini göstereceği bu süre haftaları hatta ayları bulabilecektir.

Yığmacı memurun bulunduğu unvan ve görevde çalışan memur sayısının fazlalığı, bu tip memurun kuruma etki derecesini ve hızını etkileyen bir diğer unsurdur. Aynı birimde ve görevde çalışan memur sayısı arttıkça, eksikliğin söz konusu aynı unvan ve görevdeki diğer memurlar tarafından telafi edilebilme imkanı artacağı için yığmacı memurun kuruma vereceği zararın azalacağı söylenebilir. Yine sayı fazlalığının kişi başına düşen görev yoğunluğunu azaltacağı göz önüne alındığında da bu tip bir memurun kuruma vereceği zararın etkileri zayıflayacak, etki zamanı da uzayacaktır. Bununla birlikte söz konusu sayının fazlalığı ve bu doğrultuda telafi imkanı ve az iş yoğunluğunun bulunması, yığmacı memurun kurum içerisinde tespitini zorlaştıracağı için, bu tip bir memurun kuruma vereceği zararın uzun vadede ancak daha yoğun hissedileceği de değerlendirilebilir.

3.6. Memurun Karakter Özellikleri ve Psikolojik Durumu

Bilindiği üzere insanın karakteri, onun davranışlarını şekillendiren temel faktörlerden biridir. Her insanın karakteri farklı olduğu için, olaylar karşısında gösterilen tepkiler ve takınılan tavırlar da farklı olmakta, kişiden kişiye değişmektedir (Özkalp, 1999:57). Dolayısı ile her memurun yukarıda anlatılmaya çalışılan diğer etkenlere karşı geliştireceği tavır ve takınacağı tutumun farklı olmasını beklemek doğal olacaktır.

Bu bağlamda söz konusu etkileyicilerle birlikte ele alındığında, baskın karakter özellikleri agresiflik, aşırı alınganlık, kindarlık, intikamcılık ve bencillik olan bir memurun, “yığmacı” tipe dönüşmeye yatkın olduğu değerlendirilebilir.

Yine kişinin kronik (devamlı) veya akut (dönemsel) psikolojisinin, onun davranışlarına etkileri de yadsınamayacak bir gerçektir. Karamsar, güvensiz, tatminsiz ve manevi değer yargıları (genel ahlak ve etik değerler) zayıflamış bir psikoloji içerisinde bulunan bir memurun “yığmacı” tipe dönüşmesi şaşırtıcı olmayacaktır.

Son olarak kişinin çeşitli bireysel ve çevresel nedenler ile yakalandığı bir takım psikolojik rahatsızlıklar da doğrudan onun davranışlarına etki ettiğinden, özellikle paranoya, obsesyon ve şizofreni gibi kişiyi aşırı bencil, mutlak güvensiz, intikamcı ve takıntılı davranış kalıplarına sürükleyen (Özdemir, 2003:312) psikolojik hastalıklara muzdarip olan memurların gerekli psikiyatrik tedaviyi almadıkları müddetçe birçok olumsuz davranışı sergilemenin yanında, “yığmacı” memur tipi için oldukça güçlü bir aday oldukları belirtilebilir.

4. BİR MEMURUN “YIĞMACI” TİP ÖZELLİKLERİNİ GÖSTERME NEDENLERİ

Memurun “yığmacı memur” niteliği taşıması ve bu tür olumsuz davranışlar sergilemesi için bir takım nedenlerin olması gerektiği açıktır. Bu nedenler, aşağıda sıralanmaya çalışılacaktır.

4.1. Vazgeçilmezliğini/Kritik Memur Olduğunu Göstermek

Bu tip memurlar, çoğunlukla hak ettikleri değeri, itibarı ve övgüyü alamadıklarından yakınmaktadır. Yukarıda anlatılmaya çalışılan sebeplerin etkisiyle kimi zaman bu durum doğru olabilmekte kimi zaman da memur, kendine göre geliştirdiği bir kıyas ve değerlendirme ölçeğiyle böyle bir sonuca varmaktadır.

