



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**MAX WEBER'İN BÜROKRASİ ANLAYIŞINDAKİ
DEĞİŞİMİN BAZI MODERN ÖRGÜT KURAMLARI
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PINAR GÖLGEN

OSMANİYE / 2023

T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
ANA BİLİM DALI

MAX WEBER'İN BÜROKRASİ ANLAYIŞINDAKİ DEĞİŞİMİN
BAZI MODERN ÖRGÜT KURAMLARI AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PINAR GÖLGEN

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Burhanettin COŞKUN
Jüri Üyesi: Prof. Dr. Müjdat AVCI
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Nazlı NALCI ARIBAŞ

OSMANİYE / 2023

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne;

Max Weber'in Bürokrasi Anlayışındaki Değişimin Bazı Modern Örgüt Kuramları Açısından Değerlendirilmesi başlıklı çalışma, jürimiz tarafından Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet Burhanettin COŞKUN

Üye: Prof. Dr. Müjdat AVCI

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Nazlı NALCI ARIBAŞ

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

.../.../2023

Doç. Dr. Hüseyin ASLAN

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK BEYANI FORMU

FORM
TEZLİ YL-15

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Osmaniye

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım; Max Weber'in Bürokrasi Anlayışındaki Değişimin Bazı Modern Örgüt Kuramları Açısından Değerlendirilmesi başlıklı Yüksek Lisans Tez çalışmamda;

- Sunulan verilerin; gerekli izinleri alınmış ve denetimli laboratuvar koşullarında tarafımdan veya ilgili görevlilerce elde edildiğini ya da izin belgesine dayalı olarak ve kaynak göstermek suretiyle kullanıldığını,
- Kullanılan veriler üzerinde herhangi bir değişiklik veya eksiltme yapılmaksızın etik kurallara uygun olarak işlenip sunulduğunu,
- Maddi veya manevi destek sağlamış olan Kurum, Kuruluş ve kişilere destek türü de belirtilerek, varsa proje protokol numarası ile yoksa ismen Ön Söz/Teşekkür Bölümlerinde yer verildiğini,
- Yararlanılan kaynaklara Tez metni içinde atıf göstermek suretiyle değinildiğini ve bunların Kaynaklar Bölümüne eklendiğini,
- Teknik/Bilimsel Eser niteliği taşıyan Tezin özgün parçalarının bir başka ortamdan kopyalanarak alınmadığını ve bu parçaların bir başka Kurum/Kuruluş bünyesinde akademik amaç veya unvan almak amacıyla hiçbir suretle kullanılmadığını ve bir başkasının kullanmasına izin verilmediğini,
- Burada belirttiğim hususların aksinin tespit edilmesi halinde tüm yasal sorumluluğun şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

16 / 08 / 2023

İmza

Pınar Gölgen
Öğrenci

ÖĞRENCİ NO	2122510101
ANABİLİM/ ANA SANAT DALI	SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
BİLİM/ SANAT DALI	SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
ENSTİTÜ KAYIT TARİHİ	03/02/ 2021

ÖZET

MAX WEBER'İN BÜROKRASİ ANLAYIŞINDAKİ DEĞİŞİMİN BAZI MODERN ÖRGÜT KURAMLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Pınar GÖLGEN

Yüksek Lisans, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Burhanettin COŞKUN

Ağustos 2023, 130 Sayfa

Bürokrasi kuramı ile alakalı birçok söylem vardır. Bürokrasinin literatür, kapsamında ele alındığında, karışık bir yapı içerisinde olduğu görülmektedir. Günümüze kadar bürokrasi hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışma genel olarak bürokrasi ile ilgili veri oluşturma amacıyla yapılmıştır. Bürokratik yapının ortaya koyduğu hiyerarşik sistem yapısal olarak değişime uğramıştır. Değişimin merkezinde toplumsal, siyasal, ekonomik nedenler vardır. Bireyin metalaşması okunmasından bürokrasi eleştirilip değişime gidilmiştir. Modern anlamda var olan değişimler toplumsal alanda bir zorunluluk olarak okunup değerlendirilmiştir. İçerisinde bulunduğu çağın gereksinimlerine cevap verebilmek adına bürokrasi dönüşüme uğramak durumunda kalmıştır. Bu değişim ve dönüşüm ele alınarak sade bir çalışma gerekli görülmüştür.

Bu anlamda Weberci bürokrasi anlayışından yola çıkarak günümüze kadar meydana gelen değişimler bazı modern örgüt kuramları kapsamında yoğunlaşarak bir çalışma ortaya konulmuştur. Çalışma bu noktada değişimlerin değerlendirilmesi ile önem kazanmaktadır. Teorik bir çalışma ile veriler elde edilmiştir. Betimleyici bir dil kullanılarak ikincil veri çerçevesinde çalışma oluşturulmuştur. Bu bağlamda çalışma bazı modern örgütlerin bürokrasi ile ilişkisi kapsamında oluşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bürokrasi, Modern, Neoweberyen Değişim, Modern Kuramlar.

ABSTRACT

EVALUATION OF THE CHANGE IN MAX WEBER'S UNDERSTANDING OF BUREAUCRACY IN TERMS OF SOME MODERN ORGANISATION THEORIES

Pınar GÖLGEN

Political Science and Public Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mehmet Burhanettin COŞKUN

August 2023, p. 130

There are many discourses about the theory of bureaucracy. When bureaucracy is considered within the scope of the literature, it is seen that it is in a mixed structure. Many studies have been conducted about bureaucracy until today. This study was conducted in order to create data on bureaucracy in general. The hierarchical system that the bureaucratic structure reveals has undergone structural change. Social, political and economic reasons are at the centre of the change. Bureaucracy has been criticised and changed due to the commodification of the individual. Changes in the modern sense have been read and evaluated as a necessity in the social field. Bureaucracy has had to undergo transformation in order to respond to the needs of the age it is in. A simple study was deemed necessary by addressing this change and transformation.

In this sense, starting from the Weberian understanding of bureaucracy, a study has been put forward by focusing on the changes that have occurred until today within the scope of some modern organisational theories. At this point, the study gains importance with the evaluation of changes. Data were obtained through a theoretical study. The study was created within the framework of secondary data using a descriptive language. In this context, the study is formed within the scope of the relationship between some modern organisations and bureaucracy.

Key Words: Bureaucracy, Modern, Neoweberian Change, Modern Theories.

