

Bürokrasinin Ortaya Çıkışında Etkili Faktörler ve Temel Problem Alanları

Muharrem Aksu¹

Özet

Tarihsel süreçte toplumların çeşitli ihtiyaçlarını organize etme amacıyla oluşturulan bürokratik yapı, kamusal örgütlenmenin temel dinamiği haline gelmiştir. XIX. yüzyılda Weber tarafından teorik çerçevesi oluşturulan bu örgütlenme biçimi, resmi yetki alanı, hiyerarşik yapı, işbölümü ve uzmanlaşma, kural ve prosedürler, yeterlilik ve kariyer yönelimi, gayrişahsilik ve yazılı belgelere dayalı yönetim ilkeleriyle modern bürokrasilerin temelini oluşturmuştur. Bu yapı tarihsel süreçte toplumsal işlem ve işlerin hacim olarak artması, devletleşme ve ulus-devletin ortaya çıkması, kapitalizm, ideolojik ve siyasal gerekçeler, özel idari sorunlar ve ihtiyaçlar, sanayileşme, demokrasi ve çeşitlik düşüncesi ve sosyal koşullar bağlamında kurumsallaşmıştır. Ancak günümüzde ortaya çıkan gelişmelere bağlı olarak Weber'in oluşturduğu bürokratik yapıda çeşitli sorunların oluştuğu belirtilmekte ve bu nedenlere dayalı olarak eleştirilmektedir. Bürokratik yapının ana hatlarıyla merkezileşme, kuralların katılığı, resmi ve resmi olmayan yapılar, siyasallaşma, siyaset-bürokrasi ilişkisi, rejim ve bürokrasi ilişkisi, bürokrasi-demokrasi ilişkisi, etkinlik ve verimlilik, sorumluluktan kaçma ve inisiyatif, personel sistemi, dışa kapalılık ve gizlilik, bürokratizm, ekonomik gelişme, uyumluluk, birey, bürokratik tavır ve etik gibi temel sorun alanlarının olduğu vurgulanmaktadır. Bu sorunlara rağmen bürokrasi modern çağın gelişmelerine ayak uydurarak kamusal yönetimin ve büyük ölçekli firmaların örgütlenme modeli olarak vazgeçilmezdir.

Giriş

Tarihsel süreçte, birlikte yaşama irade ve ihtiyacı gösteren tüm toplumlarda bürokrasi adı konulmamış bir şekilde kamusal bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Geçmişten günümüze devletin topluma

1 Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, muharremaksu@sdu.edu.tr, 0000-0001-5164-2458.

yönelik faaliyetlerinde baskın bir örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkan bürokrasi, eksikliklerine rağmen tüm devletlerin örgütsel yönetimi olarak varlığını devam ettirmektedir. Devlet vatandaşlarının ihtiyaçlarını giderme faaliyetlerini ve kamusal hizmetlerini, rasyonel bir örgütlenme biçimi olan bürokratik yapılanmayla inşa etmiştir.

Tarihsel olarak ilk prototip bürokrasilerin kökleri, sulama sistemleri, savunma, savaş ve idari birimlerin yönetimi gibi ihtiyaçlara dayanmaktadır. Meşruiyetinin kaynağına bağlı olarak biçim değiştiren ve devlet örgütlenmesinin doğal ihtiyaçlarından biri olarak ortaya çıkan bürokratik sistem, her dönemin gereksinimlerine dayalı bir şekilde örgütlenmesi büyümüştür. Modern dönemde para ekonomisi, ekonomik sistemler (merkantilizm, kapitalizm ve sosyalizm) sanayileşme, toplumsal ihtiyaçlar çerçevesinde daha da kurumsallaşmıştır. XVIII. yüzyılda bir kavram olarak adından bahsedilen ve Weber tarafından teorik çerçevesi oluşturulan bürokrasi, modern devletlerin neredeyse yegâne örgütlenme biçimi haline gelmiş ve kamusal yönetimle eşdeğer bir anlama bürünmüştür. Modern toplumsal yaşamın hem kamusal hem de özel sektör boyutunda varlığını hissettiren bürokrasi aracılığıyla toplumsal yaşamın neredeyse her yönüyle (siyasal, yönetsel, sosyal, kültürel ve ekonomik) ilişkisi olan bir yönetim aracı haline gelmiştir.

Günümüzde yönetim biçimi/hükümet şekli (başkanlık, yarı başkanlık, parlamenter sistem) ve rejimi (demokratik ya da demokratik olmayan) fark etmeksizin neredeyse tüm devlet yönetimlerinde bürokratik yönetim sistemi vazgeçilmezliğini korumaktadır. Siyasi iktidarların (hükümetlerin) örgütlenme dayanak ve dinamiği olan bürokrasi, kamu yönetiminin önemli bir parçası haline gelen ve devlet yönetimini rasyonel bir işleyişle iyileştirmeyi ve geliştirmeyi amaçlayan hükümet politika ve planlarını şekillendiren, uygulayan ve yürüten bir yapı olarak işlevselliği halen devam etmektedir.

Weber'in yaşadığı dönemin yönetsel koşullarını inceleyerek ortaya koyduğu bürokratik yapı, dönemin mekanik yaklaşımının izlerini taşımaktadır. XVIII. yüzyılın ruhuna uygun bir kamusal-yönetsel yapı olarak devletin örgütlenmesini rasyonel bir zeminde yapılandırmıştır. Ancak yaşanan sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal gelişim ve dönüşümler, bürokrasinin teorik ilke ve temellerinin eleştirilmesine neden olmuştur. Çoğu kez işleri uzatan bir prosedürel zincir olarak eleştirilen bürokrasi, zamanla kendi patolojisini de yaratmıştır. Doğasında ortaya çıkan simbiyotik sorunlara rağmen bürokrasi, devlet yönetimi de dâhil olmak üzere büyük ölçekli örgütlerin etkinliğini sağlanmakta ve gelecekte de varlığını devam ettireceğini göstermektedir.

Kamusal örgütlenmeyi rasyonel bir bağlamda ele alan bürokrasinin temel ilkeleri günümüzün koşullarına uyum sağlamadığı yönünde eleştirilmektedir. Bu çerçevede çalışmada bürokrasinin ortaya çıkmasına etki eden siyasal, sosyal ve ekonomik faktörler ve bürokrasinin sorun alanları ana hatlarıyla ele alınmaya çalışılmıştır.

1. Bürokrasi Kavramı

Antik çağ medeniyetlerinde görülmeye başlanan ve modern ulus devletlerin yönetsel/kamusal örgütlenme biçimi olan bürokrasi, basitçe büroların egemenliği/iktidarı anlamına gelmektedir. Fransızca kaynaklı bürokrasi kavramı, ilk defa 1745'te Fransız iktisatçı Vincent de Gournay tarafından olumsuz bir çağrışımla kullanıldığı ve sorunlu bir durum olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Aydın, 2012: 213; Eryılmaz, 2020: 260; Guragain vd., 2024: 4806). Bürokrasi kavramı, etimolojik olarak büroda çalışanların daha doğrusu devlet dairelerinin önemli yetkilere sahip ya da üstün ve hâkim olduğu bir yönetim biçimini ifade etmek amacıyla bürokratlar olarak bilinen maaşlı memurlar tarafından yönetilen bir sistem anlamında kullanılmış ve XVIII. yüzyılda neredeyse tüm batıda kullanımı yaygınlaşmıştır (Aydın, 2012: 213; Andhika, 2017: 103; Özer vd., 2019: 122; Guragain vd., 2024, 4806).

Bürokrasi kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Blau ve Meyer'e (1987) göre bürokrasi, işlerin sistematik bir şekilde koordine edilerek idari görevlerin yerine getirildiği bir örgüt türüdür. Rourke'a (1984) göre bürokrasi, günlük işlerin yazılı olarak belirli bir hiyerarşik düzen içinde, alanlarındaki yetenek ve uzmanlıklarına göre seçilen kişiler tarafından yürütüldüğü bir idari sistemdir. Çevik (2007: 102) ise kavramı, "bir kurum içindeki bireylerin gerçekleştirdiği ilişkiler ağı, yetki düzenlemesi, yapısal oluşumlar ve diğer her türlü konuları içeren çok geniş kapsamlı bir varlık" olarak tanımlamıştır. Özer ve diğerlerine (2019: 123) göre, bürokrasi, başkaları tarafından saptanmış politikaları gerçekleştirmekte kullanılan çok sayıda teknik becerilerden oluşmuş ve büyük ölçekli iş ve işlemler için uygun olan bir karmaşık örgüt sistemi anlamına gelmektedir. Genellikle bürokrasi, siyasi sistemin kamu yönetimi kurulu olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda bürokrasi devlet yönetiminde çeşitli idari görev ve işleri yerine getirmek için modern hükümetler tarafından yönetilen ve çeşitli kamu kurumlarından oluşan örgütler bütününe verilen addır (Eryılmaz, 2020: 262). Yapılan bu tanımlar bürokrasiyi, belirli amaçlara etkili ve verimli bir şekilde ulaşmak için yönetimi düzenli ve koordineli bir şekilde yürüten bir sistem olarak tanımlamaktadır (Febrianti vd., 2022: 14).

Bürokratik örgüt ve hizmetindeki bürokratların örgüte verilen görevleri ne kadar etkili bir şekilde çözdüğüne bağlı olarak bürokrasi kavramı olumlu ve olumsuz anlamlarda kullanılabilir (Acar, 2018: 671). Bu bağlamda bürokrasi günümüzde devlet yönetimi, resmi görevliler topluluğu, yönetsel otokrasi, rasyonel bir örgütlenme şekli, örgütsel verimsizlik, sorun çözmekten kaçınma, formalizm, yetkililerin kibir ve sorumsuzluğu, modern örgütler, modern toplum, otoriterlik, kırtasiyecilik, verimsizlik, kariyerizm, kamu yönetimi, memurlar tarafından yönetim, aşırı resmileştirilmiş bir yönetim ve büyük yapıları örgütler gibi olumlu ya da olumsuz anlamları çağrıştıran farklı kavramlarla anılmaktadır (Aydın, 2012: 209; Öztürk, 2017: 75-84; Eryılmaz, 2020: 2; Eryılmaz, 2021: 7; Rubanov, 2022: 111).

Kamu yönetiminin eş anlamlısı olarak da kullanılan (Aydın, 2012: 209; Eryılmaz, 2020: 260) bürokrasi kavramı Farazmand (2010: 247) tarafından farklı işlevsel özellikleri üzerinden tanımlanmaktadır. Bunlardan ilki, Weber'in ideal tip kavramını açıklayan hiyerarşi ve komuta birliği, işbölümü ve görev uzmanlaşması, liyakate dayalı personel ve terfi, çalışma sistemlerini yönetme amacıyla evrensel olarak uygulanan kurallar ve düzenlemeler, resmi iletişim ve etkileşim sistemleri, idari karar ya da davranışlar için kayıt yapılması gibi unsurlarla karakterize edilen verimli bir organizasyon türü olarak tanımlanmıştır. Bürokrasinin ikinci anlamı, yapı, süreç ve normatif değerler, kurallar ve düzenlemeler ile liyakat, himaye ve kayıt sistemlerinin bir karışımı ile organize edilmiş herhangi bir büyük örgüt ya da kurumu ifade etmektedir. Bürokrasinin üçüncü tanımı, hükümetin uygulamalarını mümkün kılan, işleri halleden bir örgüt ve kurumlar sistemi olan "hükümet mekanizması" ile ilişkilendirilen anlamdır. Son olarak ise, kırtasiyecilik bağlamında yönetici seçkinlerin elinde baskıcı bir egemenlik, kontrol ve sınıf egemenliği aracı olarak bürokrasi, gecikme, yolsuzluk ve işlerin yapılmasını engelleyen süreçlerle ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda çeşitli yazarlar tarafından bürokrasinin bu olumsuz yönüne atıf yapılmış ve bürokrasi yazışmalara gereğinden çok önem verilmesi (Ataman, 2001: 92) kırtasiyecilik ve verimsizlik (Eryılmaz, 2020: 261) gibi anlamlara sahip olduğu belirtilmiştir. Bu olumsuz davranışlar "Bürokrasi Hastalığı" olarak nitelendirilmekte ve bu olumsuzlukların memurlardan değil de daha çok bürokratik yapıdan kaynaklandığı da belirtilmektedir (Akçakaya, 2016: 673).

Olumsuz anlamları içerse de bürokrasi, güçlü bir yönetim, idare ve modern örgüt araçlarından biridir (Farazmand, 2010: 246). Bürokrasi, bir ülkede ulusal plan ve politikaları uygulamaktan sorumlu yürütme kanadının (hükümet) idari kolu olarak hizmet eden işlevsel bir varlıktır. Bu işlevsel özelliğine bağlı olarak bürokrasi, neredeyse tüm devletlerde, hükümetin işleyişi

ve hayatta kalması için oldukça önemli olan çeşitli rolleri ve sorumlulukları yerine getirmektedir. Özellikle hükümet politikalarının uygulayan bir yapı olarak bürokratların verimlilikleri ve etkinlikleri, hükümetin ülke çapında başarısını ve operasyonel verimliliğini sağlama açısından oldukça önemlidir (Guragain vd., 2024: 4807). Bürokrasi, modern çağda genel bir örgütsel ve idari kurallardan meydana gelen bir örgütlenme türünü oluşturmakta ve bu da siyasi, ekonomik ve kültürel alanlarda sosyal ve kamusal yaşamı büyük ölçüde etkilemektedir (Korontzis, 2024: 7287).

2. Weberyen Bürokrasi Modeli

Bürokrasiyi bir sistem olarak ilk analiz eden kişi, Alman sosyolog Max Weber'dir (Weber, 1964). XIX. yüzyılın sonu ve XX. yüzyılın başında Almanya'da, yoğun bir sanayileşmenin ve "otoriter, militarize edilmiş, bürokratik bir rejim" in ortaya çıktığı bir dönemdi (Ransome 2010: 101). Dolayısıyla Weber'in (1864-1920) yaşadığı dönemde bürokrasiyi toplumsal bir örgütlenme biçimi olarak ele almasını gerektiren, milliyetçiliğin ve kapitalizmin yükselişte olduğu bir bağlam bulunmaktaydı. Bu bağlam çerçevesinde Weber ayrıntılı bir bürokrasi modeli geliştirmiştir. Weber, toplumların karmaşıklaştıkça rasyonel bir örgütlenme sistemine ihtiyaç duyulduğunu ve rasyonel bir örgütlenme sisteminin iyi bir bürokratik yapı olarak anlaşılabilirliğini öne sürmüştür (Ehrich ve English, 2024: 4). Weber, kapitalizmin ekonominin bürokratikleşme hızını belirlediğini ve bürokratik sistemin modern dünyanın kaçınılmaz bir parçası olduğunu savunmuştur (Anderson, 2004). Her ne kadar Weber, bürokrasinin tanımını yapmamış olsa da (Akçakaya, 2016: 676; Acar, 2018: 674) bürokrasiyi, hiyerarşik bir örgütlenme ve katı bir işbölümüne sahip, sistemdeki tüm yetkililerin kendi alanlarında uzman olduğu, bireyler tarafından değil sistemler tarafından değerlendirilen düzenli ve sürekli iş yapma biçimlerine sahip bir örgüt olarak tanımlamıştır (Adair-Toteff, 2016). Bu çerçevede bürokrasi, geçerli kurallarla belirlenen bir hiyerarşiyle karakterize edilen organizasyon yapısının varlığını işaret etmektedir (Diefenbach ve Todnem, 2012).