Yine “hakkını alamadığı” düşüncesi doğru olsa bile memur, bu durumun nedenlerini araştırarak, olumsuzluğun giderilmesi için yasal ve meşru iletişim yöntemlerini (amirle konuşma, konu ile ilgili dilekçe verme gibi) kullanmamakta veya bu yöntemleri denemekte ancak sonuç alamayınca kendi adalet sağlama yöntemini kendisi geliştirerek, “yığmacılığa” başlayabilmektedir.

Kurum içerisinde etkin ve etkili işleyen bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmadığında, görev yerine getirildiği, “iş yürüdüğü” sürece o görevin ve işin yapıldığı hatta varlığı bile anlaşılmayabilmektedir. Zamanında toplandığında hiç kimsenin aklına bile gelmeyen, ancak aksama olduğunda farkına varılan çöp toplama işinin bu özelliğinden esinlenerek “çöpçü efekti” olarak da adlandırılabilir bu etki, bizzat işin kendisini olduğu gibi, özellikle işi yürüten sayısı arttığında onun yapılmasına olan bireysel katkıların da dikkate alınmamasına neden olabilmektedir. Bu durumun ise kurum içerisinde ilgili işi layığı ile yapan ve hatta yapmayanları da ilave gayretiyle destekleyen ancak bunun karşılığında maddi ya da manevi bir ödüllendirme ile karşılaşmadığı için zamanla kuruma/yöneticiye “küsen” , “sırtını dönen” bir memur grubu oluşumunu sonuçlayacağı açıktır.

Küsen memur ise süreç bu şekilde işlemeye devam ettikçe bilinçlilik düzeyi ve karakter özellikleri doğrultusunda olmak üzere, mevcut performansını devam ettirmeye çalışabilir; gayretini azaltıp kabağuna çekilerek sadece kendi işini yapmakla yetinebilir; kendi işini de yapmayı bırakıp yığmacı memur tipine dönüşebilir.

İlk iki davranıştan birini tercih eden memurun, kendi değerlendirme ve adalet mekanizmasını oluşturarak kurum açısından büyük zararlar oluşturmayan kural dışılıkları (mesaiye bazı günler geç gelme ya da mesaiden erken çıkma, çocuğunun ödevini kurumdaki bilgisayarda yapma vb.) hakkı gibi görmeye başlaması beklenebilir. Ancak bunlar elbette, belirtilen üçüncü davranış tarzının sonucu ortaya çıkan yığmacı memur tipinin kuruma verebileceği zararlar yanında çok küçük ölçekli ve bireysel zararlar olarak kalacaktır.

4.2. Amirden/Kurumdan İntikam Almak/Onları Cezalandırmak

Özellikle amiri ile sorun yaşayan memurlar, amirlerinin kendilerine yaşattığı sıkıntılardan dolayı onlardan intikam alma yoluna gidebilmektedirler. Memur, yukarıda belirtilen nedenlerden biri dolayısı ile amiri tarafından yeterli şekilde ödüllendirilmediği ya da haklı/haksız nedenlerle cezalandırıldığı zaman, özelden amirini genelde ise kurumunu, uğradığı “adaletsizliğin” ve yaşadığı sorunların kaynağını teşkil ettiklerini düşündüğü için suçlamakta ve bu nedenle yığmacı memur davranışları sergileyerek onlara zarar verecek bir takım eylemlere girişebilmektedir.

Ceza alan ya da kendi kişisel adalet ölçüğünde haksızlığa uğradığını değerlendiren memur, amirin veya kurumun zarar görmesi için görevini aksatmaya, geciktirmeye ve sonunda hiç yapmayarak biriktirmeye başlar. Birikmeye başlayan işlerin hemen tespitini önlemek amacıyla görevinin başında görünür, dikkat dağıtmak için kurum içinde dedikodu üretir ve birikimi tespit eden diğer memurların birikmiş işleri yapmasına da ikili ilişkilerini kullanarak ve hatta gerekirse tehdit yoluyla engel olur. Bununla ise yukarıda belirtilmeye çalışılan “çöpçü efektinin” ortaya çıkmasını ve bunun sonucunda amiri/kurumunun üst yönetim, denetleyiciler ve hizmet alıcılar (vatandaşlar) karşısında zor durumda kalarak itibar kaybetmesini, böylece de intikam almayı ümit etmektedir.