ÖN SÖZ

Örgüt biçimlerinin toplumsal düzen için ne denli önemli olduğunu söylemek mümkündür. Toplumun oluşum biçiminin mikro ve makro düzeyde bir örgüt etrafında şekillendiği söylenebilir. Örgütsel temalar kendi sosyolojik değişkenleri içerisinde değerlendirilmelidir. Çünkü her çağın birey ve toplum ile ilişki içinde bulunan değişkenleri birbirinden farklılık gösterebilir. Örgütsel yapılanmanın tarihsel süreç kapsamında ele alınması ile zamansal olarak meydana gelme noktasının bulunduğu öngörülebilir. İnsanlığın toplu biçimde yaşam sürdürmesi bu noktanın referans kaynağıdır. Sosyal açıdan bireyin görev ve sorumluluk bilinci ile bireyler topluluğunu meydana getirdiği tahmin edilebilir. Bu ‘bireyler topluluğuna’ yaşamsal faaliyetler, düzeni kurma ve oluşturma yeteneklerini de keşfetmelerine olanak sağlamıştır. Bu bağlamda örgütlerin önem kazandığı görülür. Örgütlerin içerisindeki değişkenler farklılık göstermektedir. Her ne kadar genel hatları ile temel bir söylem oluşturulmaya çalışılmışsa da bu farklılıkları göz ardı etmemek önemlidir. Bu tezin içeriği olan örgütsel yapılanmanın oluşumundan günümüze kadarki değişimleri çalışmada bürokrasi ekseninde ele alınmıştır.

Bürokrasi bir iş birliği mekanizması olarak düşünülebilir. Bu yapı kavramsal olarak örgüt biçimi olarak değerlendirilir. Bürokrasinin sistematik olarak ele alınması sosyal bilimler tarafından Max Weber’in çalışmaları örnek olarak sunulur. Bürokrasi ve bileşenleri literatürde çok geniş bir çalışma alanına imkân sunmaktadır. Weber’in düşüncelerinin temel olarak alınmasıyla birlikte bürokrasi kültürü önem kazanmaya başlamıştır ki günümüzde de hala tartışmaları devam ediyor. Bu kapsamda çalışma içeriğinin eksenini Weber temel alınarak oluşturulmuştur. Max Weber temelli çalışmalar günümüzün bürokrasi anlayışının daha çok mekanik boyutuna yönelmiştir. Günümüzde yaşanan değişimler de bürokratik örgütlenmeyi şekillendirmeye devam etmektedir. Sistematik bir örgüt yapısının bu denli değişim içerisinde sabit kalması neredeyse olanaksızdır. Dinamik bir yaşam döngüsünün içerisinde yer alan bireyler de bu değişimi başlatmış ve buna ayak uydurmak için uyum yeteneklerini geliştirmeye devam etmektedir. Toplum yaşantısında meydana gelen değişimin her anında bireylerin aktif rol aldığı görülmektedir. Bu bağlamda akıllara bireyin bu değişimlerden ne gibi faydalar sağladığı da gelmektedir. Böylece birey bu değişimlerin öncüsü olurken, tarafını etkileyecek oluşumları meydana getiren düşünceleri önceliklendirmektedir. Bununla birlikte bu değişimler birçok değişim faktörünün de eş zamanlı uyumundan kaynaklanmaktadır. Fakat en önemlisi bireyin temele alındığı bir çalışmadır. Bu bağlamda ortaya konulan düşünceler tez kapsamında incelenmiştir. Böylelikle örgütsel yapı biçimi olan bürokrasinin günümüze kadar olan değişimleri ile bütünleşen Weber merkezli bir araştırma hedeflenmiştir. Toplum yaşantısını etkileyen bürokrasi sosyal bilimler açısından çok önemli bir yere sahiptir. Toplumsal yaşamın gerektirdiği bir takım

ihtiyaçlar örgütlenmelerin de gerekliliğini ortaya koymuştur. Toplum en kısa zamanda en verimli biçimde sunulacak hizmeti elde etmek amacıyla birçok değişikliklere gidebilmektedir. Teknolojik gelişmeler, ekonomik sebepler, toplumsal oluşumlar ve birey değişimin önemli paydaşları haline gelmiştir. Bu kavramları beklenti ve istekler doğrultusunda kullanıma sunan brokrasilerde görülen değişim toplum yaşantısında önemli çıktılar elde etmede başarılı olmuştur.

Bilimsel düşünmeyi bana aşılayan, yüksek lisans eğitimim boyunca bana rehberlik eden, dinamik bir çalışma içerisinde olmam için beni teşvik eden, tezimin her aşamasında bana yol gösteren saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Mehmet Burhanettin COşKUN' a teşekkürü borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca basamakları çıkmama yardım eden ve elimden tutarak bu aşamaya kadar gelmemi sağlayan öğretmenlerime teşekkür ederim. Bu kapsamda hayatımıza meşale eşliğinde öncülük eden ve emek harcayan tüm eğitimcilere de teşekkürü borç bilirim. Maddi ve manevi destekleriyle, her koşulda yanımda olan, beni teşvik eden, çalışmalarım ile bugüne kadar gelmemi sağlayan aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ	vi
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1. 1. Araştırmanın Konusu	2
1. 2. Araştırmanın Önemi ve Amacı	2
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kapsamı	3
1. 4. Araştırmanın Yöntemi ve Teknikler	4
1. 5. Araştırmanın Soruları	4
1. 6. Varsayımlar	5
1. 7. Veri Toplama ve Verilerin Analizi	5
1. 8. Tezin Bölümleri	5

BÖLÜM II

BÜROKRASİ KAVRAMI VE KURAMLARI

2. 1. Bürokrasi	7
2. 1. 1. Bürokrasinin Tanımı	7
2. 1. 1. 1. Kırtasiyecilik Anlamında Bürokrasi	8
2. 1. 1. 2. Devlet İdaresi Olarak Bürokrasi	9
2. 1. 1. 3. İdare ve Teşkilatlanma Şeklinde Bürokrasi	10
2. 2. Bürokrasinin Tarihsel Gelişimi	11