Bürokrasi kavramını geliştirerek literatüre kazandıran Weber (2012) bürokrasiyi, profesyonellik temeline dayanan örgütsel bir sistem olarak tanımlamaktadır. Bürokrasi, açık bir görev dağılımı ve ayrımı, yerleşik kurallar ve düzenlemeler, resmileştirilmiş ilişkiler ve hiyerarşik bir yönetim yapısı ile karakterize edilmektedir (Shovkovyy, 2024: 4). Bürokrasi, rasyonel bir karaktere sahip olan, kuralların, araçların, amaçların ve gerçekçiliğin hâkim olduğu rasyonel bir yönetsel/idari yapıdır. İdari operasyonların yürütülmesi için yol gösterici ilkeler ise, tarafsızlık ve uzmanlaşmayla birleştirilmiş rasyonelliktir. Nihai hedef ise, yazılı kural ve prosedürlerin ihtiyatlı bir

şekilde izlenerek en yüksek verimliliğe ulaşılmasıdır (Hashmi ve Shuja, 2020: 31). Bu prosedürler, kamu örgütlenmesinin hedeflerine ulaşmak için sistematik olarak organize edilmesi gereken araçlar (bürokratlar) tarafından uygulanmaktadır. Weber'in yaklaşımında yasal-rasyonel bir örgütsel model olan bürokrasi, hiyerarşik olarak bölünmüş bir sistem içinde yapılandırılmış bir görevliler topluluğundan oluşmaktadır. Bu yapı, en üst düzey (yöneticiler), idari personel ve diğer paydaşlardan (kullanıcılar, müşteriler, tedarikçiler vb.) oluşmakta ve bunların görevi, yasama kararlarını uygulamaktır (Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 2). Modeli, hiyerarşik organizasyonlarda faaliyet gösteren profesyonellerin bürokratik görevleri yerine getirmek üzere liyakate göre seçildiği ideal bir bürokrasi biçimi sunmaktadır (Hashmi ve Shuja, 2020: 32). Weber, bürokratik faaliyetlerdeki idari süreçlerin verimli, rutin ve katılımcı olduğuna ve yönetimin bu şekilde tasarlandığına ve bir makineye benzediğine inanmaktadır (Andhika, 2017: 103). Webere göre (1998: 290-292) toplumu birleştiren bir kurum olarak devlet, görev ve yetkilerini tüzük ve kurallara dayalı hukukla düzenleyen, egemenlik ve zor kullanma yetkisini sistematik bir yönetim aracı haline getiren kamu bürokrasisi aracılığıyla kullanmaktadır (Şahin, 2020: 569).

Weber'e göre bürokrasi, insani bir sistem olmaktan ziyade hukuk ve kurallar sistemidir (Şahin, 2020: 569). Bu bağlamda bürokrasi, uzmanlaşmış işlevlere sahip, sabit kurallara bağlı ve otorite hiyerarşisi olan bir yönetim sistemidir (Febrianti vd., 2022: 14). Weber'e göre bürokrasi, bir örgütün sistematik oluşumunun temelidir; verimliliği ve ekonomik etkinliği sağlama amacıyla tasarlanmıştır. Güç yapısını odak noktasına getirme amacıyla bir örgütün yönetim ve idaresi için ideal bir modeldir (Kumar, 2016: 213). Weber'in ortaya koyduğu rasyonelliğe dayalı bürokratik yapı, idari yönetim işlevlerini kanun ve yönetmelik gibi prosedürler aracılığıyla işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı hiyerarşik bir yapı içinde tarafsız bürokratlar aracılığıyla işleyen bir sistemdir. Gerçekten de çeşitli biçimleriyle kamu örgütü, bu prosedürel ve yasal çerçeveye dayanarak işlev görmek üzere tasarlanmış bir varlık olarak düşünülmektedir. (Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 2).

3. Weberyen Bürokrasi Modelinin Özellikleri

Bürokrasi kavramına bilimsel bir boyut kazandırmış olan Weber, örgütlerde düzeni sağlamak ve olası karışıklıkları önlemek amacıyla "ideal bürokrasi/ideal tip" modelini geliştirmiştir (Keskin, 2020: 220; Yemenici ve Tanyolu, 2023: 345). Weber'e göre ideal tip bürokrasi, yasal ve rasyonel kararlara, eyleme, liderliğe ve rasyonel bilgi ve uzmanlığa dayanmaktadır ve geleneksel ve karizmatik otorite yapılarından üstündür (Farazmand, 2010, 246). Ayrıca Weber bu tür apolitik ve resmi (formel) olarak yönetilen "ideal"

bürokrasilerin kamu yönetimi için etkili bir model olarak hizmet edebileceğini vurgulamıştır (Shovkovyy, 2024: 4). İdeal tip bürokrasi gerçekte “eksiksiz” veya “tam” anlamında değil, düşünsel olarak istenen ya da arzu edilen zihni bir tanımlama ve nitelendirir. İdeal tip bürokrasi, bürokratikleşmeyi ölçebilecek bir kalıp çerçeve, kısacası bir ölçek görevi görmektedir. Bürokrasi, ideal bir örgütsel model olsa da mükemmellik anlamında ideal olmayıp sadece teorik analiz için idealdir. Örgütler ideal tipe ne kadar yaklaşırsa o derece bürokratik oldukları kabul edilmektedir (Aydın, 2012: 223; Akçakaya, 2016: 676; Eryılmaz, 2020: 266; Keskin, 2020: 220; Totić, 2023: 148).

Modern kamu bürokrasisi, hükümete bir idari organizasyon olarak, (1) ofisler ve görevliler arasında kesin bir ayrıma (ofis ve özel mülkiyeti ayrımı), (2) göreve ilişkin becerilere ve asgari düzeyde yetkinlik isteyen işe alım prosedürlerine, (3) resmi davranış standartlarını belirleyen yazılı bir dizi kural ve yönetmeliğe, (4) örgütteki kıdeme göre belirlenen istikrarlı maaşlara, (5) yöneticilerin iş rutinlerinde sınırlı takdir yetkisine ve (6) bürokratik işlemlerde yasal ilkelerin takip edilmesine dayanmaktadır (Vogler, 2023: 2). Weber’in (1998: 192) ideal tip bürokrasisinin yapısal ve işlevsel niteliklerini resmi yetki alanı, hiyerarşik yapı, işbölümü ve uzmanlaşma, kurallar ve düzenlemeler, yeterlilik ve kariyer yönelimi, gayrişahsilik ve yazılı belgelere dayalı olma gibi özelliklerle özetlemek mümkündür (Weber, 1964; Aydın, 2012: 225-230; Labolo, 2012: 166; Kalimullah vd., 2015: 3; Akçakaya, 2016: 677; Kumar, 2016: 213-214; Acar, 2018: 674-676; Eryılmaz, 2020: 266-268; Şahin, 2020: 569; Rubanov, 2022: 110-111; Totić, 2023: 148-149; Yemenici ve Tanyolu, 2023: 348; Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 3).

Resmi Yetki Alanı: Bürokratik bir organizasyonda görev ve sorumluluklar, yetkililer arasında rasyonel olan net işbölümlerine göre dağıtılır. Bireysel ve kurumsal yetkinin kapsamı açıkça tanımlanır. Görevlerin ve pozisyonların netliği, bürokrasinin belirlenen hedeflere ulaşmasını sağlamaya yöneliktir.

Hiyerarşik Yapı: Bürokratik model, daha düşük pozisyonlardaki kişilerin daha yüksek pozisyonlardaki kişilere tabi olduğu hiyerarşik bir yapıyı betimler. Alt kademedekiler her zaman daha üst kademedekilerin denetimine ve kontrolüne tabidir. Örgütün yetkilileri yani memurların yetkisi, organizasyon içinde hiyerarşik bir temelde organize edilir. İşyerinde çalışanlar arasında ast-üst ilişkisinden kaynaklanan bir yapılanma vardır. Yöneticiler, astlarının tüm işlerini kontrol etme yetkisine sahiptirler.

İşbölümü ve Uzmanlaşma: Teknik beceriler bürokrasinin temel özelliği haline gelmiştir. Bürokratik modelde işbölümü düzeyinde bir uzmanlaşma söz konusudur. Çalışanların deneyim ve yetenekleri doğrultusunda işbölümü yapılır. Her çalışanın organizasyon içinde belirli bir yeri vardır ve sadece

kendi uzmanlık alanına odaklanması beklenir. İşbölümü, çalışanların iş performansını ve yetkinliklerini ortaya çıkarır ve bu şekilde çalışanların en uygun pozisyonlarda çalışmasını sağlar. Her görevli en iyi yaptığı işten sorumludur ve kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilir. Her departmanın da belirli yetki ve görevleri vardır.

Kurallar ve Düzenlemeler: Bürokrasi, iş kurallarının, standartlarının ve tekdüze prosedürlerin oluşturulmasına dayanır. Bürokratik modelde, memurların kanun, yönetmelik ve prosedürlere uyması gerekir. Bürokrasinin günlük işlevleri, bir kurallar ve düzenlemeler sistemi tarafından tasarlanır ve bu kurallar ve düzenlemeler temelinde kararlar alınır. Yönetim sistemi tamamen kurallarla kurulmuş olup, çalışanların bu kurallara uyması zorunludur. Bürokratik sistem içinde faaliyet gösteren kamu kurumları, belirlenmiş kurallara uyumu sağlamak için düzenlemelere ve prosedürlere iyi bir şekilde uyulduğunu doğrulamak üzere sıkı bir denetim gerçekleştirir. Sıkı kurallar uygulanarak örgüt daha kolay bir şekilde tekdüzeliğe ulaşabilir ve tüm çalışanlar daha iyi koordine edilebilir. Standart normlara uyulmasını sağlama amacıyla bir sistem oluşturulur ve farklı paydaşların çıkarlarını koruma amacıyla tüm idari eylemlerin tutarsızlıkları en aza indirilir.

Yeterlilik ve Kariyer Yönelimi: Bürokratik modelde yeterlilik merkezli görev rolleri tanımlanır. Bürokratik örgütlerde tüm çalışanlar eğitim, öğretim ve deneyim yoluyla elde edilen teknik beceri ve yeterliliklere göre seçilir ve göreve alınır. Bürokratlar, kökenleri nedeniyle değil, yetenekleri (liyakatleri) nedeniyle idari görevlere atanırlar. Çalışanlara terfi ve yükselme süreçlerinde ayrımcılık yapılmadan profesyonelce davranılması gereklidir. Bu, doğru kişilerin doğru pozisyonlara yerleştirilmesine ve böylece insan kaynaklarının en iyi şekilde kullanılmasına yardımcı olur. Bürokraside, deneyim ve uzmanlık temelinde bir kariyer inşa edilmesi mümkündür ve görevlilere ömür boyu istihdam imkânı sunar.

Gayrişahsilik: Bürokratların halkla temaslarında gayrişahsi davranmaları beklenir ve beşerî faktörler dikkate alınmaması gerekir. Ayrıca diğer kurum ve kuruluşlarla ilişkilerini sadece resmi kurallar çerçevesinde sürdürürler. Açık kurallar ve gereklilikler, çalışanlar arasında mesafeli ve kişisel olmayan ilişkiler yaratır. Bu kişisel olmayan ilişkiler, bürokrasilerin belirgin bir özelliğidir. Kişilerarası ilişkiler yalnızca kamu hukuku ve kuralları ve gereklilikleri sistemiyle karakterize edilir. Kararlar kişisel faktörler yerine sadece rasyonel faktörler temelinde alınır. Bu örgütsel sistemde güç ve kontrol makamlardan ve işlerden kaynaklanır ve bunları elinde tutan gerçek kişi yöneticilere ya da çalışanlara ait değildir. Kişiler sorumluluklarını, içeriği ve niteliği kurum için geçerli olan kurallar ve yetki sistemi tarafından belirlenen resmi

rolleri çerçevesinde yerine getirirler. Resmi kararlarda herhangi bir kişisel katılım, duygu ve histen uzak olup profesyonellik gereği kişisel çıkarlardan ayrışır. Bu durum, bürokrasinin tarafsızlığının göstergesi ve hizmetlerde ayrımcılık yapılmamasını betimler. Böylelikle rasyonel bir örgüt olarak bürokrasi, nepotizm kültüründen uzak kalabilmelidir. Kişisel ve mesleki arasındaki ilişkinin ayrılması, bürokrasinin toplumun beklenti ve taleplerini gerçekleştirme işlevini destekleyecektir.

Yazılı Belgelere Dayalı Yönetim: Modern bürokrasilerde tüm bürokratik işlerin raporlanması ya da yazılı belgelere dayandırılması gereklidir. Raporlama, yapılan işin geriye dönük olarak kontrol edilebilmesini sağlar. Buradaki temel amaç, örgütteki usulsüzlüklerin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasıdır. Çalışanların işlerini en iyi şekilde yapmaları ve iş aksaklıklarını önlemeleri için sorumluluklarını tam olarak yerine getirmelerini sağlar.

4. Weberyen Bürokrasi Türleri

Weber bürokrasiyi tarihsel olarak ortaya çıktığı dönem bazında patrimonyal (geleneksel) ve rasyonel (modern) bürokrasi olarak ikiye ayırmış (Eryılmaz, 2020: 268; Aydın, 2012: 223; Keskin, 2020: 221), genel olarak geleneksel ve modern otorite ilişkilerinin karakteristik özelliklerini birbirinden ayırmak için kullanmıştır (Eryılmaz, 2020: 288). Rasyonel bürokrasi, modern yönetsel yaşamda maaşlı çalışan ve yasal düzenlemelere dayalı bir bürokrasi modeliyken, patrimonyal bürokrasi ise özgürlüğü bulunmayan çalışanlara dayanmaktadır (Keskin, 2020: 221).

Patrimonyal bürokrasi: Eski Mısır ve Çin'de binlerce yıl önce ilk örnekleri görülen ve XVIII. yüzyılın sonlarına doğru ekonomik, siyasal ve endüstriyel gelişmelerle şekillenen modern bürokrasi anlayışının geliştiği döneme kadarki bürokrasi modelidir (Aydın, 2012: 223). Weber'in (1972: 580-653) Çin, Roma İmparatorluğu ve Çarlık Rusya'sı gibi modern öncesi toplumları inceleyerek geliştirdiği ideal-tipik patrimonyalizmi, idari bürokrasinin en üst düzey lider tarafından belirlendiği ve ona karşı sorumlu olduğu bir yapıyı tanımlamaktadır. Weber, patrimonyal bürokrasiyi, yöneticiler ile yönetilenler arasındaki sadakat ve karşılıklı hizmetlere dayalı kişisel hiyerarşik ilişkilerden oluşan ve kamusal ile özel yaşam arasında net bir ayrımı olmayan bir devlet-toplum bağı olarak tasvir etmiştir (Becker ve Vasileva, 2017: 86; Komarudin ve Pramuji, 2023: 35). Patrimonyal yapı, prebendler, fief sözleşmeleri ya da benzeri şekillerde vergi toplama imkânına sahip olan bir şefin hanehalkı yönetiminden türemiştir. Weber'e (1972: 586, 598) göre, patrimonyal bürokrasinin temel özelliği, siyasi gücü elinde tutan ve buna karşılık gelen ekonomik haklardan yararlananlar tarafından kaynakların özel olarak tahsis

edilmesidir. Weber patrimonyal devlet yönetimini, kişisel olmayan otorite ilişkilerinden ziyade kişilerarası otorite ilişkilerine dayalı olarak tanımlamış ve böylece onu evrenselci rasyonel bürokratik devletten kesin bir şekilde ayırmıştır (Becker ve Vasileva, 2017: 86).