Bu noktada, yığmacı memur tipinin kullanabileceği bir yöntem değinmek yerinde olacaktır: “çetelecilik”. Yeterli eğitim seviyesine ve görev bilgisine sahip olmayan, görev/meslek tatminsizliği yaşayan, ikili ilişkileri zayıf ve benmerkezci karakterdeki bir memur, bu olumsuzlukları dolayısı ile er ya da geç, amiri ve kurumu ile sıkıntı yaşayacağını bildiğinden, kendisine böyle durumda kullanacağı bir savunma aracı temin etmeye çalışmaktadır. Bunun için kendi işini bir kenara bırakıp amirini ve kurumun uygulamalarını takip ederek yapılan işlerdeki hataları, eksiklikleri ve farkında olarak/olmayarak yapılan mevzuat dışı uygulamaları tarihler düşerek not eder yani, “çetele tutar”. Amir tarafından verimsizliği ve etkisizliği tespit edilip ikaz edilerek ceza alma ihtimali ortaya çıktığı anda ise cezalandırılmamak için amirini baskı altına almak amacıyla, bu tuttuğu çeteleyi ortaya çıkarır. Amir cezalandırma konusunda geri adım atmadığında ise, tuttuğu çeteleyi kurum yönetimine veya amirin sorumlu olduğu mercilere teslim eder. Amir veya kurum, hakkında açılacak soruşturmalar içinde ve üst makamlarca tutulacağı göz hapsi altında işlerini yürütmeye çalışırken, yığmacı memur böylece kendisinin “yığmacılığını” tespit eden amirini cezalandırmış ve ondan intikam almış olabileceği gibi amirinin kurum içinde pasifize olmasını sağlayarak bir daha kendisi ile “uğraşmasını” engellemiş olabilecektir.

4.3. Diğer Çalışanları Zor Durumda Bırakmak

Kendisiyle aynı veya ilişkili bir görevi yürüten diğer memurlar ile yaşadığı bir olumsuzluk, üst bir görev için ettiği rekabet veya kurumla olan güven bağının zedelenmesi, memurun, kurumunda/biriminde görevli diğer çalışanları zor durumda bırakmak için yığmacı tipe dönüşmesini sonuçlayabilmektedir.

Yığmacı memur, bu konuda kendisine sadece bir tek kişiyi hedef seçebileceği gibi tüm birim çalışanlarını da kendisine hedef olarak görebilmektedir. Böyle bir durumda yığmacı memur, çalıştığı birimde sorumlu olduğu işleri yığmaya başlayarak kurumda işlerin aksamasına yol açar. Bu olumsuzluk, özellikle belirli bir görev birimi içerisinde daha hızlı hissedileceğinden, yığmacı memurun bulunduğu ilgili birimde görevli tüm memurlar üst yönetim tarafından idari açıdan “göz hapsine” alınacaktır. Bu da elbette huzursuz ve güvensiz bir çalışma ortamı demektir.

Bunun ardından, işlerin düğümlenmesi ile ortaya çıkacak olan sorunlu durumu en iyi çözecek kişi, bizzat bu sorunu ortaya çıkaran kişi olacağından, yığmacı memur, görevini yapmaya başlaması ile tekrar dönmeye başlayan iş çarkını “kurtaran” personel rolüne bürünüp hem kendisi ile iyi geçinmeyen ya da sorun çıkaran memurları belirli bir süre de olsa sıkıntıya sokmuş olacak, hem de amaçladığı bireysel faydayı elde edebilecektir.