2. 2. 1. İlkel Toplumlarda Bürokrasi	12
2. 2. 2. Eski Mısır'da Bürokrasi Kavramı	12
2. 2. 3. Eski Çin'de Bürokrasi Kavramı	13
2. 2. 4. Roma'da Bürokrasi Kavramı	13
2. 2. 5. Osmanlı'da Bürokrasi Kavramı ve Anlayışı	15
2. 2. 6. Türkiye'de Bürokrasi Anlayışı ve Gelişimi	16
2. 2. 6. 1. Cumhuriyet Döneminde Bürokrasi	17
2. 2. 6. 2. Tek Partili Dönemde (1923-1946) Bürokrasi Anlayışı	17
2. 2. 6. 3. Çok Partili Döneme (1950-1960) Geçiş Aşamasında Bürokrasi Anlayışı	18
2. 2. 6. 4. 1960'dan Sonraki Dönemde Bürokrasi Anlayışı	18
2. 2. 6. 5. 1980'den Sonraki Dönemde Bürokrasi Anlayışı	19
2. 3. Bürokrasi Kuramları ve Bürokrasinin Güç Kaynakları	20
2. 3. 1. Hegel'ci Bürokrasi Kuramı	20
2. 3. 2. Marksist Yaklaşımda Bürokrasi Kavramı	21
2. 3. 3. Weberci Bürokrasi Kuramı	22
2. 3. 4. Alvin Toffler ve Bürokrasi Kavramı	23
2. 3. 5. Bürokrasinin ve Siyasetin Güç Kaynakları	23
2. 3. 5. 1. Bürokrasinin Güç Kaynakları	24
2. 3. 5. 2. Siyasal Otoritenin Güç Kaynakları	25
2. 4. Çağdaş Bürokrasi Kuramları	25
2. 4. 1. Oligarşinin Tunç Yasası	26
2. 4. 2. Bürokratik Kolektivizm Teorisi	27
2. 4. 3. Yönetici Sınıf Teorisi ve Mosca	27
2. 4. 4. Siyasal Elit Teorisi Pareto	28
2. 4. 5. Teknokrasi	29
2. 4. 6. Meritokrasi	29
2. 5. Bürokrasinin Temel İşlevleri	30
2. 5. 1. İdare ve Sevk İşleri	31
2. 5. 2. Kamu Politikası Kararlarının Hazırlanması	31
2. 5. 3. İstikrar ve Süreklilik	32

BÖLÜM III

MAX WEBER BÜROKRASİSİ

3. 1. Max Weber'in Hayatı ve Düşünsel Kaynakları	33
3. 2. Max Weber ve Bürokrasi Anlayışı	35
3. 2. 1. Rasyonalite ve Weber	36
3. 2. 1. 1. Pratik Rasyonalite	36
3. 2. 1. 2. Teorik Rasyonalite	37
3. 2. 1. 3. Özsel Rasyonalite	37
3. 2. 1. 4. Formel Rasyonalite	38
3. 2. 2. Weber'de Meşruiyet ve Otorite	38
3. 2. 2. 1. Geleneksel Otorite	40
3. 2. 2. 2. Karizmatik Olan Otorite	40
3. 2. 2. 3. Rasyonel ve Yasal Otorite	41
3. 2. 3. Weber'e Göre İdeal Tip Bürokrasinin Özellikleri	42
3. 2. 3. 1. İdeal Tip Terimi	42
3. 2. 3. 2. İdeal Tip Bürokrasinin Temel Özellikleri	44
3. 2. 4. Weberyani Bürokrasi Modelinin Temel Özellikleri	45
3. 2. 4. 1. Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı	45
3. 2. 4. 2. Uzmanlaşma	46
3. 2. 4. 3. Otorite Hiyerarşisi	46
3. 2. 4. 4. Kariyer Yapısı	47
3. 2. 4. 5. Gayrişahsilik	48
3. 2. 4. 6. Yönetimin Yazılı Belgelere Dayanması	48
3. 2. 4. 7. Özel Hayat ve Kamunun Ayrışması	59
3. 2. 4. 8. Kurallar Yapısı	50
3. 2. 5. Max Weber'in Demir Kafes Metaforu	51
3. 2. 5. 1. Weber'de Olgu / Değer Sorunu	53
3. 2. 5. 2. Anlayıcı Sosyoloji Metodolojisinin Weberyani Yaklaşımı	55
3. 3. Weber'in Bürokrasi Modeline Yönelik Eleştiriler	57
3. 3. 1. Weber Bürokrasisi ve Yeniden Yapılandırma	58
3. 3. 2. Bürokratik Örgütün Etkinliği İçin Yeniden Yapılandırma	60

BÖLÜM IV

NEOWEBERYAN YAKLAŞIM VE POST BÜROKRASI

4. 1. Modern, Modernizm, Postmodern Kavramlarının Tanımlanması	62
4. 1. 1. Modern Kavramı ve Gelişimi	62
4. 1. 2. Modernizm Kavramı	63
4. 1. 3. Postmodernizm Kavramı ve Gelişimi	64
4. 1. 3. 1. Postmodern Kavramı	64
4. 1. 3. 2. Modernizmin Diğer Okuması Olarak Postmodernizm	66
4. 1. 4. Modernleşme – Postmodernleşme İkilemi	67
4. 2. Neoweberyian Yaklaşım	69
4. 2. 1. Neoweberyian Yaklaşım - Örgütsel Biçim	70
4. 3. Weberci – Neoweberyian Unsurlar	72
4. 4. Post Bürokrasi	73

BÖLÜM V

WEBERCİ ANLAYIŞTAKİ DEĞİŞİMİN BAZI MODERN ÖRGÜT KURAMLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

5. 1. İşlem Maliyeti Kuramı	77
5. 1. 1. Weberci Anlayış ve İşlem Maliyeti Kuramı	79
5. 1. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin İşlem Maliyeti Kuramı Açısından Değerlendirilmesi	79
5. 2. Vekâlet Kuramı	80
5. 2. 1. Weberci Anlayış ve Vekâlet Kuramı	82
5. 2. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Vekâlet Kuramı Açısından Değerlendirilmesi	82
5. 3. Kaynak Bağımlılığı Kuramı	83
5. 3. 1. Weberci Anlayış ve Kaynak Bağımlılığı Kuramı	85
5. 3. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Kaynak Bağımlılığı Kuramı Açısından Değerlendirilmesi	85

5. 4. Örgütsel Ekoloji Kuramı	86
5. 4. 1. Weberci Anlayış ve Örgütsel Ekoloji Kuramı	88
5. 4. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Örgütsel Ekoloji Kuramı Açısından Değerlendirilmesi	88
5. 5. Kurumsal Kuram	89
5. 5. 1. Weberci Anlayış ve Kurumsal Kuram	90
5. 5. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Kurumsal Kuram Açısından Değerlendirilmesi	91

BÖLÜM VI

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	92
KAYNAKÇA	101
ÖZ GEÇMİŞ	115

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşletmelerde Yönetim Yapısı ve Sermaye Gücünün Sınıflandırılması	81
---	----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Ekoloji Kuramı Modeli	87
---	----