Patrimonyal bürokratik yapıda yöneticiler, siyasi figürlerle yakın bağları karşılığında işe alınır ve terfi ettirilir. Örtük bir hiyerarşi, asgari düzeyde çıktı uzmanlığı ve belirsiz bir kayıt tutma süreci vardır. Yöneticiler istikrarsız çalışır ve kişisel prosedürlere uyarlar. Kurallar kısmen uygulanır ve bazı kişilere ayrıcalıklı muamele yapılır. Hükümet tarafından yapılan satış ve alımlar genellikle sözlü anlaşmaları içerir. Dahili kontroller katı değildir. Kayıt tutmanın zayıf olduğu bir yapıdır (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2002: 7).

Rasyonel bürokratik model: Modern tip olarak kavramsallaştırılan ve XVIII. yüzyılın sonlarına doğru sanayi devrimi ile gelişen ve şekillenen bürokrasi modelidir (Aydın, 2012: 223). İşbölümünün açık olduğu, açık gereklilikler ve iyi tanımlanmış raporlama yöntemleri olan yetkilendirilmiş bir hiyerarşik yapısı vardır. Yöneticiler, liyakat ve deneyimlerine dayalı olarak rekabetçi süreçlerle işe alınır ve terfi ettirilir. Yöneticiler, standart prosedürleri takip eder ve tarafsız prosedürlere dayalı öngörülebilir önlemler alırlar. Yasalar tarafsız bir şekilde uygulanır ve herkese adil davranılır. Hükümetin alım ve satışları, yasal olarak bağlayıcı sözleşmeler altında gerçekleştirilir. Sıkı iç kontroller bulunmaktadır. İstikrarlı ve doğru bir kayıt tutma yöntemi vardır ve sık sık denetim yapılır. Hizmet alanlar, aldıkları hizmetten memnun olmazlarsa itiraz edebilirler (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2002: 7).

Rasyonel bürokratik sistemde, yönetimin siyasi ve idari kısımları açıkça ayrılır ve siyasi açıdan tarafsız yetkililer “korku veya kayırma olmaksızın” politika oluştururlar. Weber, rasyonel bürokratların herhangi bir prosedürün tüm halkın amacına ulaşmak için en iyi yol olduğuna inanmakta her vatandaşın eşit davranılması gerektiğini belirtmektedir. Böyle bir rasyonel-yasal bürokratik sisteme ulaşabilmek için; a) standart bir yönetim prosedürünün oluşturulması, b) hedef ölçütlerine dayalı standart işe alım prosedürlerinin oluşturulması, c) her bölüm ve personelin rollerinin net olarak belirlenmesi, d) her görevlinin sorumluluğu hesap verilebilir olması gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin mesleki olarak disiplinli olmaları, normal bir ücret almaları ve kamusal rol duygusuna karşı sorumlu olmaları gereklidir (Kimchoeun vd., 2007: 34).

Sonuç olarak Weber’e (1978, 220-221) göre modern bürokrasilerin ideal tipinin patrimonyal yönetimden ayıran unsurlar, (1) bireylerin yeterliliklerine dayalı işe alım, (2) tüm bürokratlar için net kariyer yolları, (3) siyasetten

tamamen ayrışma ve (4) yetkililer ve kurumlar için açıkça belirlenmiş ve münhasır yetki alanları gibi özelliklerdir (Vogler, 2023: 49).

5. Bürokrasinin Kurumsallaşmasında Etkili Olan Faktörler

Genel bir yaklaşımla bürokratik sistemler, geniş coğrafi alanlarda çok sayıda insanın birlikte yaşamasıyla ortaya çıkan sorunları çözmeye amacıyla ihtiyaç duyulan merkezi kurum arayışları sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaca binaen ortaya çıkan, merkezi gücün temsili olan ve neredeyse beş bin yıl önce ortaya çıkan devlet örgütlenmesi, bürokratik yapılanmayla paralel ilerlemiştir. Geçmişten günümüze farklı coğrafya ve medeniyetlerden süzülüp gelen bürokrasi, özellikle modern anlamda Avrupa'da oluşmuştur. Bu bağlamda çeşitli tarihsel köklere sahip bürokrasinin gelişiminde insanlık tarihinin günümüze kadar oluşturduğu ihtiyaçlar ve yapılar etkili olmuştur (Öztürk, 2017: 17-18). Bürokratik örgütsel yapının gelişmesinde yapılan işlerin hacim bakımından büyümesi, devletin gelişmesi, ulus devlet, kapitalist sistem, ideolojik ve siyasal nedenler, özel idari sorunlar ve ihtiyaçlar, sanayileşme, sosyal şartlar, demokrasi ve eşitlik düşüncesi gibi faktörlerin etkili olduğu vurgulanmaktadır (Eryılmaz, 2020: 288; Eryılmaz, 2021: 90). Bu faktörler aşağıda özetlenerek açıklanmaya çalışılmıştır:

Hacim: Tarihsel süreçte yalın yaşamdaki modern topluma kadar geçen süreçte, çeşitli sosyal, ekonomik ve hukuki ilişkilerin gelişmesi ve örgütlenmesi gereken işlerin hacim bakımından büyümesi, bürokratik gelişmeyi desteklemiştir. Nihayetinde bürokrasiler, büyük ölçekli idari, siyasi ve iktisadi fonksiyonları yürütme amacıyla oluşturulmuş mekanizmalardır. Dolayısıyla bürokrasi yeni bir olgu olmayıp binlerce yıl önce Eski Mısır ve Roma'da basit bir biçimde de olsa var olmuştur. O dönemlerden günümüze işlerin hacimsel olarak artmasına bağlı olarak daha da kurumsallaşarak varlığını devam ettirmiştir. Bürokratikleşme, XIX. yüzyılın sonlarından itibaren büyük bir ivme kazanmış ve çağdaş dünyada bürokrasi, egemen bir kurum haline gelmiştir. Modern toplumlarda faaliyet gösteren örgütlerin büyüklüğü ve hacmi, bürokrasinin yayılmasının en önemli faktörlerden biri haline gelmiştir (Eryılmaz, 2021: 90).

Devletin Gelişmesi: Bürokrasinin ortaya çıkışında tarihsel süreçte devlet aygıtının gelişimi ve kurumsallaşması önemli bir etken olmuştur. Bürokrasinin gelişmesinde devletleşme düzeyinde antik dönem, kent devletleri, imparatorluklar, feodalite, mutlak monarşiler ve ulus devlet yapıları etkili olmuştur (Öztürk, 2017: 19-52). Bu bağlamda bürokrasi, belirli bir tarihsel kurumsallaşma süreci ve gelişimin ürünü olarak devlet aygıtıyla bütünleşmiştir. Bürokratik otorite ve onun önemli bir yapıtaşı olan memur

sınıfının ortaya çıkışı, devlet aygıtının gelişimiyle paralellik göstermektedir. Tarihsel süreçte devlet, bürokratik örgütün ve otoritenin en önemli taşıyıcısı ve geliştiricisi olmuştur (Eryılmaz, 2020: 286). Yeni bir olgu olmayan bürokratik yapılanmanın kökleri, yukarıda da belirtildiği gibi uygulamada patrimonyal tipte binlerce yıl önce antik çağlarda, Mezopotamya'da, Mısır'da, Çin'de ve Roma'da karmaşık biçimlerde var olmuştur (Kalimullah vd., 2015: 29).

Modern devletin ortaya çıkmasından önce toplumlarda yöneten ve yönetilenlere göre belirlenmiş yönetsel yapıların olmadığı belirtilmektedir. İlk toplulukların klan ve kabile gibi kan bağına dayalı bir yapıya sahip olduğu ve günümüz anlamında resmi olarak yöneten ve yönetilenlere göre belirlenmiş idari birimlerin olmadığı belirtilmektedir (Eryılmaz, 2020: 286; Polatoğlu, 1992: 60). Dolayısıyla da o dönemlerde modern anlamda bürokratik yapının oluşmadığı belirtilir. Patrimonyal bürokrasinin ilk defa şehir devletlerinin kuruluşuyla Mezopotamya'da ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Sümerlerin kurduğu şehirlerde sanat ve mimaride gelişmeler, sosyal organizasyonlar, vergilerin toplanması, tapınakların ve altyapı tesislerin kurulması gibi faaliyetlerin bürokratik örgütlenmeyi geliştirdiği kabul edilmektedir. (Eryılmaz, 2020: 286). Sümerler'de bürokrasiyi ortaya çıkaran etmenler, devletin, kentin, tapınağın ve ordu mekanizmasının gelişimi olarak içsel dinamiklere; hidrolik tarımın, yazının ve takas düzenine gelişimi olarak ise dışsal dinamiklere bağlı olarak ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Kocaoğlu, 2019,15).

Weber Eski Mısır'ı ilk patrimonyal-bürokratik devlet tipi olarak tanımlamakta ve merkezleşmeye dayanan bu katı otoriter sistemin ortaya çıkışında ekonomik ve teknik koşulların önemine vurgu yapmaktadır (Abadan, 1959: 17-18'den akt. Öztürk, 2017: 21). Özellikle bu dönemde toprağın sistemli olarak işlenmesi, Nil Vadisi'nde büyük ölçekli sulama sistemlerinin kurulması ve suyun ilk defa devlet adına istihdam edilen memurlar eliyle yönetilmesi bürokrasinin ilk uygulamalarından biri olduğu kabul edilmektedir (Eryılmaz, 2020: 286; Öztürk, 2017: 21). Eski Mısır'da kralın emrinde ve hizmetinde devlet hizmetleri için yetiştirilip hazırlanmış kimseler tarafından tayin edilen ve gerektiğinde yine kral tarafından azledilen büyük bir memur grubunun bulunması dikkat çekmektedir (Özer, 2022: 11). Eski Mısır'da oluşturulan idari yapılar gelişmiş bir özellik göstermektedir. Devlet birimleri fonksiyonel bakımdan merkezi bir yapı arz etmektedir. Yöneticilerin atanmasında uzmanlaşma mecburi kılınmıştır ve kral tarafından atanan yöneticiler yerel birimlerin tüm sorunlarını merkez adına çözmekle yetkilidirler. Atanan yöneticiler merkezi yönetim adına otorite kullanmakta ve denetleme yapabilmektedirler. Belirli düzeyde liyakat

sistemi de geliştirilmiştir. Üst düzey bir yönetici olabilmek için hiyeroglif, okuma ve yazma ve aritmetik bilgisi gerekmiştir. Bütün bu hususların, Eski Mısır'da etkili yönetim uygulamalarının sergilendiğini gösteren tipik örnekler olduğu kabul edilmektedir (Öztürk, 2017: 21-22).

Weber, Eski Çin bürokrasisini saf patrimonyal bürokrasi olarak nitelendirmektedir (Eryılmaz, 2020: 286). Çin'in eskiden beri coğrafi olarak geniş bir alana yayılması, dış tehlikelere karşı sürekli büyük bir ordu bulundurmak zorunda kalması ve homojen bir kültüre sahip olması bu nitelendirme de etkili olmuştur. Çin bürokrasisinin gelişmesinde en önemli etken dış tehlikelere karşı korumak için güçlü bir ordunun kurulması ve Çin Seddi gibi devasa bir yapının inşa edilmesinin etkili olduğu öne sürülmektedir (Özer, 2022: 12; Öztürk, 2017: 23). Çin Seddi'nin inşası sırasında devletin memur istihdamı ve bürokratik örgütlenmesi, geleneksel bürokrasinin ilk örneklerinden biri olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2012: 213-214; Eryılmaz, 2020: 286). Ayrıca, Çin'de kamu görevlilerinin ilk defa sınırlandırıldığı, bu görevlilerin bakanlar, yüksek memurlar ve memurlar olmak üzere üç kategoriye ayrıldığı, memur seçiminde sınav sistemine yer verildiği ve tüm kamu görevlilerinin merkezi yönetim tarafından atandığı, görev ve yetki sınırlarının kesin biçimde belirlendiği ifade edilmektedir. Bu düzenlemeler çerçevesinde, Çin'deki kamu görevlilerinin feodal yöneticiler yerine bürokratlar olarak nitelendirilmesi gerektiği öne sürülmektedir (Özer, 2022: 13).

Roma İmparatorluğu'nda toprakların genişlemesi, kilise ve ordu, güçlü bir bürokrasinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Çok geniş topraklara sahip Roma'da imparatorluğun idari bölümleri altında hiyerarşik kademe sayısı artmıştır. Taşra yönetimlerinin sayısının artmasına bağlı olarak görevli sayısında da artışa neden olmuştur. Kamu görevlilerinin meslek bilgisine önem verilmesi de bürokratikleşmede önemli bir faktör olmuştur. Weber'in çok gelişmiş bürokrasiye örnek olarak gösterdiği Roma İmparatorluğu ve Roma Katolik Kilisesi başka bilim adamlarınca da dev bürokrasi olarak nitelendirilmiştir (Özer, 2022: 14). Roma, hiyerarşik teşkilatlanma, terfi ve tam gün çalışma, merkezîyetçi yapı, emir komuta birliği, hiyerarşik örgütlenme ve uzmanlaşma gibi bürokratik yönetim ilkelerini hayata geçirerek bürokratik yönetimin gelişmesine katkıda bulunmuştur (Öztürk, 2017: 29). Kısaca memurların ilk kez istihdam edildiği kabul edilen tarım ve su yönetimi, bürokrasinin gelişiminde önemli bir rol oynamıştır (Aydın, 2012: 214).

Roma İmparatorluğu'nun çöküşünün ardından, küçük ve bağımsız yönetsel birimler ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2017: 33). Bu çöküşle birlikte

imparatorluğun kurduğu yönetsel ve toplumsal sistem de paralize olmuştur. Sonuç olarak, MS. V. ve XV. yüzyıllar arasında Avrupa'da çeşitli bağımsız otorite ve gruplar ortaya çıkmış, bu yapılanmalar idari açıdan parçalı bir niteliğe sahip olmuştur (Eryılmaz, 2021: 91-92). Orta Çağ'da feodal düzen, bürokrasinin gelişimini kısıtlayan bir unsur olarak öne çıkmıştır. Ancak özellikle Katolik Kilisesi, teşkilat yapısı ve yönetim anlayışıyla kral ve senyörlerin yanında siyasal alanda önemli bir aktör hâline gelmiştir (Öztürk, 2017: 33). Feodal sistemin temel karakteristiği, merkezîyetçi devlet yapısının yerine, küçük ölçekli ve yerel güç merkezlerinin örgütlenmesine dayanmasıdır. Bu sistemde egemenlik, kralın tekelinden çıkmış ve feodal beylerin denetimine geçmiştir. Hukuk sistemi büyük ölçüde örf ve adetlere dayandığı ve yargısal otoritenin hiyerarşik bir yapıya sahip olmadığı görülmüştür. Feodal yönetim anlayışı, kişisel nitelikte olup bireyler arasındaki ilişkiler genellikle gönüllü ya da zorlayıcı unsurlara dayanmıştır (Öztürk, 2017: 34). Orta Çağ'da kral ile feodal lordlar arasındaki güç ilişkileri, kendi kendine yetmeye çalışan bir yapı oluşturmuş ve tüm toplumu kapsayan merkezi bir yönetim biçiminin oluşmasını engellemiştir. Egemenliğin birçok küçük otorite arasında bölünmüş olması, bürokratik bir yönetim yapısının ortaya çıkmasını zorlaştırmıştır (Özer, 2022: 15). Bununla birlikte Weber'e göre feodal toplumlarda siyasal örgütlenme içinde bürokrasi, belirli ölçüde varlığını sürdürmüştür. Vergi toplama ve adalet dağıtma gibi bürokratik işlevler, aristokratik bir grup tarafından sadakat bağı ve yüz yüze ilişkiler temelinde yürütülmüştür (Şaylan, 1974: 23 akt. Akçakaya, 2016b: 676).