4.4. Başka Bir Kuruma Geçişi/Kurumdan Ayrılmayı Düşünüp İşleri Umursamamak

Çalıştığı kurumdan ya da görevden, yukarıda anlatılmaya çalışılan faktörlerden biri ya da birkaçı dolayısı ile memnun olmayan memur, mesleki arayış içerisine girebilmektedir. Başka bir kuruma ya da göreve geçmeyi planlayan ve bu doğrultuda idari, siyasi veya eğitimsel (başka bir üniversite bölümü bitirme, yüksek lisans yapma, yeniden memur alım sınavlarına hazırlanma gibi) yollar arayan memur, mevcuttaki görevine odaklanamayacak ve bu görevinde sorumlu olduğu işleri aksatabilecektir.

Bu aksamanın kısa vadede hissedilmemesi için yine görevinin başında iş yapıyor görünecek ancak işleri yığmaya başlayacak ve bundan dolayı cezai bir durumla karşılaşmamak için de yine yukarıda anlatılmaya çalışılan çeşitli yöntemler kullanmak suretiyle bu yığıntıyı en azından bir süre (amaçladığı kurum geçişini ya da görev değişikliğini gerçekleştirene kadar) gizlemek için gayret sarfedecektir.

Elbette bu süreçte kurumunun/biriminin, idari/denetsel açıdan düşeceği olumsuz durum ve vatandaş karşısında uğrayacağı itibar erozyonu, yığmacı memur için, sahip olduğu “bencil” karakter nedeniyle, hiçbir anlam ifade etmeyecektir.

4.5. Mesleki Bilgi Yetersizliğini Amirine/Diğer Çalışanlara Belli Etmemek

Memur, göreve yeni atanıp başlamış ve bu yeni görevi konusunda yeterli bilgiye sahip değilse, amacı olumsuz ve zarar verici olmasa bile yığmacı memur tipine dönüşebilmektedir. Görevin gerektirdiği nitelik ve bilgi birikimi açısından eksik olan memur, ceza almamak, amirinin ve diğer memurların gözünde küçük duruma düşmemek için, görevini yapıyor görünerek aslında işleri bekletip yığma yoluna gidebilir.

Amacının, yapacağı işi öğrenene kadar zaman kazanmak, o zamana kadar da idari ve sosyal açıdan sıkıntı yaşamamak olduğu söylenebilecek bu yığmacı memur, nedensel açıdan kuruma en az zararı verme potansiyelindedir. Bununla birlikte özellikle kritik ve devamlılık arz eden görevler söz konusu olduğunda, bu nedensellik hareket eden yığmacı memurun da kurum açısından oldukça tehlikeli sonuçlar ortaya çıkarabileceği açıktır.

5. YIĞMACI MEMUR TİPİNİN MEYDANA GETİRDİĞİ ETKİLER

Yığmacı bir memurun bünyesinde görev yaptığı kurumun/birimin karşılaşacağı temel sorun elbette, işleyişteki bozulma, yavaşlama ve tıkanmanın yol açacağı tepkidir. Bu tepki ilgili birimden sorumlu olan amir tarafından, üst yönetimden ve nihayet hizmet alıcılar (vatandaşlar) yönünden gelecektir.

Olumsuzluğun devamı halinde ise tepki vericilerin içine, denetleyici birimler ve kurumla arasında doğrudan ya da dolaylı olarak bir görevsel bağ bulunan diğer kurumlar da eklenecektir. Verilen tepkilerin niteliği ise aksayan hizmetin ortaya çıkardığı zararın büyüklüğüne göre, yakınma, şikayet, tenkit ve hatta görev değişikliği/görevden alma biçiminde kendini gösterebilecektir.

İtibarda azalmanın yanında, diğer kurum/birim memurları, vatandaşlar ve üst yönetim organlarında kuruma/birime yönelik olumsuz bir görüş oluşması ve bu doğrultuda kurum kültürünün zedelenmesi de kurum açısından oldukça önemli olumsuz sonuçlar olarak belirtilebilir.