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bürokrasi kavramının tarihsel süreç içerisinde değişimleri ele alınarak bürokrasi; günümüz anlamları ile karşılaştırmalı bir şekilde analiz edilmiştir. Bürokrasi, kavramsal çerçevede ele alınarak farklı anlamları ve toplum tarafından anlaşılan boyutları açıklanmıştır. Bu bağlamda bürokrasinin çalışma başında açık ve anlaşılır biçimi ortaya konulmuştur. Sosyal bilimler içerisinde önemli bir yere sahip olan bürokrasi ilk anlamları ile işleyişleri modern süreç içerisinde postmodern sürece kadar uğradığı anlam değişikliği ele alınmıştır. Biçimsel ve faaliyet olarak bireyin hayatında önemli bir olgu olan bürokrasi modernleşme ile gerçek anlamını kazanmıştır. Bu sebepten dolayı modern süreci anladıktan sonra bürokrasi kavramını paralel bir şekilde açıklamak mümkündür.

Max Weber, toplumsal sorunlara çözüm sunan Alman sosyolog ve düşünürdür. Toplumun kendi tekelliği içerisinde ele alınması gerektiğini savunmuştur. Bu yüzden düşünceleri spesifik olarak bir toplum açısından oluşmuştur. Çevresel faktörlerin birey ve toplum için yönlendirici bir etkiye sahip olduğunu savunarak çalışmalarını sistematize etmiştir.

Max Weber'in bürokrasi anlayışı temelinden oluşturulan düşünceler topluluğu belli bir sıralama ve düzene göre ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sosyolog olarak toplumsal düzen ve çağın gereksinimleri doğrultusunda Max Weber bürokrasi anlayışının yeni bir anlam kazanması için çaba göstermiştir. Bu çaba günümüz postmodern anlayışın üzerine inşa edildiği modern doğumunun başlangıcı ile paraleldir. Bu anlamda bürokrasi kavramının modernlik ile beraber açıklanması gerektiği görülmektedir ve bürokrasi modern ile postmodern anlamda farklılıklara tabiidir. Rasyonellik etrafında en ideal örgüt tipinin çözümlemesini oluşturan Weber kurumlar açısından bürokrasinin uygun olduğunu dile getirmiştir. Bürokrasi anlayışının özelliklerini ortaya koyarak bu düşüncesini somut hale getirmiştir. Bu çalışmada Weber'in ideal örgüt yapılanmasının özellikleri ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

1. 1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; Max Weber'in anlayışı merkezinde bürokrasinin günümüze kadar olan değişimlerinin modern örgüt kuramları açısından bir değerlendirmesidir. Çalışmanın konusunun seçilmesinde Weber'in bürokrasi anlayışında yaşanan güncel değişim ve dönüşümlerin kurumlar ve bu kurumlara ait örgütler tarafından uygulanan yöntem ve uygulamalarla olan ilişkisi açısından ele alınması önemli detay haline gelmektedir.

1. 2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Son yıllarda bürokrasi üzerine birçok söylem ortaya atılmıştır. Bu söylemler zaman zaman olumsuz anlamlar ile de kendini göstermiştir. Toplumsal bakış açısının etkilerinden doğan bu olumsuz ithamlar gerçek anlamda somut işlevini de görünür kılmıştır. Bürokrasi toplum ile ilişkisi olan bir yapı haline gelmiştir. Bu yapıyı sadece toplum ile bağdaştırmak da yanlış olacaktır. Çünkü bürokrasinin sistematik olarak kendine yer edinmesi elbette ki modern toplumun doğuşu ile olmuştur. Bu anlamda bürokrasinin bir çıktısı olarak modernliği analiz etmek gerekir. Günümüze kadar ortaya atılan düşünceler karmaşık bir biçimde literatürde kalmıştır. Bu karmaşık fikirler havuzunda bürokrasiye yeri geldiğinde eleştiri niteliği taşıyacak karşı duruşlar da sergilenmiştir. Bu bağlamda Weber bürokrasinin temel dinamiklerine yönelik fikirler ve çalışmalar yürütülmüştür. Bürokrasi kavramını Weber'siz ele almak eksik bir çalışma olacaktır.

Weber'in bürokrasi tartışması, genellikle rasyonel – hukuki bir zeminde örgüt organizasyonu olarak kendini göstermiştir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; Weberci bürokrasi anlayışından yola çıkarak günümüze kadar olan değişimlerini ele almak ve modern örgüt kuramları çerçevesinde tartışmaktır. Bu değişimleri ele alırken de günümüz modern kuramlar çerçevesinde de çalışmanın kapsama alanı genişletilerek bir sonuca ulaşmak çalışmanın diğer bir amacıdır. Bu amacı ortaya koyarken günümüzde modern süreçten postmodern sürece kadar akılcılaşma, bürokrasi, neoweberyan bakış açısı, modern kuramlarda yoğunlaşarak yapılan inceleme olgunlaştırılmıştır. Bu çalışma genel anlamda bir karşılaştırma ortamında ele alınarak bağlantıların daha anlaşılır hale gelmesini sağlayacak bir niteliksel alandır.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kapsamı

Bu çalışma, yukarıda belirtilen ve araştırmanın amacına uygun bir biçimde ele alınan bir literatür taraması sonucunda yeni kazanımlar elde etmek maksadıyla nitel bir kapsama alanına sahiptir. Bu anlamda değişen koşullar ve yapı neticesinde bürokratik ortamın modern kuramlar çerçevesinde değişimi kapsamında ele alınmıştır. Bu kapsam sınırında çalışma oluşturulurken tarihsel süreçler de göz önünde bulundurulmuştur. Çünkü bürokratik yapı belli başlı aşamalar dâhilinde değişime uğramıştır. Bu değişimleri en geniş çerçevede ele alarak sınırlılık çizgisi belirlenmesine özen gösterilmiştir.