Modern devlet bürokrasisi, feodal düzenin kalıntıları üzerine inşa edilmiştir (Eryılmaz, 2021: 92). Dolayısıyla feodal düzen sonrası tarih sahnesine çıkan mutlak monarşiler, ilk bürokratik devletler olarak kabul edilmektedir (Öztürk, 2017: 47). Feodal sistemin çözülmesi ve para ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte feodal lordların ekonomik tekelleri zayıflamış, monarşiler güç kazanmıştır. Orta Çağ boyunca feodal beylerin yetki alanları daralırken, kralların otoritesi genişlemiş ve egemenlik tek bir merkezde toplanmıştır. Gelirlerin artışı ve Merkantilist ekonomi anlayışı, devlet yapısının güçlenmesine olanak tanımış ve uzmanlaşmış bireyler merkezi yönetimde görev almaya başlamıştır. Bu dönemde kamu görevlileri doğrudan kral tarafından seçilip atanmış ve görevden alınmıştır. Aynı zamanda, Katolik Kilisesi de giderek güçlenerek devasa bir bürokratik yapıya dönüşmüştür (Özer, 2022: 15).

Feodal sistemin yüzyıllar süren hâkimiyetinin ardından, Avrupa'da mutlak monarşiler aşamalı olarak ortaya çıkmıştır. Mutlak monarşilerin güçlenmesiyle birlikte egemenlik gücü doğrudan monarkların elinde toplanmış, devlet monarkın malı olarak görülmüş ve yönetim anlayışı

bireysel otoriteye dayalı hâle gelmiştir. Kralın şahsında merkezileşen otorite, vergi toplama sisteminin de merkezi bir yapıya kavuşmasını gerektirmiştir. Feodal beylerin vergi toplama yetkileri kaldırılarak bu görev doğrudan krala bağlı memurlar tarafından yürütülmeye başlanmıştır (Öztürk, 2017: 36, 46). Mutlak monarşilerin güçlenmesiyle devletin yürüttüğü kamu hizmetlerinin hacmi ve fonksiyonlarının kapsamı artmış, merkezi yönetim yapısı genişlemiş ve kamu yükümlülüklerinin hacmi büyümüştür. Yönetici ve memur sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte bürokratlar toplum üzerindeki etkilerini artırarak derebeylik ve prensliklerin yerini almıştır (Öztürk, 2017: 47-48; Eryılmaz, 2020: 287; Eryılmaz, 2021: 92). Bu bağlamda mutlakiyetçi ulusal devletlerin temel yapıları olarak ortaya çıkan kurumsal yenilikler, sürekli bir ordu, merkezi bir bürokrasi, sistematik bir vergi rejimi, resmi bir diplomatik yapı ve elçiliklerin açılması ve ticaret ekonomisinin gelişmesine yönelik devlet politikalarıdır. Bu yeniliklerle birlikte büyük bir kraliyet bürokrasisi de ortaya çıkmış ve Weber'in ifadesiyle yönetim anlayışı patrimonyal modelden bürokratik modele dönüşmüştür (Öztürk, 2017: 47-48). Bu değişim sonucunda, bürokratların gücü ve etkisi artarak, derebeyliklerin ve prensliklerin hâkimiyetinin yerini almıştır (Eryılmaz, 2021: 92).

Özetle bürokratik görünümü daha da belirginleşen modern devletin XVII. yüzyıllarda şekillenmeye başladığı belirtilmektedir. Bu dönemde ordu, ulusal kültür politikaları ve Merkantilist ekonomi politikaları gibi etkenler, bürokratik aktivitelerin artmasına neden olmuştur. XVI. yüzyılda ortaya çıkan mutlakiyet, XVII. yüzyılda temel devlet şekli haline gelmiş ve XVIII. yüzyılın sonlarına doğru ise yerini yeni devlet şekillerine bırakmaya başlamıştır (Öztürk, 2017: 36). Bürokratik otorite ile bu otoriteyi kullanan kamu görevlilerinin istihdamı anlamında bürokratik örgütlenmenin gelişimi ve devletin gelişimi ile paralellik arz eder. Devletin işlevsel ve örgütsel olarak büyümesi bürokratikleşmeyi hızlandırmıştır. Ayrıca, ekonomik değerlerin yönetimi ve bu değerlerin üretildiği işletmelerdeki yönetim tarzı da bürokratik yapının oluşumuna katkıda bulunmuştur (Aydın, 2012: 213-214). XVIII. yüzyılın sonlarına doğru neredeyse tüm Avrupa'da devletlerinde düzenli ve etkin yönetime yönelik ilginin başladığı vurgulanmaktadır. Bu dönemde nüfus, üretim ve ticarete büyüme, ulusal savaşlar, kolonilerin elde edilmesi, büyük kentlerin ortaya çıkması, eğitilmiş orta sınıfların giderek önem kazanması, merkezi yönetimin gücünü, işlevini ve önemini arttırmaya yönelik başlıca gelişmelerdir. Bunlara ek olarak, sanayi devrimi, bilimsel bilginin artması ve aydınlanmanın da etkisiyle güçlü hiyerarşik merkezi yönetim kurumlarının gelişmesi, Avrupa'da modern ulus devlet sisteminin

ortaya çıkmasını sağlayan önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Eryılmaz, 2021: 93; Eryılmaz, 2020: 287).

XVIII. yüzyılın sonu ve XIX. yüzyılın başlarında Prusya ve Avusturya ilk modern bürokrasileri oluşturmuşlardır. Prusya ve Avusturya'da gözlemlendiği gibi, büyük harcamalar devlet aygıtının verimliliğini ve yeterliliğini artırma amacıyla onu yeniden şekillendirmek için baskı yaratmıştır. Askeri yenilgiler ve sürdürülemez savaş harcamaları sonrasında makam ve görevlinin ayrılması, maaş sisteminin oluşturulması, kapsamlı kurallar, keyfi işten çıkarmalara karşı koruma ve görevlilerin asgari yeterliliğini garanti eden daha sıkı işe alım prosedürleri oluşturulmuştur (Vogler, 2023: 9). 1800'den önce birçok Avrupa devleti askeri alanda ilk modern bürokratik yapıları geliştirmiş olsa da XIX. ve XX. yüzyılın başları modern bürokrasilerin ortaya çıkması açısından dört nedenden ötürü kritik bir dönem olmuştur. Bunlardan birincisi, rasyonel-kurumsal bürokrasiler büyük güçler arasında baskın idari örgütlenme biçimi haline gelmiştir. İkincisi, bürokrasiler toplum üzerindeki müdahale derecesini ve kamu hizmetlerinin sunumunu büyük ölçüde artırmıştır. Bunun sonucu olarak üçüncüsü, bürokrasilerin boyutu ve faaliyetlerine yönelik kamu harcamaları önemli ölçüde artmıştır. Dördüncüsü ise, bürokrasiler emperyalizmin vazgeçilmez aracı haline gelmiştir (Vogler, 2003: 9; Labolo, 2012: 165).

Özellikle Fransa ve Prusya deneyimi mutlak monarşilerden ulus-devlet bürokrasisine geçişte ve bürokrasi teorisinin gelişmesinde oldukça etkili olmuştur. Özellikle Avrupa'da bürokratikleşme sayesinde otoritenin merkezileşmesi feodal güçlerin etkisiz kılınmasına ve ulus devletin doğmasına katkı yapmıştır. Daha sonraki dönemlerde demokratik devletler, bürokratik örgütlenmelerini Weber'in ideal tipine yakın biçimler altında adım adım inşa etmeye çalışmışlardır (Öztürk, 2017: 62).

Ulus-Devlet: Modern bürokrasinin kökleri Avrupa ulus devletlerinin oluşumuna kadar uzanmaktadır (Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 2; Eryılmaz, 2020: 287). Büyük burjuva devrimlerinin ardından mutlak monarşilerden ulusal devletlere geçiş, kamu örgütlenmesi kavramında bir dönüşüme yol açmıştır. Kamu örgütlenmesi, tek bir egemenin gücüne hizmet etmek için değil, tüm vatandaşların eşitliğini garanti eden yasa ve düzenlemeleri destekleme amacıyla tasarlanmıştır (Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 2). XIX. yüzyılın başlangıcından itibaren ulus-devlet olgusu, ilk kez Fransa'da siyasal sistem bakımından belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2017: 549). Ulus-devlet çoğunlukla tek meşru siyasal yönetim biçimi olarak kabul edilmektedir. Ulus-devletin meşru gücü, kültürel uyumu sağlaması ve siyasal birlik kurmasıyla ilgilidir. Dolayısıyla ulus-devlet ortak vatandaşlık ve

milliyet bağlarıyla mündemiç olan bir otonom siyasal topluluktur (Eryılmaz, 2021: 93).

XIX. yüzyılın başında siyasal sistemin egemen bir biçim olarak ulus-devlet kavramı gelişirken toplumun işlerini görmenin bir aracı olarak da modern kamu bürokrasisi ortaya çıkmıştır. Fransız İhtilâli devlet kavramını gayrişahsileştirmiştir. Bu yeni devlet yapısında her bir yurttaş ülkenin egemen otoritesiyle doğrudan ilişkili hale gelmiş ve vatandaşlık kavramı geliştirilmiştir (Eryılmaz, 2021: 94). Devletin her alana yayılması ve ayrıntılı düzenlemeler, gelişmiş bir kamu bürokrasisini ortaya çıkarmıştır (Eryılmaz, 2021: 96).

Modern kamu bürokrasileri, ulus-devletin işlevlerini yerine getirebilmesinde etkili bir araç olarak işlev görmeye başlamıştır. Avrupa devletleri, benzer stratejiler izleyerek endüstriyel ilişkileri düzenlemek, ulusal eğitim sistemlerini oluşturmak ve sürdürmek, yoksul ve muhtaç kesimler için sosyal yardım örgütleri kurmak, iletişim altyapıları oluşturup işletmek ve yerli sanayilerini koruma amacıyla gümrük düzenlemeleri yapmak gibi politikaları benimsemiştir. Endüstri devriminin getirdiği ilerleme sayesinde nüfus önemli ölçüde artmış, ulaşım ve özellikle demiryolu teknolojisindeki gelişmeler toplumsal hareketliliği hızlandırmıştır. Bu benzeri görülmemiş değişim hızı, Avrupa siyasi sistemini uyum sağlamaya zorlamıştır. Nüfus artışı ve yeni iletişim yöntemlerinin gelişip yaygınlaşmasıyla birlikte endüstrileşmenin devlet yönetimini rasyonel hale getirme gerekliliği, devletin ülke genelinde etkin bir varlık ve otorite kurabilmesi merkezi ve bürokratik bir yapıyla mümkün olabileceğini göstermiştir (Öztürk, 2017: 54).

Kapitalist Sistem: Kapitalizm, temel olarak firmaların risk tahmini ve sistematik kar hesabına dayanmaktadır. Bunların yapılabilmesi ise güçlü ve öngörülebilir bir devlet yapısına yani merkezi bürokratik bir örgütlenmenin gerekliliğine dayanmaktadır (Akbey, 2013: 106).

Bürokrasinin gelişmesinde kamu hizmeti anlayışıyla birlikte devletin ekonomik hayata girişimci ve düzenleyici olarak girmesinin önemli rolü olmuştur. Devletin ekonomik işlemlerindeki artış ile bürokratik örgütlerin çoğalması arasında bir paralellik bulunmaktadır. Ayrıca toplumdaki eşitlik ve demokrasi isteklerinin gelişmesiyle birlikte getirilen kural ve kurumlar da bürokrasinin gelişmesini etkilemiştir. Devletin ekonomik ve sosyal gerekçeler nedeniyle kamu hizmet alanlarını genişletmesi, yasal düzenleme ve idari işlemleri de artırmıştır (Eryılmaz, 2020: 288).

Kapitalizmin getirdiği ekonomik rekabet ve kâr odaklı üretim süreçleri, kurumların verimlilik, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri çerçevesinde

yeniden organize edilmesine neden olmuştur. Weber'e göre, kapitalizmin sistematik doğası, bürokratik organizasyonların yapılandırılmasında rasyonel düzenlemelerle örtüşmektedir. Kapitalizmin dinamikleri hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde rasyonel bürokratik yapıların benimsenmesini teşvik etmiş, böylece yönetsel süreçlerin nesnellik ve uzmanlık temelinde ilerlemesine olanak tanımıştır. Ayrıca, teknolojik yenilik ve küreselleşmeye bağlı olarak modern kapitalizmin bürokratik mekanizmaların esnekliğini ve adaptasyon kabiliyetini artırdığı vurgulanmaktadır (Eryılmaz, 2021: 96-97).

Kapitalizmin bürokratikleşme üzerindeki etkisi, iki ana perspektiften değerlendirilmektedir. Birinci yaklaşıma göre, bürokrasi rasyonel örgütlenme biçimi olarak kamu ve özel sektörün ihtiyaçlarına uyum sağlayacak şekilde işlev görürken; ikinci yaklaşım bürokratikleşmeyi devletin piyasa ekonomisine müdahalesinin bir sonucu olarak yorumlamaktadır. İlk perspektifte, kapitalist sistem ile yasal-rasyonel bürokrasinin gelişimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve kapitalizmin çoğunlukla rasyonel bürokratik örgüt modeline ihtiyaç duyduğu öne sürülmektedir. Weber'e göre, bürokratikleşme süreçlerinde yönetsel işlevler, nesnel gerçekliklere dayanarak uzmanlaşmayı esas almalı ve bu ilke en verimli şekilde uygulanmalıdır. Weber ayrıca, demokrasinin özgün özelliği olan gayrişahsiliğin, kapitalist sisteme önemli ölçüde uygun olduğunu belirtmektedir. Bürokrasinin gayrişahsileşme oranı yani kişisel çıkar ve duygusal öğelerden arınma düzeyi, verimliliğini belirlemede oldukça önemlidir. İkinci yaklaşıma göre ise, devletin işlem hacmindeki artışın doğrudan sonucu olarak bürokratik yapıların genişlediği öne sürülmektedir. Bu görüşü savunan liberal iktisatçılar, devlet müdahalesi ile bürokratik aygıtların çoğalması arasında paralellik kurmaktadır (Eryılmaz, 2021: 96-97).

İdeolojik ve Siyasal Nedenler: Bürokrasi, ulus-devlet inşası, kalkınma ve modernleşme süreçlerinde tarihsel olarak merkezi bir rol üstlenmiştir. Bu süreçte bürokrasi, siyasi önerilerin geliştirilmesi, bunların yasama organına sunulması ve parlamentodaki işbirliği ilişkilerinin kurulması ve uygulanma aşamasında izlenen stratejiler sayesinde güçlü bir konum elde etmiştir. Bürokrasinin sadece kapitalist sistemin etkisi altında şekillendiği söylemek zordur. Komünist ülkelerde de devlet ve toplum düzeni, Marksist ideolojinin ışığında yeniden yapılandırılmış ve Weber'in bürokrasi modelinden geniş ölçüde faydalanılmıştır. Bu ülkelerde bürokratikleşmenin somut göstergeleri arasında güçlü bir ordu, polis teşkilatı, kamu haberleşme ağı, parti örgütü ve devlet işletmeleri yer almaktadır. Ayrıca 1929 Ekonomik Buhramı sonrasında, artan işsizlik ve ekonomik durgunluk dönemlerinde devletin müdahaleci rolüyle toplam talebin yükseltilmesi gerektiği yönündeki görüşlerinin pratiğe

dökülmesi, karma ekonomik düzenin temellerini atmıştır. Böylece piyasanın yetersizliğine dair düşünceler, ekonomik devlet teşebbüslerinin doğmasını sağlamıştır. Kamu iktisadi kuruluşları, devletin toplumsal-siyasal gücünü artırmanın bir aracı olarak işlev görmüştür (Eryılmaz, 2021: 102-103).