Yığmacı memur, en somut zararı ise diğer çalışanlara ve sıralı amirlere vermektedir. Yukarıda belirtildiği gibi kurumun/birimin tamamının etkinlik ve etkililiğinin sorgulanmasına neden olan olumsuzluklar, o kurumun temsilcileri olan diğer tüm memurlar ve sıralı amirler tarafından doğrudan

hissedilecek, kurumun/birimin hiyerarşik denetleyicisi tarafından “gözaltına” alınan çalışanların rahat ve huzurlu bir iş ortamı imkanları ortadan kalkacaktır.

Özellikle kurumun görevsel bağı, ilgili tüm çalışanlara cezai müeyyideler uygulama yetkisine sahip bir kurumla ise ve arada hiyerarşik bir denetleme ilişkisi varsa, kurumun görevlerinin yerine gelmemesinden dolayı kurumda çalışan tüm memurlar, söz konusu cezai müeyyidelerin (ikaz, kınama, maaş kesintisi, görevden alma gibi idari olarak; para cezası, tazminat ödeme, hapis cezası ve hatta memurluktan men gibi adli olarak) muhatabı olabileceklerdir.

Cezai müeyyideler ile karşılaşılmasa bile, yığmacı memur tarafından aşılana ve kurum içinde zamanla etkisini gösterecek olan karşılıklı güvensizlik durumu, çalışanların huzurlu bir ortamda çalışmasını engelleyecektir. Bunun neticesinde moral bozukluğu ve stres kuruma hakim olacak ve genele yayılan bir verimsizlik ortaya çıkacaktır. Bu itibarla kurumun ve diğer memurların yığmacı memur tarafından uğrayacakları zararın, bu memurun “yığmacılığa” devam süresi, yığılan işlerin önem derecesi ve “yığmacılığın” tespit edilme hızına bağlı olarak giderek artan bir oranda olacağı söylenebilir.

Yığmacı memurun tespit edilmesi ve kurumdan tecriti de zor bir aşama olacaktır. Bu tip bir memur, daha önce bahsedilen yöntemleri kullanarak kendisini sonuna kadar yani amacına ulaşmaya kadar gizlemeye çalışacaktır. Kişi tespit edilse dahi, durumun delillendirilmesi ve yığılan işlerle kişinin doğrudan bağlantısının ortaya konulması kolay olmayabilir. Yine özellikle ikili ilişkileri çok iyi veya çok kötü olan memurların, yığmacı karakterlerini gizlemeleri doğal olarak daha kolaydır.

Tespitin ardından yapılacak muhtemel tasfiye aşamasında ise yığmacı memurun masasından ya da bilgisayarından çıkarılacak saklanmış iş/evrak yığınlarını eritip ortadan kaldırmak ve yığılmış işleri telafi ederek “enkazı temizlemek”, çalışanlara fazladan bir yük bindireceğinden, kurumsal verimliliğin bu süreç içerisinde de sağlanamayacağını farz etmek yanlış olmayacaktır.

Olumsuz etkinin büyüklüğü derecesine orantılı olarak, kurum kültüründe oluşan çatlakları onarmak, çalışanlar arasında karşılıklı güven ve anlayış ortamını yeniden tesis etmek, etkinlik ve verimlilik derecesini eski haline getirmek ve yukarıda belirtilen tepki vericilerin tepkilerini söndürerek bozulan kurum/amir/memur itibarlarını yeniden kazanmak için önemli bir mesai harcanması ve fazladan gayret gösterilmesi gerektiği ise açıktır.