Bürokrasi kavramının Weberyen bakış açısından değerlendirmesi dışında bürokrasi kavramı tüm yönleri ile açıklanmıştır. Tarihin kronolojik çerçevesi dâhilinde kavramın ayrıntıları çalışmada ele alınmıştır. Kavramsal olarak ayrıntılı bir analiz sonucunda çağdaş / modern anlamda da ele alınmıştır. Çünkü çalışmanın bütünlüğü ve anlam açıklığı açısından bürokrasi her yönüyle ele alınmalıdır. Çalışmanın devamında temelde Weber bakış açısı için ayrı bir bölüm başlığı oluşturulmuştur. Burada da Weber'in yaşamı, eğitim durumu, çevresi ve bulunduğu tarih içerisindeki toplumsal ve sosyal değişimler incelenip bu başlık altında toplanmıştır. Weber'i anlamak için bilimsel ve biyografik düzeyde bir literatür taraması yapılmıştır. Özellikle Weber'in çevresel koşullardan kaynaklı oluşturduğu sistematik örgüt kuramı ve bürokrasi anlayışı onun bakış açısıyla ele alınmıştır. Çalışmanın kapsamı içerisinde ilgili bölümde söz edilen bürokrasiyi anlamak Weber'i anlamak ile tamamlanmıştır.

Çalışmada ayrıca bürokrasinin şematik olarak modern ve postmodern yansımaları analiz edilmiştir. Modern okumaların bugünün dünyasında eksik veya tamamlayıcı olmayan yönleri araştırılmıştır.

Bu kapsamda araştırma Weber'in bürokrasi anlayışının günümüz bürokrasi anlayışı ile karşılaştırma niteliğinde bir analizi olmuştur. Neoweberyen olarak adlandırılan bu değişimlerin odak noktası postmodern anlamda bürokrasi anlayışından oluşmaktadır. Geniş bir anlamda bu kavramlar da açıklanmıştır. Kavramların detaylıca analizinden sonra bu değişimlerin modern kuramlar açısından değerlendirilmesi yapılmıştır.

Bu tez çalışmasında bürokrasi anlayışı, modern örgüt kuramları açısından ele alınmıştır. Bu kapsamda modern örgüt kuramlarının bürokratik örgüt yapısını ne yönde ve nasıl şekillendirdiği değerlendirilmiştir. Bu bağlamda çalışma; modern örgüt kuramlarının incelenmesinde Weberci bürokrasi anlayışının izleri tartışılmıştır.

Bürokratik örgüt yapılanmasında değişimin odak noktası modern örgüt kuramlarının çerçevesi ile etkileşim yönleri bakımından sınırlandırılmıştır.

1. 4. Araştırmanın Yöntemi ve Teknikler

Bu çalışmada, kalitatif (sözel/teorik) araştırma yaklaşımı kullanılarak betimsel bir yöntem kullanılmıştır. Genel olarak literatür taraması yapılarak bir karşılaştırma neticesinde sonuç odaklı bir araştırma yöntemi uygulanmıştır. Kavramsal harita çıkarılarak konunun anlaşılabilirliği ortaya konulmuştur. Araştırma sosyal bilimler tez yazım kılavuzu referans alınarak yapılmıştır. Genel olarak nitel bir dil kullanılmıştır. Ortaya konulan bilgiler sistematik bir şema halinde şekillendirilmiştir. Bu bağlamda çalışma ikincil verinin kullanıldığı teorik bir anlayış ile ortaya konulmuştur.

1. 5. Araştırmanın Soruları

1. Weberci bürokrasinin temel özellikleri nelerdir?
2. Weberci bürokraside aksama görülen özellikler nerelerde yoğunlaşmıştır?
3. Tarihsel süreç kapsamında bürokrasinin değişimi gerçekleşmiş midir?
4. Weberci bürokrasinin neoweberyan bürokraziye dönüşmesinde temel etkenler nelerdir?
5. Bürokrasi anlayışının temelde olduğu tartışmalarda değişim günümüz örgüt kuramları ile örtüşmekte midir?
6. Modern anlamda gerçekleşen hangi değişim ve dönüşümler örgüt kuramını etkilemiştir?
7. Postmodern bürokratik anlayışı modern bürokratik anlayıştan ayıran özellikler nelerdir?
8. Bürokrasi anlayışındaki birey okuması hangi yönlerde gerçekleşmiştir?
9. Max Weber'in bürokrasi anlayışındaki temel zemin bugünkü toplumsal alanda kendine nasıl yer edinmiştir?

1. 6. Varsayımlar

Max Weber temelli ortaya konulan bürokrasi günümüzde bir takım değişikliklere uğramıştır. Modernlik ile değişen yaşam süreci beraberinde değişim ve dönüşümü de getirmiştir. Bu değişim ve dönüşümler toplumların yaşantısını büyük ölçüde etkilemiştir. Bu bağlamda ele alınan bürokrasi de modernizm kapsamında önemli ölçüde farklılıklara uğramıştır. Max Weber'in sistematik olarak ortaya koyduğu bürokrasi, modern kuramlar açısından sabit bir anlayış biçimi olarak kalmamıştır. Modern anlamda değişen bürokrasi, toplumsal yaşamı da şekillendirmiştir. Bu varsayımlar üzerinden literatür incelemesi yapılmış ve düşüncenin modern örgüt kuramları ile ilişkisi ortaya konulmuştur.

1. 7. Veri Toplama ve Verilerin Analizi

Saha çalışması kapsamında bir deneyim olmayacağı için yazılı kaynaklardan (kitap, makale, dergi, tez, internet, basın arşivleri vb.) yararlanılmıştır. Bu kapsamda ikincil veriler yazılı hale getirildikten sonra değerlendirilerek sistematik bir analiz biçimi ile sonuca ulaşılmıştır. Tutarlı ve destekleyici söylemler bu çalışma içerisinde önemli bir görev üstlenmiştir. Çünkü verilerin toplanması ve bir araya getirilmesi zaman zaman karmaşık bir hal almaktadır. Literatür taraması sonucunda da bu düşüncenin desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen veriler Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi; Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kılavuzunun içeriğine paralel bir biçimde ortaya konulmuştur.

1. 8. Tezin Bölümleri

Tez çalışması genel itibariyle altı ana bölümden oluşmaktadır. Sistematik ve mantıksal düzene göre başlıklar oluşturulmuştur. Bölümler birbiri ile bağlantılı bir biçimde sıralanmıştır.

Birinci bölümde, amaç, kapsam ve dayanak ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışmanın konusu, amacı ve yöntemi, kapsam ve sınırlılıkları, soruları, hipotezleri ve bölümleri yer almaktadır.

İkinci bölümde, bürokrasi kavramı ve kuramları sistematik bir biçimde ortaya konulmuştur. Burada çalışmanın kavramsal haritası ele alınmıştır. Kuramsal çerçevede bürokrasi, bürokrasinin tarihsel gelişimi, bürokrasi kuramları ve güç kaynakları, çağdaş

bürokrasi kuramları ve bürokrasinin temel işlevleri başlıklarıyla ikinci bölüm sonuçlandırılmıştır.