Özel İdari Sorunlar ve İhtiyaçlar: Zamanla ortaya çıkan bir takım idari sorun ve ihtiyaçlar da bürokratikleşmenin sebepleri arasında yer almaktadır. Örneğin Eski Mısır'da ülke genelinde su kanallarının yapılması ve yönetilmesi sorunu, tarihte bilinen ilk büyük ölçekli bürokrasinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yine diğer bazı ülkelerde özellikle uzun sınır boylarını koruyabilme amacıyla güçlü ordular oluşturma ihtiyacının ortaya çıkması, bu orduların örgütlenmesi için birtakım bürokratik yöntemlerin uygulamaya konulmasına neden olmuştur. Söz konusu orduların finansmanı için de vergi sistemleri geliştirilmiştir. Dolayısıyla güçlü bir orduya duyulan ihtiyaç, rasyonel bürokratik örgütlenme yöntemlerinin kullanılmasını gerektirmiştir (Eryılmaz, 2021: 104). Tarihsel süreçte sadece tarım, sulama, bayındırlık ve orduların oluşturulması bürokratikleşmede öncü unsurlar olmamıştır. Toplumların artan karmaşık ekonomik ve sosyal ilişkileri, teknolojik gelişim, endüstriyel sanayinin doğuşu da bürokratik devletin örgütlenmesini hızlandırmıştır.

Sanayileşme: Bürokratik örgütlenme ve yönetim biçimi, sanayi devrimi ve kapitalizmin yerleşmesi sırasında kurumsallaşmış ve baskın hale gelmiştir (Rubanov, 2022; Akçakaya, 2016: 676). Sanayileşme, ekonomileri ve toplumları çok daha karmaşık hale getirmiş ve özellikle güvenlik, eğitim, sosyal sigorta ve altyapı olmak üzere kamu hizmetlerine olan talebi artırmıştır. Bu durum, bürokrasinin hem hiyerarşik yapısını hem de fonksiyonlarını yeniden şekillendirerek, devletin müdahale kapasitesini artıran yeni örgütlenmelere yol açmıştır. Özellikle güvenlik, eğitim, sosyal sigorta ve altyapı gibi kamu hizmetlerinin talebindeki artış, sanayileşmenin yarattığı sosyoekonomik karmaşıklığın doğrudan bir sonucudur. Bu yeni dinamikler, devletin üretim ve dağıtım süreçlerinde etkin müdahalelerde bulunmasını gerektirmiştir. Dolayısıyla yönetim mekanizmalarında daha yüksek düzeyde uzmanlık ve organizasyonel yapı talep edilmiştir. Böylece devletler, bu hizmetleri sunabilecek daha büyük ve yetkin yönetim sistemleri oluşturmuştur. Ayrıca, giderek karmaşıklaşan sosyo-ekonomik yapıların etkili vergilendirilmesi genellikle ek bürokratik kapasite de gerektirmiştir (Vogler, 2023: 10).

Sanayileşme sürecinde ortaya çıkan olgular, bürokratik yapının genişlemesinde belirleyici bir rol oynamıştır. Sanayileşme, üretim süreçlerinin rasyonelleşmesi, makinelerin etkin bir şekilde kullanılmaya başlanması ve üretimin artışı beraberinde getirirken, aynı zamanda yeni toplumsal

sorunlar ve taleplerin gelişmesine neden olmuştur. Özellikle fabrikaların büyümesi, şehirlerin gelişimi, altyapı eksiklikleri, işsizlik, konut, güvenlik, sendikacılık, sağlık ve eğitim gibi pek çok sosyo-ekonomik mesele ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda, çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler, iş güvenliği standartları ve sendikal haklar gibi konular sanayi toplumlarının başlıca sosyal sorunları arasında yer almıştır. Piyasa ekonomisi, bu sorunlarla yeterince baş edemediği için, devlet müdahalesi kaçınılmaz hale gelmiş ve bu alanlarda yeni bürokratik örgütlenmelere gidilmiştir. Bu süreç, özel sektörün yerine devletin ekonomik ve sosyal düzenlemelere müdahil olmasını zorunlu kılmış ve bürokratik yapıların büyümesini ve daha verimli hale gelmesini sağlamıştır. Sonuç olarak, sanayileşmenin getirdiği yeni dinamikler, bürokratikleşme sürecini derinleştirmiş ve devletin rolünü yeniden tanımlayan yapısal değişimlere yol açmıştır (Eryılmaz, 2021: 104-105).

Demokrasi ve Eşitlik Düşüncesi: Demokratik ilke ve eşitlik arayışları, modern bürokratik yapıların temelini oluşturan dinamiklerden biri olarak değerlendirilebilir. Demokratik sistemlerde, tüm vatandaşların aynı yasal normlara tabi tutulması, idari eylemlerin şeffaflık ve hesap verebilirlik prensipleri çerçevesinde yürütülmesini zorunlu kılmaktadır. Modern siyasal sistemlerin evriminde iki temel çizgi öne çıkmaktadır. İlk olarak, siyasal iktidarların daha geniş kitle tabanlarına dayandırılması; ikinci olarak ise bireyler ile siyasal iktidar arasındaki ilişkilerde herkesin aynı yasal hükümlerle bağlanması, yani yasal eşitlik ilkesinin benimsenmesidir. Yasal eşitlik, ekonomik ve sosyal eşitlik kavramlarının izlediği toplum talepleriyle bu taleplerin getirdiği genel kurallar ve bu kuralların pekiştirdiği aşırı merkezîyetçilik, bürokratik yapıların gelişmesinde belirleyici nedenlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Oktay, 1997: 39-40'tan akt. Eryılmaz, 2021: 105). Her bireyin aynı yasal hükümlere tabi olması, idari eylem ve işlemlerin yargı organları tarafından denetlenebilmesi için, rasyonel ve yasal esaslara dayalı etkin bir bürokrasi gerektirmektedir. Ayrıca, kamuda bürokratik örgütlenme, sadece yönetim işlerinin verimliliği ve etkinliği açısından değil, aynı zamanda demokratik toplumlarda kamu bürokrasisinin hesap verebilirliğinin, dini ve siyasi denetiminin nasıl gerçekleştirileceği hususunda da büyük önem taşımaktadır (Eryılmaz, 2021: 105). Eşitlik ilkesinin gereği olarak devlet, vatandaşlar arasında adil bir dağıtım mekanizması kurmayı hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda, merkezîyetçi yapılar ve normatif düzenlemeler aracılığıyla bürokratik sistemler geliştirilmiştir. Böylece, demokratik meşruiyetin ve hukuki eşitliğin sağlanması, modern devlet idaresinin yapılandırılmasında bürokratikleşmenin kaçınılmaz bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Sosyal Şartlar: Bürokrasi, çevresinde meydana gelen sistemsel değişimlerden kaçınılmaz olarak etkilenmekte ve bu değişiklikler bürokratik yapı ve işleyiş üzerinde belirgin etkiler yaratmaktadır. Bu çevresel etkenler, kamu yönetiminin ekolojisini teşkil etmektedir. Bürokrasi, bu ekolojik ortam içerisinde faaliyet gösterirken, çevre üzerinde etkili olabildiği gibi, çevresel dinamiklerden de etkilenmektedir. Kamu yönetimi ve bürokrasinin çevresel boyutları, kültürel, toplumsal-siyasal ve yönetsel düzeylerde ele alınmaktadır. Toplumdaki genel değer eğilimleri, biçimsel örgütlerde çalışan bireyler kadar bu organizasyonların yapılanma ve idare edilme biçimini de etkilemektedir. Siyasal kültür de siyasal ve bürokratik elitler arasındaki ilişkileri etkileyebildiği gibi toplumla bürokrasi arasındaki ilişkilerde de belirleyici rol oynamaktadır. Aynı zamanda biçimsel örgütlerdeki gayri şahsi otorite ve yönetime karşı toplumun genel eğilimleri, kamu görevlilerinin davranışlarını yönlendirebilmektedir. Özellikle otoriter rejimlerde bürokrasi ile halkın ilişkilerinde sorun ortaya çıkarabilmektedir. Bu tip rejimlerde kamu hizmetlerinin niteliğini yükseltmekten ziyade rejim değerlerini yerleştirmeye yönelik olabilmektedir. Yönetim açısından her bir örgütün kendine has bir kültür geliştirdiği öne sürülmektedir. Bazı örgütler daha elitist iken bazıları daha katılımcı olabilmektedir. Kültürün bürokrasi üzerindeki etkisi ise somut olarak personel alım politikalarında ortaya çıkabilmektedir. Bazı ülkelerde personel alımında başarıyı esas alan bir politika izlenirken bazılarında sosyo-kültürel özellikler (sınıf, ırk, din, dil, mezhep vb.) dikkate alınmaktadır. Dolayısıyla kurumların personel politikaları teknik bilgiye dayalı olan başarı esasına göre değil de daha çok kişisel özelliklere göre şekillenebilmektedir (Eryılmaz, 2021: 107). Nihayetinde bürokrasinin farklı kültürlerle sahip bireyleri içermesi ve örgütsel bürokrasideki kültürel faktörlerin gücü, kamu hizmetlerinin ve işe alım bürokrasisinin sürecini nispeten etkilemektedir (Labolo, 2012: 165).

6. Weberyen Bürokrasinin Sorun Alanları

Weber, toplumların bürokratikleşmesinin teknik avantajlara sahip olduğunu ve organizasyon hedeflerine ulaşmada yeterliliği artırdığını ileri sürmektedir. Bu durum, kamu yönetiminde evrenselleşmiş kuralların ve prosedürlerin varlığını gösteren baskın bir içsel yapıyı göstermektedir (Chidziwa vd., 2023: 18). Bürokrasi, hiyerarşik komuta zinciri, açık bir şekilde tanımlanmış organizasyonel hedeflere sahip işbölümü, liyakate dayalı terfiler ve resmi kurallar ve düzenlemelere sahip olduğu için büyük organizasyonların verimli ve etkili bir şekilde çalışması için ideal bir yol olarak görülmektedir (Ajemba, 2022: 573). Ancak, Weber'in modelinin metodolojik bir model olması ve toplumsal gerçekliği tam olarak yansıtmaması nedeniyle eleştirilere maruz kalmıştır (Fişek, 2005: 30). Sağlam

ve yapısal olarak gerekli bir yönetim sistemi olarak Weber'in bürokratik modeli, kamu kuruluşlarının faaliyet gösterdiği belirli bir tarihsel bağlamda ele alınarak tasarlanmıştır. Ancak, tarihsel süreçte sosyal, ekonomik, politik ve kültürel ortamın hızla evrilmesiyle devlet örgütlerinin ve bürokrasinin işleyiş sürecinden kaynaklanan bazı temel sorunlar ortaya çıkmıştır (Aydın, 2012: 239; Eryılmaz, 2020: 273-274; Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 3). Bu sorunlara aşağıda özetlenerek yer verilmiştir:

Merkezileşme: Bürokrasi doğal olarak kendi içinde merkezileşmeyi barındırmaktadır. Bürokratik yapılanmada tüm yetki ve kararların en tepe yönetimde toplanması ya da yetki devrinin zayıf olması, bürokrasinin merkezileşme problemini ortaya çıkarmaktadır. Yereldeki sorunların merkezden çözülmeye çalışılması, merkezi yönetimin iş yükünü daha da ağırlaştırabilmekte ve uzayan bürokratik işlemlere neden olabilmektedir. Bu durum bürokrasinin işlevselliğini azaltan kırtasiyecilik olarak emek-zaman ve kaynak gibi değerlerin gereksiz yere sarf edilmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla demokratik sistemlerde merkezizetçilik pek de popüler olmayan bir ilkedir. Merkezizetçiliğin olumsuz etkisini azaltmak için modern demokrasilerde ademi merkezizetçilik bir yaklaşım haline getirilmiştir. Ademi merkezizetçilik, siyasi, ekonomik ve idari hizmetler açısından çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Belirli yasal düzenlemeler çerçevesinde alt seviyedeki bürokratik örgütlenmelere (coğrafi ya da yerel) daha fazla siyasi ya da idari güç aktarılması halinde ekonomik olarak ya da kamu hizmeti açısından daha hızlı karar alınması sağlanabilmektedir. Bu durum, bürokrasinin verimliliğini ve etkinliğini doğrudan artırabilmektedir (Labolo, 2012: 164).

Kuralların Katılığı (Biçimcilik): Kural ve prosedürler Weberyen bürokrasinin vazgeçilmez ilkelerindedir ve mutlak katılığıyla karakterize edilir. Bu sistemde aşırı bir biçimde güç ve otoritenin söz konusu olduğu, örgütsel özerkliklerin minimize edilmesine neden olduğu ve böylelikle de yönetsel yapının değişim kabiliyetini azalttığı öne sürülmektedir (Korontzis, 2024: 7287). Bürokrasinin dogmatik, kuralcı ve tekellerin oluşumuna neden olduğu bunun sonucu olarak da yeniliği engellediği de vurgulanmaktadır (Chidziwa vd., 2023: 19). Kamu örgütü çok sayıda standart ve prosedüre tabi olduğunda sistem, aşırı biçimsel, katı ve yavaş hale gelebilmektedir. Her eylemin çok sayıda gerekliliğe bağlı kalarak uzun ve zahmetli bir süreçten geçmesi gerekir. Dahası bu model, örgütün performans hedefleri yerine uyuma ve düzenliliğe öncelik vermektedir. Bunun sonucu olarak da bürokratik yapı değişime dirençli hale gelebilmekte, inisiyatifi ve yeniliği engelleyebilmektedir (Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 3). Biçimselliğin katı uygulanması durumunda bürokratlar, bürokratik örgütsel norm ve standartlar çerçevesinde hareket etme (kara alma ya da eyleme geçme) zorunluluğunu

her kademedede hissetmektedirler. Rasyonel işleyen bir makinanın parçası gibi çalışan bürokratlar, bürokratik yapının işleyişine müdahale etme ya da düzeltme imkânından mahrum kalmaktadırlar. Bürokrasinin doğası gereği, bürokratik kurallara uyma zorunluluğu, bürokratların değişen şartlara göre hareket etme inisiyatiflerini kısıtlayabilmekte ve bürokratik esnekliği azaltabilmektedir (Eryılmaz, 2020: 273-274).

Resmi ve Gayrivesmi Yapılar: Bürokratik yapılanmanın resmi çerçevesi, prosedür ve kurallardan oluşmakta ve hiyerarşik yapı belirli normlar çerçevesinde oluşmaktadır. Ancak bürokraside gayrivesmi yapılar (etnik dini ya da siyasi temelli yapılanma) çoğu kez resmi yapılara göre daha güçlü hale gelebilmektedir. Resmi hiyerarşik otorite, bürokrasinin işleyişinde teknik konularda uzman olan astlara bağımlı hale gelebilmektedir. Uygulamada bürokratların kendi aralarında geliştirdikleri tutum, davranış, anlayış ve geleneklerin oluşturduğu gayri resmi yapı, resmi yapının yerini alabilmektedir (Eryılmaz, 2020: 273-274; Aydın, 2012: 233). Bu durum bürokrasinin resmi-biçimsel işleyişini olumsuz olarak etkileyebilmekte ve kamu kaynaklarının dağıtımında taraflı ve adaletsiz uygulamaları ortaya çıkarabilmektedir. Diğer taraftan bürokratlar farklı ideolojilere sahip siyasal otorite ile uyumlu çalışması gerekirken kendi içinde bir grup dayanışması ve örgüt kültürü geliştirerek zaman zaman bu ilkedden sapabilmekte ve belli bir ideolojinin ya da grubun etkisinde kalabilmektedirler. Bürokraside grup çıkarı ve kimliği gelişmekte ve örgütsel bir amaç ortaya çıkmaktadır. Bu kimlik onların devlet işlerini yönetme tarzını ve kamu politikalarını ya da programlarına uygulama biçimini yansıtır. Bürokratlar kendi siyasi ve sosyal bağlarını geliştirebilirler ve belli bir çıkar grubunun temsilcileri gibi hareket edebilirler (Eryılmaz, 2020: 281).