6. YIĞMACI MEMUR TİPİNİN ORTAYA ÇIKMASINA VE KURUMA ETKİ ETMESİNE YÖNELİK ALINABİLECEK TEDBİRLER

Kurum personelinden birinin yığmacı memur davranışlarını göstermesine engel olmak, bu davranışlara sahip bir memurun kurumuna yapacağı zararlı etkileri zamanında durdurmak ya da söz konusu etkileri mümkün olan en az düzeye indirmek için alınabilecek tedbirler şöyle belirtilebilir:

- ✓ Görev Dağılımını Mümkün Olduğu Kadar Kesin Çizgilerle ve Adaletle Yapmak

Kurum içinde görev dağılımı ve tanımlarının bireysel yoruma meydan vermeyecek biçimde açık ifadelerle yapılması, işlerde oluşacak bir aksamanın varlığını ve öznesini tespit etmeyi oldukça kolaylaştıracaktır. Aksamanın tespit hızı ne kadar yüksek olursa, kuruma verilen zarar azami seviyede kalacağından, yığmacı tipe sahip memurun amacına ulaşması o kadar zorlaşacaktır. Aynı zamanda sorunun kaynağının süratle tespit edilmesi ve belki ceza alması, bu tip memurun ve bu tipe dönüşme potansiyeli taşıyan memurların “iki kere düşünmelerini” sağlayacaktır.

Elbette görev dağılımının adaletli ve uygun ölçekler kullanılarak yapılması da bu noktada önem kazanmaktadır. Çünkü aksi durumda yığmacı memurun ortaya çıkması için zemin ve bahane hazırlanmış hatta “yığmacı olma” konusunda tereddüt geçiren memurlar da olumsuz yönde teşvik edilmiş olacaktır.

- ✓ Görev Analizi Yaparak Ve Görev Standartları Belirleyerek, Bunlara Eklemlenmiş, Etkili Bir Performans Değerlendirme Ve Buna Dayalı Adil Bir Ücret Sistemi Oluşturmak

Herhangi bir görevin kim tarafından, nasıl, ne kadar sürede ve hangi hassasiyetler gözetilerek yapılması gerektiğinin önceden belirlenerek ilgili memura bildirilmesinin, görevin verimli ve etkin yürütülerek göreve yönelik suistimallerin ve görevsel sabotajların önlenmesine hizmet edeceği açıktır. Diğer yandan hassasiyetle hazırlanan ve uygulaması kontrol edilen görev analiz uygulamasının kurum kültürünü oluşturup korumaya destek olacağı ve sıkı örülmüş bir kurum kültürünün ise içerisinde çalışan memurların kuruma yönelik olumsuz düşüncelerini önemli oranda önleyeceğini söylemek yanlış olmasa gerektir.

Kurum içinde memurlara verilecek ücretin, onların görevlerini yerine getirme derecesi, kalitesi ve süresi göz önüne alınarak esnekleştirilmesi yani performansları ile ilişkilendirilmesi ise kurumda maddi memnuniyetsizliği en aza indirecek ve hatta memurlar arasında doğal bir otonom kontrol mekanizması oluşturacaktır. Bu sayede yürümeyen bir iş ve onun sebep kişisi çok daha kolay tespit edilecek ve kurumsal/bireysel zararlar engellenecek veya asgariye indirgenebilecektir.

- ✓ Kurum Çalışanlarını Belirsiz Aralıklar İle Görev Açısından Kontrol Etmek Ve Kurum Çalışanları İle “Kariyer Ve Görev Yetkinliği” Konusunda Mülakatlar Yapmak

Amirler tarafından uygulanacak, işe ve personel tutum/davranışlarına yönelik yapılacak zamansız kontrol ve gözlemler -memurları bunaltmayacak ve onlarda güvenilmeme hissi oluşturmayacak bir sıklıkta yapılması kaydıyla- yöneticiye sorun tespiti ve teşhisi aşamasında çok büyük fayda sağlayabilecektir.

Benzer biçimde amir yada görevli bir birim tarafından kurum çalışanlarıyla ayrı ayrı ve özel bir zaman dilimi tahsis edilerek yapılacak kariyer ve görev etkinliğine yönelik görüşmelerin (Öğüt, 2004:285) de sorun tespit ve teşhis hızına doğrudan olumlu etki edeceği açıktır. Ayrıca bu tür görüşmelerin, sempatik ilişkileri güçlendirerek karşılıklı güven hissini pekiştireceği için sorunlar ve çalışanın kişisel durumundaki olumsuzluklar açılarından proaktif bir etki göstereceği de söylenebilir.