Üçüncü bölümde, Max Weber'in bürokrasi anlayışı ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Bu bölümde öncelikle Weber'in yaşamı ve düşünsel kaynakları ele alınmıştır. Devamında Weber'in bürokrasi anlayışı en geniş haliyle ortaya konulmuştur. Bu bağlamda Weber'in rasyonalite kavramı açıklanmıştır. Weber'in meşruiyet ve otorite anlayışı, ideal tip bürokrasi anlayışı ve özellikleri, bürokrasi modelinin temel özellikleri, demir kafes metaforu ele alınmıştır. Ayrıca Weber'in bürokrasi modeline yönelik eleştiriler de bu bölümde incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, neoweberyen yaklaşım ve post bürokrasi yaklaşımı ortaya konulmuştur. Bu maksatla, modern, modernizm, postmodern kavramları konunun anlaşılabilirliğinin sağlanması açısından tanımlanmıştır. Modernleşme ve postmodernleşme kavramlarının farklı ve benzer yönleri analiz edilmiştir. Neoweberyen yaklaşım tüm yönleriyle ele alınmıştır. Ayrıca neoweberyen yaklaşımın örgütsel biçimi incelenmiştir. En son ise Weberci ve neoweberyen unsurlar tek başlık altında ayrıntılı olarak sunulmuştur. Yukarıdakilere ek olarak post bürokrasi kavramı da ele alınarak dördüncü bölüm sonlandırılmıştır.

Beşinci bölümde, modern örgüt kuramları incelenmiştir. Yeni örgüt kuramları olarak nitelendirilen modern örgüt kuramları şu şekilde sıralanmıştır; işlem maliyeti kuramı, vekâlet kuramı, kaynak bağımlılığı kuramı, örgütsel ekoloji kuramı ve kuramsal kuram. Bu, bölümde aynı zamanda sonuç niteliğinde alt başlıklar vardır. Burada her modern örgüt kuramının değerlendirilmesi yapılmıştır.

Altıncı bölümde sonuç ve değerlendirme bölümü ortaya konulmuştur. Burada tez çalışmasının değerlendirilmesi yapılmıştır.

BÖLÜM II

BÜROKRASİ KAVRAMI VE KURAMLARI

2. 1. Bürokrasi

Bürokrasi kavramının politik, kamusal, toplumsal, sosyal analizlerinden bahsedebilmek adına detaylı bir araştırma yapılması gerekir. Konunun bağımsızlığı ve bütünlüğü açısından bürokrasi olgusunun literatürdeki yansımaları aynen aktararak konu çerçevesi içerisinde toplanmalıdır.

2. 1. 1. Bürokrasinin Tanımı

Hem kamu açısından hem de özel sektör açısından geçerliliği meşru olan bürokrasi, yönetim ve örgüt teorileri kapsamında; her dönem önemini koruyan önemli bir kavramdır. Literatür kapsamında kavramsal kaynağına dair önemli bulguları olan bürokrasi kavramı birçok çalışmaya konu olmuştur. Etimolojik kökenine bakılarak yapılan araştırmalardan bir tanesine göre bürokrasi; Fransızca dilindeki “bureau” kavramından türediği, bu kavramın da köken kapsamında ‘koyu renkli kumaşla örtülmüş yazı masası’ anlamına geldiği belirtilebilir. Bureau terimi, 18.yüzyılda da “memurların çalıştığı ofis, büro ya da devlet dairesi” anlamıyla günümüzde yaygın olarak kabul edilen modern bir tanım olarak yer edinmiştir (Eryılmaz, 2017, s.19). Daha farklı düşünceye göre bürokrasi; büroların yönetimi anlamına gelmektedir. Bürokrasi kavramı, kurumun amacının açıkça belirtildiği, önceden belirlenen kurallar ve görevler ile davranış kalıplarının bu kural ve görevlere göre şekillendiği yazılı çizili normlar sistemi olarak işlenen hiyerarşik yönetim yapısı olarak değerlendirilebilecek bir kavramdır (Öztekin, 2010, s.294).

Bürokrasi tanımlarında tarihsel süreçten söz etmek bürokrasinin daha anlaşılır kılınmasını sağlar. Günümüzde de hemen hemen aynı anlamları taşıyan ya da bu anlamlardan türeyen birçok anlam mevcuttur. Köken bakımından ele alındığı zaman bir işleyiş ve düzen olarak ele almak mümkündür. Genel hatlarıyla bürokrasi kavramının devlet oluşumu ile paralel olarak modern bir anlam kazandığını görmek kaçınılmazdır. Toplumun birlikte yaşam sürmesi ve hareketliliği sonucunda oluşan anlamların da aynı şekilde değişken olması normal görülmüştür. Kendi kendine gerçekleşmeyen ve toplumsal çaba sonucunda (belli başlı süreçleri kapsayan) bürokrasi işleyişi işte bu devlet oluşumunun bir getirisi. Modern anlamda da bu anlamları içerisinde barındırması

doğal bir sonuç olarak literatürde yer edinmektedir. Devlet oluşumu içerisindeki örgütlenme biçiminin bir çıktısı olarak var olmuştur. Varlığını ve değişimini toplumun hareketi olarak nitelendirmek elbette ki yanlış olmayacaktır.

Yönetim biçiminin; resmi büro ve devlet mekanizmasının birimleri aracılığı ile uygulanan işleyiş biçimi olarak sözlükte kavramsal anlam olarak yer alır (Sauvy, 1975, s.6). Bu bağlamda bürokrasi terimini sadece devlet mekanizmasının yönetme gücü olarak tanımlamak da eksik olacaktır. Devlet kurumu iktidar gücünü yürütmek adına görev yapan bireylerin genel çalışma stilini tanımlamak üzere de kullanılabilir. Buradan da anlaşıldığı gibi devlet hizmet sektörünü icra ederken, devlet işleyişinin hâkimiyetini elinde bulunduran aktörlerin otoriter güç araçları olarak yer edinir.

Sonuç itibariyle tanımlaması yapılan bürokrasi kavramının Türk Dil Kurumu güncel sözlük aracıyla da; devlet mekanizmasının yönetim araçlarında görev yapan “üst düzey yöneticiler topluluğu” aynı zamanda devletin idari kurumlarında kırtasiye işlemleri sebep göstererek işlemleri zorlaştırma, kırtasiyecilik anlamlarını taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda bürokrasi kavramının tanımlanması açısından birçok görüş ele alınmalıdır.