Siyaset-Bürokrasi İlişkisi: Weber'e göre, modern bir devlette gelişmiş bir bürokrasi neredeyse her zaman teknik bir üstünlüğe sahiptir. Kamusal sorumluluğun tüm alanlarında hâkim olan temel olgu, siyasetin bürokratik yönetimin teknik yeteneklerine uyum göstermesidir. Bürokrasi ve siyaset arasındaki ilişkide bürokrasi, uzmanlaşmış bilgi ve teknik birikim nedeniyle siyasi ve hatta toplumsal tercihlerin şekillendirilmesi sürecinde (örneğin belirli bir uygulama ya da kamu politikası programlarının hazırlanmasında) stratejik bir avantaja sahiptir. Bu durum aslında bürokrasiye onu kontrol eden ve yönlendiren siyasi güç karşısında bilgi ve uzmanlığın sağladığı üstünlük sayesinde önemli ölçüde özerklik sağlayabilmektedir. Bunun sonucunda da siyasi liderlik ile bürokratik teknokrasi arasında çatışma neredeyse kaçınılmaz hale gelebilmektedir (Korontzis, 2024: 7287). Bilgi ve uzmanlık üstünlüğü, bürokrasiye buna ihtiyacı olan siyasilere karşı belirli bir düzeyde güç sağlayabilmektedir. Bürokrasi ve siyaset çatışması durumunda

bürokrasinin siyasilere yanlış ya da eksik bilgi vermesi ya da işleri geciktirme gibi bürokratik sabotajlar ortaya çıkabilmektedir (Armağan, 2019: 223). Bu nedenlerden dolayı Weber (1919), devletin etkin ve rasyonel işleyişini sağlama ve kamu görevlisinin etkisini kontrol altına alma amacıyla siyasal ve yönetsel alanın kesin bir biçimde ayrılması gerektiğini belirtmektedir (Yemenici ve Tanyolu, 2023: 348).

Siyasallaşma: Temel olarak bürokrasi, kamu yönetimi örgütlenmesi aracılığıyla siyasal politikaları uygulayan bir örgütlenmedir. Demokratik yönetimlerde seçimle gelen hükümetler, bürokrasiyi dolayısıyla kamu yönetimini programlarını hayata geçirmede bir araç olarak kullanmaktadırlar. Hükümetin seçimle iktidara gelmesi, bürokrasi üzerinde belirli bir düzeyde kontrol ve güç sağlamaktadır. Ancak bu güç, hükümetin halkın ihtiyaçlarını sağlama amacıyla programların uygulamaya konması zorunluluğu ile bürokrasinin bu programları rasyonel olarak uygulaması arasındaki ilişkide dengede bulunması gerekir. Siyasetin güçsüz, bürokrasinin yerleşik ve güçlü olması ya da tam tersi durumda belirli sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Siyasetin bürokrasi üzerinde tam hakimiyet kurması ya da siyasetin bürokrasinin tüm alanlarına nüfuz etmesi halinde kamu kaynaklarının hükümetin ya da siyasilerin istemleri doğrultusunda dağıtılması gibi bir yozlaşma biçiminde ortaya çıkabilmektedir. Bu durum kamu yönetiminin yozlaşması olarak kabul edilen yolsuzluk ya da liyakate aykırı uygulamalar (siyasal, kişisel ve eş-dost kayırmacılığı gibi) görülebilmektedir. Bürokratik siyasallaşmanın artması halinde, bürokratik yapı siyasal kayırmacılığın kullanışlı bir aracı haline dönüşebilmektedir. Siyaset-bürokrasi işbirliğinin sağladığı güç ve konfordan ayrılmak istemeyen bürokratlar, bürokrasinin rasyonel ilkelerinden sapma gösterebilmektedirler. Labolo'ya (2012: 166) göre, gelişmekte olan ülkelerde bürokrasi, genellikle bürokrasiyi etkisizleştiren ve nepotizm semptomlarının doğmasına sebep olan güçlü kültürel eğilimler gibi çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Siyaset-bürokrasi işbirliğinin yaygınlaşması, bürokratik dünyada nepotizm semptomlarının yaratılmasına neden olabilmekte bunun sonucu olarak da yolsuzluğu besleyebilmektedir (Labolo, 2012: 166). Bürokrasinin siyasallaşması, vatandaşlar arasında ayrımcılığa yol açarak kamu özgürlüklerinin zarar görmesine, kamu hizmetine girişte adaletsizliğe, kamu hizmetlerinin tarafsız ve etkin bir şekilde yürütülmemesine neden olabilir. Ayrıca, hizmetlerin sürekliliğinin bozulmasına, memurluk statüsünün itibarsızlaşmasına ve yönetimin liyakat sahibi bireylerden yoksun kalmasına sebep olabilmektedir (Tortop ve ark. 2007, 38'den akt. Aydın, 2012: 234). Esasen Weberci bakış açısına göre bürokrasi, siyaset ile yönetimin ayrılması üzerine kuruludur ve teknik bir araç olarak işlevi görmektedir. Weber, bürokrasinin siyasal sorumluluğu

olan, politika belirleyen bir kurum olmasına karşı çıkmaktadır. Dolayısıyla Weberci bürokrasi kuramı (1998: 83), bürokrasinin siyasal etkilerden uzak tutularak verimlilik ilkesi temelinde işlev görmesini sağlama ile aşırı güçlenme sonucu siyasete rakip bir aracı haline gelmesini önleme arasında bir dengeyi sağlamaya çalışmaktadır (Şahin, 2020: 569).

Etkinlik ve Verimlilik: Verimlilik, örgütün girdileri ile çıktuları arasındaki oranı ifade ederken, etkinlik ise mevcut kaynakların en iyi şekilde kullanılmasıyla ilgilidir. Tüm örgütlerden beklenen etkin ve verimli olmasıdır. Ancak bürokrasinin merkezîyetçi ve biçimci yapısı, rekabetten uzak bir örgütlenme yapısının oluşmasına katkı sağlarken diğer taraftan etkinsizliğe ve verimsizliğe neden olabilmektedir. Ayrıca bürokrasinin rutin olan görev ve işleyiş düzenine dayanması ve genellikle daha muhafazakâr bir yapı olması, değişen şartlara göre kendi kendini yenileyebilmesini engelleyebilmekte ve bunun sonucunda da bürokrasinin verimsiz olmasına neden olabilmektedir (Eryılmaz, 2020: 273-274; Aydın, 2012: 233).

Diğer yandan bürokrasinin işlevsel unsurları, uzmanlaşma hiyerarşisi, kurallar, üretim yönetimi, gayrişahsîlik (nesnellik) ve profesyonelleşmeyi içermektedir. Bürokratik yapının bu temel unsurlarında aşırıya kaçıldığında işlevsiz ve verimsiz hale gelebileceği vurgulanmaktadır. Aşırı bürokratikleşmenin çok sayıda bürokratik patolojiye yol açabileceği, işlevsiz hale geleceği, üretkenliği düşüreceği ve performansın engelleyeceği belirtilmektedir (Caiden, 2009: 112). Caiden (2009: 112), bürokratikleşme ile bürokrasinin etkinliği ve performansı arasındaki korelasyonu Bürokrasinin Parabolik Teorisiyle (J Eğrisi) açıklamaktadır. Kısaca teoriye göre, bürokrasinin işlevsel özellikleri en uygun seviyeye ulaştıktan sonra, performansın artması beklenirken, bu noktayı aşan durumlarda performans eğilimi azalmaya başlar ve böylece bürokrasi giderek verimliliğini yitirmektedir. Yazar, bürokrasiyi etkileyen 178 patoloji olduğunu da belirtmektedir.

Sorumluluktan Kaçma ve İnisiyatif Kullanma: Önceden belirlenmiş kural ve bürokratik tekniklerin uygulanması, bürokratların sorumluluktan kaçınmalarına neden olabilmektedir. Bu durum, özellikle etkinlik ve verimlilik gözetilerek oluşturulmuş bürokratik düzenlemeler aracılığıyla gerçekleşir. Etkinlik ve verimlilik amacıyla geliştirilen bu düzenlemeler, bazı durumlarda yöneticilerin somut sorunlara yaklaşımında, kuralın ruhu yerine yalnızca lafzına bağlı kalma eğilimine yol açabilmektedir. Bu durum, yöneticilerin kendilerini kuralların öngördüğünden daha dar bir çerçeveye sıkıştırmalarına ve işin biçimine ilişkin uygulamaları esas almalarına neden olabilmektedir. Karşılaştıkları bir sorunun çözümü için uygun bir kural bulunamadıklarında ya da benzer bir uygulama tespit edemediklerinde inisiyatif kullanmaktan

kaçınarak, sorunun çözümsüz bırakılması ya da olumsuz bir yanıt verilmesi tercih edebilmektedirler (Eryılmaz, 2020: 273-274; Aydın, 2012: 233). Bürokratik yapıda biçim (prosedür), amaç ve içeriğinin önüne geçmeye başladığında sosyal açıdan sorunlar oluşabilmektedir (Rubanov, 2022: 111). Kısacası araç olarak tasarlanan kural ve prosedürler, kendi içinde bir amaca dönüşebilmektedir (Shovkovyy, 2024: 4). Ayrıca bürokratik sistemde, otoritenin üst kademe yöneticilerinde yoğunlaşması, orta kademe yöneticilerinin inisiyatif kullanma yeteneğini sınırlamaktadır. Bu yapı, otoritenin merkezileşmesine olanak tanırken, alt kademelerdeki yöneticilerin karar alma ve inisiyatif kullanma süreçlerini engelleyebilmektedir. Sonuç olarak, bu durum yazışmaların artmasına, kırtasiyeciliğin yaygınlaşmasına ve resmi işlemlerin gecikmesine yol açmaktadır (Aydın, 2012: 233; Eryılmaz, 2020: 273-274). Bu tür bir bürokratik yapının etkinlik üzerindeki olumsuz etkisi, bürokrasinin daha esnek ve verimli olması gerektiği tartışmalarını gündeme getirmektedir.

Personel Sistemi: Bürokratik örgütler zamanla personel sistemi açısından kapalı bir sisteme dönüşebilme potansiyeli taşıdığı için ehliyetsiz yöneticilerin yükselmesi söz konusu olabilmektedir (Aydın, 2012: 233; Eryılmaz, 2020: 273-274). Bürokratik yapının kapalı bir personel sistemine dayanması, çoğunlukla bürokratik yapı içerisinde terfilerle izin vermektedir. Liyakat sisteminin yerleştirilemediği ya da esnetildiği uygulamalarda, çoğunlukla ehliyetsiz kişiler yönetim pozisyonlarına yükselebilmektedir. Bu durum Peter Prensibinin (bir çalışanın yetersizlik göstereceği pozisyona kadar terfi ettirilmesi) bürokraside oldukça iyi işleyebileceğinin bir göstergesidir. Bürokratik siyasallaşmanın yaşandığı yapılarda ehliyetsiz kişilerin terfilerinde bu tip semptomlar ve kayırmacılık olguları bürokrasinin hastalıkları haline gelebilmektedir. Bu durum rekabetçi bir terfi sistemini engellediği gibi statüko sürdürmenin de etkili yollarından biri haline gelebilmektedir.

Dışa Kapalılık ve Gizlilik: Dışa kapalılık ve gizlilik genel olarak bürokratik işleyişi ya da alınan kararlara ilişkin şeffaflık eksikliği olarak yorumlanabilir. Bürokratik yapı, devlet sınırlarının önemini savunma konusunda oldukça başarılıdır. Diğer yandan bürokratik yapı çoğu kez parlamentonun siyasi denetimi karşısında iç işleyiş prosedürlerine ilişkin bir gizlilik ve şeffaflık bariyeri ortaya koyabilmektedir. Genel bir yaklaşım olarak, siyaset ve bürokrasi arasındaki ilişki ve etkileşimde bürokrasinin araç mı amaç (karar veren) mı olduğuna yönelik iki tipolojik durum ortaya çıkmaktadır. Siyasi kontrol güçlü olduğunda, bürokrasi siyasete bağımlı ve itaatkâr olma eğilimine girerek kendi işlevsel özgünlüğünü ve görelî özerkliğini kaybedebilmektedir. Bu karşılıklı ilişkide bürokrasinin güçlü olması durumunda, politikanın uygulanması için bir araç olmaktan çıkıp siyasi hakimiyetin bir aracı haline

gelme eğilimindedir. Böylece idari sistem takdir yetkisinin sınırlarını genişletebilmekte ve kendi rotasını bağımsız olarak belirleyebilmektedir. Bunun tipik bir örneği, Türkiye’deki bürokratik-askeri-diplomatik kurumların “derin devleti” olarak adlandırılan güç ile zayıf hükümetlerin karşılaştırıldığı durumdur (Korontzis, 2024: 7287). Diğer yandan bürokratlar deneyimleri, bilgileri ve devlet sırlarına erişimleri sayesinde önemli bir güç kazanırlar (Korontzis, 2024, 7287).

Bürokratizm: Bürokratizm, devlet yönetim sisteminin işlevsizliğini ya da sorunlu yönlerini tanımlamak için kullanılmaktadır (Shovkovyy, 2024: 5). Crozier (1964) bürokratizmi erteleme, hantallık, rutin işler, prosedürel karışıklık ve bürokratik örgütlerin vatandaşların isteklerine yetersiz yanıt vermesi olarak betimlemektedir. Genel olarak işlerin yavaş yürümesi, kâğıt işleri, gereksiz prosedürler ve kurallara sıkı sıkıya bağlılık gibi bürokrasinin işlev bozuklukları bürokratizm ya da bürokrasi patolojisi (büropatoloji) olarak adlandırılmaktadır (Al, 2002). Özellikle kırtasiyecilik (red tape) işlevsiz ve bürokratik verimsizliği sınıflandırmak adına büro patolojisi olarak adlandırılmaktadır (Andhika, 2017: 103). Bürokratizm, Porayko’ya (2017) göre, idari aygıtın işlevlerinin bürokratikleşmesinin bir sonucudur ve bu idari aygıtın gereksinimlerini karşılamak için oluşturulduğu toplumun gerçekliğinden ayrılmasından başka bir şey değildir. Gouldner, (1954) bürokrasi ile bürokratizm kavramları arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Yazara göre bürokrasi etkili bir örgütsel ve yönetsel kurumdur. Bürokratizm ise, bürokratik sabotajlara, yani bürokrasinin örgütün normal işleyişini engelleyen ve toplumsal sistemdeki kendi ayrıcalıklı yerini korumayı amaçlayan eylemlerine yol açan bir yönetim pratiği patolojisidir. Bürokratizmin varlığı, özellikle kamu yönetimi sistemlerinde, kurum temsilcileri ve vatandaşların hem örgütlerin kendilerine hem de bir bütün olarak devlete karşı deneyimlediği hayal kırıklığı, hüsrana ve güvensizliktir. Literatürde bürokratik bir organizasyon tarafından üretilen ve bu organizasyonun bürokratikleşmesine katkıda bulunan üç sorun, insana yabancılaşma, ritüelcilik ve atalet olarak sayılmaktadır (Shovkovyy, 2024: 5).