Yine personel sayısı ile orantılı olarak kurumun bünyesinde uygun bir ölçek oluşturulmak sureti ile belirlenecek büyüklükteki memur gruplarına tahsis edilerek profesyonel olarak “psikolojik danışmanlık” hizmeti verecek ve memurları bu konuda gözlemleyip, kuruma zarar getirebilecek nitelikteki sıkıntılı durumları üst yönetime bilgi verecek “psikolog ya da psikolojik danışman “ görevlendirmek te konu ile ilgili fayda sağlayabilecektir.

- ✓ Kurum Çalışanlarına Ve Kurumdan Hizmet Alanlara “Memnuniyet Anketi” Uygulamak

Belirli aralıklarla, ciddiyetle ve aksatılmadan hazırlanarak uygulanacak gerek kurum çalışanlarına gerekse hizmet alanlara (vatandaşlara) yönelik “memnuniyet” ve “beklenti” anketleri ve bu amaçlı yapılacak istatistiksel çalışmalar, görev ve memur açısından oluşması muhtemel sorunları ortaya çıkmadan tespit etmek ve çıkmışsa da bunlara hızlı müdahale edebilmek açısından etkili olabilecektir.

- ✓ Ödüllendirme ve cezalandırma konusunda hassas davranmak

Bilindiği üzere ödül ve ceza uygulamalarının, amaçlarına hizmet edebilmeleri için, yerinde, zamanında ve gerektiği ölçüde verilmeleri gerekmektedir (Gürbüz, 2010:129). Bu hususa dikkat edilmediğinde, sözü edilen uygulamaların teşvik edici ve ya caydırıcı etkileri azalmakta hatta yok olabilmektedir.

Bunun yanında ödüllendirme ve cezalandırma yapılırken adaletli olmak ve davranışın oluşturduğu olumlu ya da olumsuz etkinin kapsamı ile boyutunu doğru teşhis ederek, “genellemeci olmayan“ bir yaklaşımla, hak eden memuru hak ettiği ölçüde bunlara muhatap etmek te aynı derecede önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu konularda yaş, çalışma yılı, görev anlamında kuruma yapılan katkı ve kişiye özel durumların dikkate alınmasının, kurum kültürüne yapacağı olumlu katkı ile kurum içi güven ve liyakat hislerini güçlendireceği, bu durumun da yığılmacı memurun asla hoşlanmadığı ve harekete geçemediği bir ortam meydana getireceği belirtilebilir.

7. SONUÇ

Meydana getirdiği etkinin genişliği ve niteliği açısından yukarıda anlatılmaya çalışıldığı gibi kuruma verdiği zarar tartışılmaz durumda olan “yığmacı memur” tipinin kamu personeli içerisinde nicelik olarak oldukça fazla olmasının, kamu yönetiminin fonksiyonelliği açısından oldukça önemli bir tehdit olarak tanımlanması gerektiği açıktır. Analiz edilmeye çalışılan bu patalojik (hastalık yapıcı, hastalıklı) tipin varlığı bir “sır” olmadığı gibi, çok sık karşılaşılabilen bu memur tipinin tespit edilmesi de elbetteki bir “keşif” değildir. Ancak varlığı bilinmesine rağmen, kamu yönetimi literatüründe bu özellikli tip üzerinde daha üzerinde çalışılmamış olması, bu anlamda bir literatür boşluğu olarak görülmüş ve çalışma ile söz konusu boşluğu doldurmak için bir gayret oluşturabilmek ümit edilmiştir.

Belirtildiği üzere yığmacı memur tipi, kamu yönetimi içerisinde yer alan ve karakteristik özellikleri bakımından kamu yönetimi içerisinde görevli olan herkes tarafından tanınabilen ancak adı konmamış ve analiz edilmemiş bir memur tipidir. Sorumlu olduğu işleri yapmayarak ve yaptırılmayarak adeta masasının çekmecesine “yığan” ve bu niteliklerini tanımlama sıfatları olarak kullandığımız bu memurlar, kamu personel yönetimi içerisinde fırsat buldukları her an patalojik özelliklerini ortaya çıkararak, görev işleyiş sürecini tıkamakta, kamu yönetiminin itibarını olumsuz etkileyerek onu adeta bir patojen gibi “zehirlemektedir”.