2. 1. 1. 1. Kırtasiyecilik Anlamında Bürokrasi

Bürokrasi kavramının belki de en fazla eleştiri aldığı kısmı kırtasiyecilik anlamının içerik bölümüdür. Çünkü işleyiş maliyeti bu noktada etki etmektedir. Hem kamusal alanda hem de siyasal anlamda toplumun beklentisini çok yavaş karşılayan bazen de hiç karşılamayan bir biçim olarak ortaya çıkmaktadır. Bu noktada işleyişin toplumsal alanda olması gerektiği gibi bir varoluşun olmadığı veya kısmen olduğu bir yapı olarak kendini göstermektedir.

Diğer bir söylem ile bürokrasi kavramının; devlet mekanizmasının işleyiş sürecini karmaşık bir hale getirerek hizmet işlemlerini yavaşlattığı fikri savunulmaktadır. Bu bağlamda bürokrasi yapısının hizmetleri aşan anlamından öte hizmetleri uygulama aşamasında kullanılan araçların ve yolun gereğinden fazla bir biçimde değerlendirilmesi şekline gönderme yapılmaktadır. Bu da kamusal sürecin gerektirdiği sonucu değil de kendisinden istenen sonucun daha önemli hale geldiği görüşünü ortaya koymaktadır. Dolayısıyla sürecin işleyişi bu noktada önem kazanmaktadır (Gökçe, Göküş, Kutlu, 2002, s.47).

Kötü bir biçimde yürütülen bürokrasi sonucunda ortaya çıkan kırtasiyecilik kavramı

zaman zaman bürokrasi kavramı ile eş anlamlı kullanılmaktadır. Toplumsal ve teorik çerçeveye göre bürokratik kurumlar; rasyonel ve etkileyici işlemlere göre yürütüleceği varsayımı bulunmaktadır. Bu düşünce yapısının gerçeklik ile bağının olmadığı bilinmektedir. Çünkü işleyiş ve teorik içerik paralel bir şekilde yürümektedir. Toplumun bu eleştirileri bürokrasi tanımında geçen tüm kavramları değersizleştirmektedir (Aykaç, 1997, s.20).

Bu bağlamda kırtasiyecilik bürokrasi tanımının değil de bürokrasinin bir neticesi olarak değerlendirmek doğru olacaktır. Bu anlayış da gerçekçi bir bakış açısı olmaktan ziyade pragmatik bir anlam taşımaktadır.

2. 1. 1. 2. Devlet İdaresi Olarak Bürokrasi

Bürokrasi devlet idaresi anlamı ile idari hiyerarşi sistemine bağlı memur kesimin tümü ve bu memur kesimin egemenlik biçimini ifade etmek üzere değerlendirilebilir. Bu bağlamda kamu idaresinin işleyiş tarzını elinde bulunduran grup ve kamu hizmeti idaresini yürüten grup personellerinin tamamına bürokrasi denilmektedir. Bürokratik devlet olarak tanımlanan işleyişte devletin idari yürütme sistemi ve karar verme mekanizması, alanında uzmanlaşmış memurları içine alan bir sistem olarak öne çıkmaktadır (Abadan, 1959, s.11).

Bürokrasinin geniş çerçevede ele alınan tanımında iki uç noktadan bahsetmek mümkündür. Bürokratik ortamın geçerliliğini toplumsal zeminde meşru kılan da devlet mekanizmasıdır. Devlet idaresinin belki de en önemli yapısı bu bürokratik ortamın yürütücüleri olan memurlardır. Memurların saha içerisinde faal olarak görev aldığı bu sistemde kural koyucu devlet ise idari yürütme kapsamında ele alınmaktadır.

Bürokrasinin genel işlevinden biri olan hâkimiyet olgusu, idari hiyerarşik sistemin görevli memurlar aracılığıyla gerçekleşmesi devlet mekanizmasının idaresinin yürütülmesine olanak sağlar. Bu ifadenin anlamına göre bürokrasi yapısı, kamusal alanın çatısı altında görev yapan uzman bireylerin, uzman memurlar topluluğu olarak nitelendirilmesine işaret eder (Abadan, 1959, s.9).

Bürokrasi devlet mekanizmasını ayakta tutan temel yapı taşıdır. Devletin varlığı bürokrasinin ilerleyişi sayesinde. Hatta bürokrasi sisteminin yürütücüleri olan memur kesim devletin yapısal olarak en önemli kesimini oluşturmaktadır. Sağlam bir işleyiş beraberinde modern devleti getirecektir. Bu yüzden bürokrasi tanımı itibariyle devlet

yapısının can alıcı noktasıdır. Buradan yola çıkarak bürokrasinin sosyolojik olarak bir hiyerarşi sistemini ortaya çıkardığı görülmektedir. Devlet işleri olarak adlandırılan adımların atılmasında görev alan memurların kendi içerisinde de belli başlı sıralamalara ve statü değişikliklerine tabii olduğu görülmektedir.

Devlet idaresinin olmazsa olmaz yapısı olan bürokrasi sisteminin devleti diğer devletler ile belli bir konumda değerlendirmesini sağlamaktadır. Yani devlet, kurduğu bürokrasi sistemi ve bu sistemin işleyişi ile kendine yer edinir. Bu noktada sistemin yürütücüsü olan bireylerin de bürokratik süreç içerisindeki önemi artmaktadır. Bu yüzden hiyerarşik sistemin zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Devlet mekanizmasının işleyişi bürokrasi yapısından faydalanarak şekillenmektedir.

2. 1. 1. 3. İdare ve Teşkilatlanma Şeklinde Bürokrasi

Bürokrasi kavramını tanımsal olarak; kendisinin belirlemiş olduğu bir örgüt biçimini ve yönetme şeklini tanımladığı, şeklinde okumak yanlış olmayacaktır. Bu okumadan hareketle bürokrasi, uzman sınıftan oluşan memurlar tarafından oluşturulmuş politikaları yerine getirmekte ve yürütmekte olan bir yapıdır. Bürokrasinin, uygulanan birçok teknik ya da teorik yeteneklerden meydana gelmiş ve büyük paydaya sahip, küçük ölçekli uygulamalar için uygun hale getirilmiş ve karmaşık olarak nitelendirilen bir örgüt sistemi anlamına geldiğini görmek zor olmayacaktır. Max Weber tarafından geniş kitleler halinde kümülatif görev yapan bireyler belli başlı bir aşamayı geçtikten sonra rasyonellik ilkesine bağlı olarak organize olan kurallar çerçevesinde yönetilmelidir. Bu açıdan Max Weber'in sistemi olması gerektiği gibi açıkladığı ve sunduğu görülmektedir (Ergun, Polatoğlu, 1992, s.45).