Ekonomik Gelişme: Weberci bürokrasiyle ekonomik büyümenin nedensel olarak bağlantılı olduğu fikri yaygın olarak kabul edilmektedir. Weberci devlet yapısına sahip nitelikli bürokratik kurumların ekonomik büyüme üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Örneğin Evans ve Rauch (1999) yaptığı çalışmada Weberci bürokrasilerin liyakat, profesyonelleşme, yazılı kurallar ve tarafsızlık gibi özelliklere sahip olması, ekonomik politikaların etkin uygulanması ve kamu hizmetlerinin verimli sunulması yoluyla ekonomik büyümeyi desteklediğini öne sürmüştür. Yine de Weberci bürokrasinin büyüme üzerindeki genel etkisine dair yapılan çalışmalarından

elde edilen verilerin oldukça zayıf olduğu vurgulanmaktadır (Cornell vd, 2020: 3). Yapılan araştırmalar, iyi organize olmuş, bilgili ve kurallara uyan bir kamu yönetiminin 1950'lerden itibaren çeşitli Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinin ekonomik gelişimini desteklediğini göstermektedir. Buna karşılık, Weberci özellikler yerine “neo-patrimonyal” yönetim biçimleri sergileyen bürokrasilerin ise (birçok Sahra Altı Afrika ülkesi) az gelişmişliğinin temel nedeni olarak öne sürülmektedir. Ayrıca bürokratik modelin sadece kalkınmayı ve değişimi teşvik etmede değil, aynı zamanda inovasyon ve yaratıcılık için fırsatlar yaratmada da etkisizdir. Sosyo-ekonomik dönüşüm için hızlı değişimin elzem olduğu gelişmekte olan ülkelerde, geleneksel bürokratik yapı reformları uygulama konusunda yetersiz kalabilmektedir. Bu nedenle model, genellikle kamusal kurumların dinamik değişimi yönlendirmek için çok katı ve esnek olmadığı için eleştirilmektedir (Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 3). Bürokrasinin kural tabanlı bir sistemi garanti altına alırken durgunluk ve büyüme eksikliği yaratabildiğini ve bir örgütün ilerlemesi için dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerektiğini öne sürülmüştür (Mises, 1944'ten akt. Ajemba, 2022: 573).

Rejim ve Bürokrasi İlişkisi: Tarihsel süreçte bürokrasi, totaliter ve faşist rejimlerde hükümetlerin ya da partilerin ideolojik hedeflerini gerçekleştirme aracı olarak merkezi bir görev üstlenmiştir. Bu rejimlerde bürokratik yapı, güçlü merkezîyetçilik ilkesine dayanarak hükümet ya da partilerin ideolojik dinamiklerini kamu politikalarının ve toplumsal düzenin üzerinde kontrol sağlama aracı olarak kullanılmıştır. Buna örnek olarak Nazi Almanya'sı ve faşist İtalya rejimi verilebilir. Bürokrasi totaliter ve faşist rejimlerde, devletin merkezîyetçi gücünü pekiştiren, toplum üzerinde kapsamlı denetim sağlayan ve rejimlerin ideolojik düzenlemelerini etkin bir şekilde uygulayan temel bir araç olarak işlev gördüğünü vurgulamıştır. Totaliter rejimlerde, bürokratik yapı devletin mutlak kontrolünü sağlama amacı güderken, bireylerin her yönüyle denetimi ve yönlendirilmesi hedeflenmiştir (Arendt, 1951). Benzer yönde Mann (1993), faşist rejimlerde, bürokrasinin devletin güçlü otoritesini ve liderine bağlılığı pekiştiren bir mekanizmaya dönüştüğünü öne sürmüştür. Tarihsel süreçte bürokratik yapıların şeffaflıktan uzak, kapalı ve katı bir şekilde ilgili devletlerin toplumsal denetimini risk faktörleri ve iç tehdit algılarıyla yöneterek rejimlerin sürekliliğini sağlamada etkin bir rol oynadığı söylenebilir. Yakın dönemde yapılan bir çalışma da benzer yönde bulgular ortaya koymuştur. Jancewicz ve Herer (2023: 2-5) yaptıkları araştırmada, bürokrasinin totaliter ya da faşist amaçlar için kullanılmasına izin veren koşulları incelemişlerdir. Bürokrasinin bazı içsel özelliklerinin sistemin suistimal edilmesini (faşist amaçlar için) kolaylaştırdığı için doğası gereği sorunlu olduğunu belirtmişlerdir. Bunun nedenini bürokrasinin doğası gereği

gayrişahsiliğine ve kişinin özel hayatını profesyonel hayatından ayırmasına bağlanmışlardır. Dahası, bürokratik yapının çalışanlar açısından bireysel etik düşünceye izin vermediği ve bireysel sorumluluk mekanizmasından yoksun olduğunu vurgulamışlardır. Bununla birlikte bürokrasilerin aşındırılmasında “manipülatif” ve “otoriter” tip liderlerin etkili olduğu vurgulanmıştır. Dolayısıyla bürokrasinin bu yönü, Michels’in (1962: 356) ortaya attığı “oligarşi” kavramıyla yakından ilişkilidir. Oligarşi, “küçük bir grubun özellikle yozlaşmış ve bencil amaçlar doğrultusunda kontrol uyguladığı bir hükümet” anlamına gelmektedir (Drochon, 2020: 185).

Uyumluluk: Weber’in rasyonel bürokrasi kavramının Batılı olmayan biriyle iyi bir düzeyde eşleşmediğini varsayılmaktadır (Presthus, 1961). Geleneksel bürokrasiden pratiğe doğru değişimin önemini vurgulanmakla birlikte Hindistan, Doğu Avrupa, Latin Amerika, Afrika, Orta Doğu gibi gelişmekte olan ülkelerde, bürokratik ideali gerçekleştirmenin çok zor olduğu vurgulanmaktadır. Bu tip ülkelerde rasyonel bürokrasi ideal tipinin ve rasyonel bir insan kavramının çok sınırlı olduğu ve bu ideal tipi yaratmanın zor olacağı vurgulanmaktadır. Dahası bürokrasinin iki farklı tarafı olan iyi ve kötü yönleri sahip olduğu ve işlevsiz bir bürokrasinin, esnek olmayan, bağlayıcı katı örgütsel kurallara sahip bir yapı olduğu öne sürülmektedir. Esnek, halkın, sivil toplumun, ekonomik sistemlerin ve çevresel değişikliklerin taleplerini takip ederek geliştirilebilen bir bürokrasiyi oluşturmanın oldukça zor olduğu belirtilmektedir (Andhika, 2017, 104). Weber’e göre, ideal tip bürokrasi geleneksel ve karizmatik otorite yapılarından üstündür. Çünkü ideal tip, yasal ve rasyonel bilgi ve kararlara, uzmanlığa, eylem ve liderliğe dayanmaktadır. Ancak dünya çapında kamu bürokrasilerinde, liyakat ilkesine, görev uzmanlaşmasına, kurallara ve standartlara belirli bir dereceye kadar uyulması nedeniyle böyle bir ideal tip bürokrasinin nadiren var olduğu ya da işlediği kabul edilmektedir (Farazmand, 2010: 246).

Birey: Bürokratik model, örgüt içi gayri resmi ilişkileri, normları ve değerleri göz ardı edebilmekte ve sadece resmi bürokrasi ve ağların önemli olduğu varsayımıyla çalışmaktadır (Bartoli ve Blatrix, 2015’ten akt. Lebkhachi ve Chraibi, 2025: 3). Bürokrasi, rasyonelizasyon sürecinin bir ürünü olarak ortaya çıkması nedeniyle düzenleyici kuralların varlığı, bireysel atılım gücünü ve yaratıcılığı minimize edebilmektedir. Bu durum, Weberci ideal bürokrasi modelinin bireyi dev bir makinenin küçük bir dişlisine indirgemesine yol açabilmektedir. Bireysel perspektiften bakıldığında, kişinin davranışları giderek içinde bulunduğu örgütün düzenleyici kuralları tarafından yönlendirilmekte ve bu durum, bireyin örgüt üzerinde etki yaratma kapasitesini zayıflatabilmektedir. Böylece, örgütün verimliliği artarken bürokrasinin anti-demokratik yönleri nedeniyle bireyler, doğrudan

kendilerini ilgilendiren konularda söz hakkını kaybedebilmektedir (Şahin, 2020: 570). Bürokrasi, işlerin monotonluğu, işçilerin yabancılaşması ve problem çözmeye aşırı katılık ve uyum gibi açılardan eleştirilmektedir (Alanoğlu ve Demirtaş, 2021). Bürokrasi yapısı gereği “çift taraflı” özelliği nedeniyle bir taraftan düzen ve kontrol sağlarken diğer taraftan işçileri kişiliksizleştirebilmekte ve anomiye neden olabilmektedir (Pendola, 2013).

Bürokratik Tavrı: Lipsky (2010), bürokratların rolünü, kamu refahının koruyucuları ve hükümet görevlerinin etkili karar vericileri olarak tanımlamıştır. Buna karşın, bürokrasinin bürokratlar için bürokratlar tarafından kontrol edilen bir yönetimi temsil ettiği ve hükümeti oluşturan seçilmiş temsilcilerle tezat oluşturduğu yönünde yaygın bir algı bulunmaktadır. Ancak bürokratlar, hükümetin her düzeyinde politikaları uygulamak ve hizmet sunmak için hayati öneme sahiptir ve deneyimleri, bilgileri ve sorumlulukları nedeniyle toplum tarafından değer verilen bireyleri sembolize etmektedir. Genellikle rollerini, kamu refahının koruyucuları ve bekçileri olarak görmektedirler ve halkın refahı ve ilerlemesi, hükümet eylemlerinden daha çok bürokratik kararlardan etkilenmektedir. Ancak bürokrasi, bürokratların bazen kendilerini halkın hizmetkârı olmaktan çok efendisi olarak algıladıkları bir sistemi yansıtabilmektedir. (Guragain vd., 2024, 4806).

Bürokrasi - Demokrasi İlişkisi: Bürokrasinin demokrasiye yönelik olumsuz etkileri, Eryılmaz (2020: 280-281) tarafından çeşitli boyutlarda değerlendirilmiştir. Buna göre ilk olarak, bürokratik yapı kamu kaynağını kontrol etmesi ve bürokratik gücün temerküzü nedeniyle belirli bir azınlık gruba (örneğin üst düzey bürokratlara ya da kolluk güçlerine) diğerlerine oranla daha fazla güç kullanma kapasitesi sağlayabilmektedir. Bu durum sosyal yaşamda demokratik ilkeleri ihlal edebildiği gibi eşitlik ilkesine de tezatlık oluşturmaktadır. İkinci olarak zayıf bir bürokratik yapı, siyasi egemenliğini pekiştirmek ve baskıcı bir rejim kurmak isteyen siyasi gücün aracı haline gelebilir. Bunun zıddı olan üçüncü olguya göre, zayıf siyasi bir gücün karşısında bilgi ve teknik uzmanlık üstünlüğü sayesinde siyasal denetimden uzak hatta siyasi karar alıcıları etkileyen bir tahakküm unsuru haline gelebilmektedir. Dördüncüsü, bürokrasi doğası gereği tarafsız ve bir yapı ve farklı ideolojik argümanlarla iktidara gelen siyasal iktidarlarla uyumlu çalışması gerekir. Ancak uzmanlık ve teknik bilgi üstünlüğü ve hatta “devletin hafızası” olarak ortaya koyduğu eşsiz üstünlüğü, atanmalar ve seçilenler ayrımının bir tarafı haline gelebilmektedirler. Bu durum bürokratik yapının kendi içinde bir grup dayanışması ve örgüt kültürü ve hatta “devlet adamı” niteliğinde öne çıkan bir kimlik geliştirebilir. Oluşturdukları kimlik onların bürokratik işlerini ya da kamu politikalarını uygulama biçimini etkileyebilmektedir. Dahası, belirli bir ideolojinin ya da grubun etkisinde

kalabilirler. Sonuncusu ise, bürokratik yapının toplumun tüm katmanlarına sirayet etmesi durumunda demokrasinin yerel boyutu olarak kabul edilen sivil toplum kuruluşlarını (vakıf, dernek, sendika) olumsuz etkileyebilmektedir. Bu örgütlerde özellikle bürokrasinin işlevsel sorunlarının ortaya çıkması, kişilerin toplumsal hassasiyetlerine yönelik ilgili azaltabilir. Bu sivil yapılarda daha fazla bürokrasi daha az demokrasiyle belirginleşebilir ve demokratikleşmenin çekirdeği olan bu örgütlerde demokratik katılıma zarar verebilir. Örneğin çok uzun yıllar süren bir sendika başkanlığı, bürokrasinin dışı kapalılık sorununa örnek teşkil edebilmektedir. Weber'e göre, her işi en iyi şekilde yerine getirme zorunluluğundan kaynaklanan ve toplumun genel çıkarını gözetmekle yükümlü olan bürokrasinin aynı üstün özelliklerinin etkisiyle demokratik ilkelere uzaklaşma eğilimi gösterdiği belirtilmektedir (Fişek, 2005: 76).

Etik: Weberyen bürokrasinin ahlaki bir dönüşüm meselesi olarak kabul edilmesine rağmen, bu kavram genellikle soyut kalmakta ve modern kamu örgütlerinde uygulama alanı zayıf kalabilmektedir. Ancak yine de ahlak, bürokratik yapının etkinliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Bürokratik yapıların insanların haklarına tam olarak saygı göstermesi, verimlilik ve etkinlik adına bu hakları sömürmemesi gereklidir. Pratikte bürokrasinin insanların çıkarlarını yansıtmaması gerektiği halde, kamu hizmetlerinin sunumunda insani ve ahlaki içeriği temsil etmede başarısız olabilmektedir (Labolo, 2012: 166). Bu rasyonel yapı, bürokratik işlemleri kişisel değerlerden bağımsız hale getirerek etik sorumlulukları genellikle göz ardı edebilmektedir. Ek olarak, bürokratik yapıların etik sorumlulukları yerine getirme derecelerinin, bürokratların bireysel sorumluluk anlayışına bağlı olarak değişebileceği öne sürülmektedir. Weberyen bürokrasi modeline göre, kişisel inisiyatiflerin kısıtlanması ve sadece kurallara dayalı hareket edilmesi, etik sorunların göz ardı edilme riskini ortaya çıkarabilmektedir (Eryılmaz, 2021). Etik uygulamaların sadece bireysel ya da yasal düzeyde kalmaması gerektiğini aynı zamanda örgütsel kültürün, politika oluşturma süreçlerinin ve yönetsel uygulamaların da etik ilkelere dayandırılması gerektiğini belirtilmektedir. Böylelikle etik sorumluluğun iş performansı ve kamu güveninin artırılması açısından önemli bir işleve sahip olacağını öne sürmektedir. Sonuç olarak, bürokratik yapıların etkinliği sağlanırken, etik değerlerin ihmal edilmesinin uzun vadede olumsuz toplumsal ve kurumsal sonuçları olacağına dikkat çekilmektedir (Blake, 1990: 413-418). Gerçekten de günümüzde kamu örgütlerinde etik sorunlar ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu durum bürokraside etik değerlerin öneminin aşındırıldığını ve suiistimal edildiğinin göstergesidir. Zira bir bürokraside etik değerlerin tam olarak uygulanması, kamusal eylem ve işlemlerde kontrol görev işlevinin

daha sağlıklı yerine getirilebilmesiyle ilişkilidir (Jancewicz ve Herer, 2023: 2-5).