Yeni kamu yönetimi anlayışının artık genel kabul görerek kamu yönetimini işlevsel ve yapısal olarak şekillendirdiği günümüzde, vatandaş odaklı, şeffaf ve hesap verebilir olması gereken bir kamu yönetimi için böyle bir tipin özelliklerini taşıyan çalışanların meydana getirecekleri olumsuz etki ve zararlar rahatlıkla öngörülebilir.

Hatta bu tipler, mevcut Devlet Memurları Kanunu’nun barındırdığı “iş güvencesi” sayesinde kamu yönetimi içerisinde “güven içinde” çalışmaya devam etmekle birlikte, böyle bir güvence sunmayan özel sektör kurumları içerisinde de bulunarak rahat ve doğrudan olmasa bile bu sektör kurumlarına da olumsuz etki ettiklerinden, tüm ülkenin çalışma hayatı için tehdit oluşturmaktadırlar.

Bu itibarla, kamu personel yönetiminde görev yapan tüm çalışanların, göreve başlangıç aşamasından itibaren hiyerarşik amirlerce ve hatta bu amaçla oluşturulacak profesyonel birimlerce görev ve davranış bakımlarından iyi gözlemlenmelerinin, memurlar için geçerli olan iş güvencesinin katılığının gözden geçirilerek gereken yasal düzenlemelerin yapılmasının ve mümkün olduğunca etkili/etkin işleyen bir performans dayalı ücret sisteminin oluşturularak işletilmesinin, çalışmada tanımlanarak analiz edilmeye çalışılan bu memur tipini zararsız hale getirme veya en azından zararlarını hafifletme bakımından etkili olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aracı, M. (2016). “Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, Yayın Kabul Tarihi: 11.04.2016
- Aykaç, B.; Durgun, Ş. ve Yayman, H. (2003). Türkiye’de Kamu Yönetimi, Yargı Yayınevi, 1. Basım, Ankara.
- Bilgin, U.K. (2004), Kamu Performans Yönetimi, TODAİE yayını
- C, H.; Akgün A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995), Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, 2.Baskı, Ankara
- Canman, A. D. (1995), Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayını, Ankara.
- Covey, S.R. (2005), 8’inci Alışkanlık, Sistem Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul.
- Güler, A. B. (2005), Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim, İmge Kitapevi, 1. Basım, Ankara.
- Gürbüz, S. (2010), “Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi : İş Tatmini Aracı Değişken mi?”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt : 2, Sayı:2, s.127-134

Helvacı, A. (2002), “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1-2, s.155- 169.

OECD, Public Management Occasional Papers No:10; “Pay Reform in The Public Service”; PUMA 1996

Öğüt, A., (2004), “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci”, S.Ü. S.B.E. Dergisi, Sayı:12, s. 278-289.

Özdemir, Ö.; Tükel, R. (2003). “Clinical Characteristics in Obsessive-Compulsive Disorder With Schizophrenia. Comprehensive Psychiatry”, Vol. 44, No. 4 (July/August), s. 311-312

Özgür, B. (2004), Kamu Yönetiminde Yönetici Çıkmazı, Maliye Dergisi, Sayı: 145,Ocak-Nisan 2004.

Özkalp, E. (1999), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:923, Anadolu Üniversitesi, İ. F. Ders Kitapları Yayın No: 11, Eskişehir.

Sezer, Y. (2006), Kamu Hizmetine Girme Hakkı, Seçkin, Ankara.

Şen, M. (1995), “Liyakat İlkesi ve Türk Personel Sistemindeki Uygulaması”, AİD, C.28, S.1.

Tortop, N.; İspir, E. ve Aykaç, B. (1999), Yönetim Bilimi, Yargı Yayınları, Ankara.