Sonuç

Devletin yönetsel kapasitesini artıran bir araç olarak bürokrasi, tarihsel süreçte toplumsal gereksinimler bağlamında şekillenerek kurumsallaşmıştır. Bu süreçte hem toplumsal, ekonomik ve siyasal gelişmelerden etkilenmiş hem de toplumsal yapıyı şekillendirmiştir. Örgütsel-kurumsal bir yapı olarak bürokrasi, bir dizi ihtiyaçtan ortaya çıkmıştır. Bu gereksinimlere bağlı olarak bürokrasi, neredeyse tarihin her döneminde ve farklı rejimlerde varlığını devam ettirerek günümüz devletlerinin kalkınma ve modernleşme süreçlerinde de önemli bir yer edinmiştir.

Günümüzde bürokratik yönetim, kamusal bir örgütlenme modeli olarak hem geleneksel işlevlerini sürdürmekte hem de teknolojik ve küresel dönüşümlere uyum sağlayacak biçimde evrilmektedir. Dönemin koşulları bağlamında teorik olarak ele alınan Weber'in bürokratik modelinin zamanla ortaya çıkan sosyal, ekonomik, politik ve kültürel değişimlere yeterli düzeyde uyum sağlayamadığı görülmektedir. Bunun sonucu olarak da günümüz modern toplumlarının karmaşıklığı, ekonomik ilişkilerinin çeşitliliği, sosyo-kültürel değişimleri nedeniyle çeşitli eleştirilere maruz kalmaktadır. Özellikle kural tabanlı yapısının esnekliği ve yenilikçiliği azalttığı görülmektedir. Bürokratik örgütlerde kuralların katı olması süreçlerin sorunlu hale gelmesine, sistemin esnek olmamasına ve bilgi paylaşımının doğru şekilde ilerlememesine neden olabilmektedir (Yemenici ve Tanyolu, 2023: 345). Böylece kamu sektöründe yeni post-bürokratik modellerin uygulanmasına yönelik bir ihtiyacın bulunduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca küreselleşme süreci, uluslararası normlar ve rekabet koşulları çerçevesinde devlet bürokrasisinin esneklik kazanmasını ve yeniden şekillenmesini zorunlu kılmaktadır (Kettl, 2006: 45). Günümüzde, dijitalleşme ve bilgi teknolojilerinin yaygınlaşması, işlemlerinin hızlandırılmasında, etkinlik ve verimliliğinin artırılmasında, daha şeffaf ve hesap verilebilir bir bürokratik yapının oluşturulması amacıyla çağdaş uygulamaların zemini haline gelmektedir. Bu gelişmeler, bürokrasinin kural tabanlı ve hantal yapısını gidermede bir reçete görevini yerine getireceği açıktır. Bu teknolojik dönüşüm, bürokrasinin topluma daha iyi hizmet verecek şekilde bilişim teknolojilerinden yararlanılarak yeniden yapılandırılmasında bir araç haline gelmektedir.

Günümüzde bilgi teknolojilerindeki gelişim, bürokratik örgütleri elektronik bürokrasilere dönüştürme ve geliştirme açısından büyük bir potansiyele sahiptir. Böyle bir dönüşümün sonucu olarak Weber tarafından

geliştirilen ilkelere göre işleyen ideal bürokratik yapıların yeniden inşasında etkili olabilmektedir. Özellikle gelişen bilgi teknolojileri, kamusal yönetimde çevrimiçi hizmete geçilmesini, hizmet alanlarla etkileşim biçimlerini basitleştirmesi ve belge akışını dijital formata dönüştürmesi, bürokrasinin e-bürokrakiye evrildiğini göstermektedir (Shovkovyy, 2024: 13). Bilişim teknolojileri sayesinde bürokratik yapı içerisinde işbirliği ve bilgi paylaşımının gelişmesi desteklenmektedir. Bürokratik süreç, daha esnek, duyarlı ve verimli hale gelebilmektedir. Ayrıca modern bürokratik yapılarda yeni ilişkilerin ve ortaklıkların geliştirilmesi, stratejik bir eğilime sahip olması, diğer örgütlerle stratejik ağların kurulması, kaynakların etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesi, sistemin sınırlarının yeniden tanımlanması, şeffaflık ve hesap verebilirlikle yönetilmesi beklenmektedir (Lowdnes ve Skelcher, 1998'den akt. White, 1999: 164). Kısacası bu durum, modern çağın gelişimine uyum sağlamak için bürokratik kurumların performansını iyileştirmek için modernizasyon tekniklerinin zorunlu olduğunu göstermektedir (Andhika, 2017: 104).

Weber'in yaşadığı çağın özelliklerini analiz ederek ortaya koyduğu rasyonel bürokrasi ya da bürokrasinin ideal tipi, eleştirilen yönleri olsa da halen kamusal örgütlerin ya da büyük ölçekli örgütlerin vazgeçilmez örgütlenme yapısı olmaya devam etmektedir. Ancak Weber'in ortaya koyduğu rasyonel yapının modern toplumların idari (kamusal) örgütlenmesinde çeşitli açılardan eksik kaldığı ya da sorun alanları, günümüz dünyasında gelişen teknolojiye ve kültürel değişimle birlikte çeşitli yenilikçi yaklaşımlarla telafi edilmektedir.

Kaynakça

- Abadan, N. (1959). *Bürokrasi*. Ankara: AÜSBF Yayınları.
- Acar, H. (2018). Kamu güvenliğinin sağlanmasında Weberyen bürokrasi ve hiyerarşi kavramı. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), 667-684. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2018343117>.
- Adair-Toteff, C. (2016). Weber's Rationalism and Modern Society: New Translations on Politics, Bureaucracy, and Social Stratification. *Contemporary Sociology*, 45(3), 362-364. <https://doi.org/10.1177/0094306116641407vv>.
- Ajemba, M. N. (2022). Bureaucracy in Business Organizations. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(01), 572-574. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.16.1.1061>
- Akbey, F. (2013). *Türkiye'de Bürokrasi ve Kamu Ekonomisi*, Birinci Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akçakaya, M. (2016). Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3), 669-694.
- Al, H. (2002). *Bilgi Toplumu ve Kamu Yönetiminde Paradigma Değişimi*. Ankara: Bilimadamı Yayınları.
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2021). The Effect of Bureaucratic School Structure on Teachers' Job Satisfaction: The Mediator Role of the Organizational Justice. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6, 432-479. <https://doi.org/10.30828/real/2021.2.3>.
- Anderson, W. P. (2004). *Mises Versus Weber on Bureaucracy and Sociological Method*. *The Journal of Libertarian Studies*, 18(1), 1-29.
- Andhika, L. R. (2017). Pathology Bureaucracy: Reality of The Indonesian Bureaucracy and Prevention. *Jurnal Bina Praja*, 9(1), 101-114. <https://doi.org/10.21787/jbp.09.2017.101-114>.
- Arendt, H. (1951). *The Origins of Totalitarianism*. Harcourt: Brace & World.
- Armağan, V. (2019). Bürokrasi ve Hastalıkları: Büropatolojiler. N. Öztaş (Ed.), *Bürokrasi İçinde* (ss. 209-229). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ataman, G. (2001). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydın, A. H. (2012). *Kamu Yönetimine Giriş*, Birinci Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bartoli, A. ve Blatrix, C. (2015). *Management Dans Les Organisations Publiques: Défis et Logiques D'action* (4e éd.). Dunod.
- Becker, U. ve Vasileva, A. (2017). Russia's Political Economy Re-Conceptualized: A changing hybrid of liberalism, statism and patrimonialism. *Journal of Eurasian Studies*, 8(1), 83-96. <https://doi.org/10.1016/j.euras.2016.11.003>.

- Blake, R. (1990). Ethics and Bureaucratic Functioning. *Public Productivity and Management Review*, 13(4), 413-418.
- Blau, P. M. and Meyer, M. W. (1987). *Bureaucracy in Modern Society*, (3rd ed.) Newyork: Random House.
- Brinkerhoff, D. W. and Goldsmith, A. A. (2002). Clientelism, Patrimonialism and Democratic Governance: An Overview and Framework for Assessment and Programming. *Management Systems International*, 1-49.
- Chidziwa, T., Chidziwa, L. and Langa, V. (2023). Moving from Bureaucracy to Adhocracy: An Innovative Approach Towards an Improved Operations Strategy. *International Journal of Business and Management Science*, 9(3), 17-22. <https://doi.org/10.53555/eijbms.v9i3.149>.
- Cornell, A., Knutsen, C. H. and Teorell, J. (2020). Bureaucracy and Growth. *Comparative Political Studies*, 0(0), 1-37. <https://doi.org/10.1177/0010414020912262>.
- Diefenbach, T. and Todnem, R. (2012). Bureaucracy and Hierarchy - What else!? T. Diefenbach, ve R. Todnem (Eds.), *Research in The Sociology of Organizations Bureau to Network Organizations*, Vol. 35 İçinde (s. 1-27). Bradford: Emerald Group Publishing Limited.
- Drochon, H. (2020). Robert Michels, the Iron Law of Oligarchy and Dynamic Democracy. *Constellations*, 27(2), 185-198. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.12494>.
- Ehrich, L. C. and English, F. W. (2024). Re-Imagining Leadership Roles Beyond the Shadow of Bureaucracy. *Education Sciences*, 14, 1-15. <https://doi.org/10.3390/educsci14030331>
- Eryılmaz, B. (2020). *Kamu Yönetimi Düşünceler Yapılar Fonksiyonlar Politikalar*; Gözden geçirilmiş ve güncellenmiş 13. Baskı. Ankara: Umuttepe Yayınları.
- Eryılmaz, B. (2021). *Bürokrasi ve Siyaset Bürokratik Devletten Etkin Yönetime*, Güncelleştirilmiş 8. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Farazmand, A. (2010). Bureaucracy and Democracy: A Theoretical Analysis. *Public Organization Review*, 10, 245-258. <https://doi.org/10.1007/s11115-010-0137-0>.
- Febrianti, Y. K., Putri, Z. M. and Maheswara, A. W. (2022). *Constitutionale*, 3(1), 11-20.
- Fişek, K. (2005). *Yönetim*. Ankara: Paragraf Yayınları.
- Gouldner, A. W. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe: Free Press.
- Guragain, G. P., Pokharel, S., Adhikari, B. S. and Mallik, S. K. (2024). Navigating Bureaucracy: Principles, Practices and Strategies for Effective Engagement. *Social Science and Humanities Journal*, 8(9), 4806-4818. <https://doi.org/10.18535/sshj.v8i09.1295>.

- Hashmi, M. U. ve Shuja, S. (2020). The Bureaucracy of Pakistan: From The Perspective of Max Weber's 'Iron Cage' Philosophy. *Gomal University Journal of Research*, 36(1), 30-39.
- Hughes, O. E. (2017). *Public Management and Administration*. Bloomsbury Publishing
- Jancewicz, P. ve Herer, M. (2023). In What Conditions Are Bureaucracies Abused for Totalitarian or Fascist Ends? *Journal of Student Research*, 12(4). <https://doi.org/10.47611/jsrhs.v12i4.5611>.
- Kalimullah, N. A. Alam, K. M. A. ve Nour, M. M. A. (2015). Emergence and Principles of Post-Bureaucracy: A Review. *BUP Journal*, 1(3), 1-12.
- Kettl, D. F. (2006). Managing Boundaries in American Administration: The Collaboration Imperative. *Public Administration Review*, 66(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00662.x>.
- Kimchoeun, P., Vuthy, H., Netra, E., Sovatha, A., Sedara, K., Knowles, J. and Craig, D. (2007). Accountability and Neopatrimonialism in Cambodia: A Critical Literature Review - Working Paper 34. Cambodia: Cambodia Development Resource Institute.
- Kocaoğlu, F. (2019). Antik Çağda Bürokrasi. N. Öztaş (Ed.), *Bürokrasi içinde* (9-23). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Komarudin, U. and Pramuji, P. (2023). Between Clientelism and Patrimonialism: Local politics of the Philippines and Indonesia. *Jurnal Wacana Politik*, 8(1), 32-41.
- Korontzis, T. C. (2024). State-Bureaucracy-National Security. *International Multilingual Journal of Science and Technology*, 9(4), 7285-7290.
- Kumar, R. (2016). Bureaucratic Theory by Max Weber – A Review Study. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*, 7(23), 213-214.
- Lebkhachi, K. and Chraïbi, A. (2025). Revolutionizing Public Management: From Bureaucracy to New Public Governance. *International Journal of Research in Economics and Finance*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.71420/ijref.v2i1.43>
- Lipsky, M. (2010). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of The Individual in Public Services*. Russell Sage Foundation.
- Lowndes, V. and Skelcher, C. (1998). The Dynamics of Multi-Organizational Partnerships: An Analysis of Changing Modes of Governance. *Public Administration*, 76(2), 313-333. <https://doi.org/10.1111/1467-9299.00103>.
- Mann, M. (1993). *The Sources of Social Power: Vol. 2, The Rise of Classes and Nation-States, 1760-1914*. New York: Cambridge University Press.
- Michels, R. (1962). *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchic Tendencies of Modern Democracy*. New York: The Free Press.

- Mises, L. V. (1944). *Bureaucracy*. New Rochelle: Yale University Press.
- Oktay, C. (1997). *Siyasal Sistem ve Bürokrasi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Özer, M. A. (2022). *Bürokrasi Dersleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özer, M. A., Akçakaya, M., Yaylı, H. ve Batmaz, N. Y. (2019). *Kamu Yönetimi Klasik Yapı ve Süreçler*, Güncellenmiş İkinci Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Öztürk, N. K. (2017). *Bürokrasi-Siyaset İlişkileri ve Türkiye*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Pendola, A. (2019) Levinas, Bureaucracy and The Ethics of School Leadership. *Educational Philosophy and Theory*, 51, 1528–1540. <https://doi.org/10.1080/00131857.2019.1585241>.
- Polatoğlu, A. ve Ergun, T. (1992). *Kamu Yönetimine Giriş*. İstanbul: TODAİE Yayınları.
- Presthus, R. V. (1961). Weberian vs Welfare Bureaucracy in Traditional Society. *Administrative Science Quarterly*, 6(1), 1-24.
- Ransome, P. (2010). *Social Theory for Beginners*. Bristol, UK: The Policy Press.
- Rourke, F. E. (1984). *Bureaucracy, Politics and Public Policy*, (3rd ed.). Newyork: Harper Collins Publishers.
- Rubanov A. V. (2022). Bureaucracy as a Social Phenomenon. *Vestnik instituta soziologii*, 3(3), 108-121. <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.3.833>.
- Shovkovyy, O. (2024). Defining Electronic Bureaucracy and Bureaucratism. *Suranaree Journal of Social Science*, 18(2), 1-15. <https://doi.org/10.55766/sjss-2-2024-257400>
- Şahin, D. (2020). “To Live” With Bureaucracy and Looking at Bureaucracy from the “Castle”. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(2), 566-578. <https://doi.org/10.33712/mana.781926>
- Şaylan, G. (1974). *Türkiye’de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Totić, M. (2023). Bureaucracy and Technocracy in the Workplace. *International Journal of Economics and Law*, 13(37), 145-155.
- Weber, M. (1964). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft* (5th rev. ed.). J. C. B. Mohr.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. University of California Press.
- Weber, M. (1998). *Sosyoloji Yazıları* (T. Parla, Çev. H. H. Gerth and C. Wright Mills, Ed.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Weber, M. (2009). *From Max Weber: Essays in Sociology*. Oxford University Press.

- White, L. (2000). Changing the “Whole System” in the Public Sector. *Journal of Organizational Change Management*, 13(2), 162-177. <https://doi.org/10.1108/09534810010321481>.
- Yemenici, A. D. ve Tanyolu, M. C. (2023). Examining Academics’ Perspectives on Weber’s Bureaucracy Approach. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21(3), 345-363. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.1257290>.