Bu bağlamda bir okuma ortaya konulmak istendiğinde bürokrasi kavramının, daha geniş bir alanda meydana gelmiş toplumsal olayların, rasyonel ve öznel olmayan kurallara uygun biçimde düzenlenmesi, bürokrasi sürecinin işaret ettiği açık bir şekilde söylenebilir (Baransel, 1966, s.165). Aynı zamanda Louis Gawthrop da bürokrasiyi, kamusal veya özel bütün büyük yapıları (geniş ölçekli) karışık örgütler olarak adlandırır. Bu adlandırma tanımsal olarak söylenmektedir. Fiilen bu örgütün varlığı olması gerektiği gibi açıklanmıştır. Bu açıklamadan da şunu anlamak zor olmayacaktır; bürokrasi sistemsal olarak ortaya konduğunda belli bir teşkilatlanmadan bahsetmek mümkündür (Gawthrop, 1978, s.1).

Tarafsız ve objektif bir şekilde bürokrasinin tanımını yapmak zor bir iştir. Fakat bunu en tarafsız şekilde ifade etmek gerekirse; bürokrasi, kamusal alanın ve özel sektörel alanın idari işlerinin yürütülmesi için gerekli olan bir örgüt sistemi anlamını çıkarmak mümkündür (Abadan, 1959, s.17). Pek çok açıdan aynı anlamı taşıyan tanımlamalar sadece tanımlayıcının kendi toplumsal eksenini etrafında pragmatik bir açıklama yaptığı görülmektedir. Tanımlama yaparken elbette ki toplumsal, siyasal, ekonomik ve benzeri kodlar göz önünde bulundurulacaktır. Bu tanımlamalar her zaman söylendiği gibi olması gereken bakış açısından değerlendirilmektedir. Her açıdan bakıldığında zaman bürokrasi hem yerel hem de uluslararası kapsamda geniş çaplı bir örgütlenme biçimi ve yönetim biçimidir demek yanlış olmayacaktır. Bu tanım belki de bürokrasi için ortaya konulan tüm tanımların en temel kapsayıcı özelliğini kapsamaktadır.

2. 2. Bürokrasinin Tarihsel Gelişimi

Bürokrasi yapısının modern anlamda bir kazanım elde ettiğini ve bu kazanımla beraber devlet oluşumunun paralelliği ile anlamlandırıldığını saptamak çalışmanın en başında yapılan bir araştırmaydı. Fakat bürokrasinin modern olarak bir zeminde oturması kendiliğinden var olmamıştır. Kendinden önceki küçük çaplı organize topluluklarda varlığını göstermiştir. Bu kapsamda bürokrasinin tarihsel olarak hangi süreçlerden geçtiğini anlamak konunun anlaşılabilirliği açısından daha mantıklı olacaktır. Bürokrasi kavramıyla ilgili en önemli özellikler ve normlar modern zamandan önce meydana gelmiştir, demek yanlış ve eksik olmayacaktır. Modern olarak örgütlenmenin oluşumunda tarihsel sürecin katkısı büyük oranda kendini göstermektedir.

Bu zamana kadar en güçlü politik yönetim teorisi olarak kabul edilen bürokrasi örgüt yapısı, ataerkil toplumun yaşam sürdüğü çağda meydana gelmiştir ve gelişimini sürdürmüştür. Fakat şunu söylemek mümkündür; bürokrasinin çağdaş düşünce yapısında gelişim göstermesi ancak ulus devlet hâkimiyetinin gelişmesi evresinde gerçekleşmiştir (Başaran, 1984, s.16).

2. 2. 1. İlkel Topumlarda Bürokrasi

İlkel toplumların incelenmesi sonucunda belli başlı davranış kalıpları ortaya çıkmaktadır. Buna göre ilkel olarak yaşam sürdüren veya sürdürmüş olan toplumlar

kabile sistemi ya da klan sistemine benzer olan kan bağı ile oluşmuş küçük çaplı ve yer yer grup olarak nitelendirilebilecek örgütlenmelerden meydana gelmektedir. Bürokrasi açısından değerlendirilebilecek en önemli bulgu ise ilkel olan toplumlarda toplumun ihtiyaç duyduğu işlemleri icra edebilecek herhangi bir örgütün görülmediğidir. Fakat bu bulgu toplumda yöneten ve yönetilen ayırımının olduğu yönetme modeli olarak görülmemelidir (Polatoğlu, 1992, s.60). Burada belli başlı düzenli bir sistemden bahsetmek mümkün değildir. Ancak küçük çaplı bu toplulukların kan bağı ile bir arada bulunduğunu göz önünde bulundurursak bir topluluktan bahsetmek yanlış olmayacaktır.

Bu şekilde varlık gösteren topluluklar; kural koyucuların oluşturduğu bir norm topluluğu ile değil de emir ve görenekler ile hareket etmektedir. Daha açık bir biçimde söylemek gerekirse tüm işlemler bir merkez tarafından verilen emirlerin yerine getirilmesidir. İlkel toplumların kendi içerisinde karşılıklı dayanışma ve örgütlenme biçimleri bürokrasi tanımı içerisindeki temel değerleri oluşturmaktadır (Abadan, 1959, s.12).

2. 2. 2. Eski Mısır'da Bürokrasi Kavramı

Köklü bir geçmişe sahip Mısır için bürokrasi yapısının belirgin bir biçimde var olduğu görülmektedir. Çalışmalar Eski Mısır bürokrasinin en eski bürokrasi olarak tanımlandığını varsaymaktadır. Tarihte bilinin ilk bürokrasi sistemi Eski Mısır bürokrasisi olarak değerlendirilir. Eski Mısır, yönetsel ihtiyaçların olduğu kurallar ve ilkeler ışığında bürokratik alanını geliştirmiştir (Başaran, 1984, s.15).

Patrimonyal ilkelere dayalı ilk devamlı bürokratik yönetimin Antik Mısır'da ortaya çıktığı bilinmektedir. Antik Mısır'da başlangıçta temsil niteliğinde değerlendirilebilecek olan sadece firavun adıyla anılan kralların kendi saraylarına dâhil ettikleri hizmetçi olarak görev yapan kişilerin ilk bürokratik örgütleri meydana getirdiği bilinmektedir. Kraliyet sisteminin gelişmesiyle beraber artan yönetsel işlemler için yani yazışma, vergi ve hazine işlerinin yerine getirilmesi adına devlet adına görev yürütecek olan kişilerin dışarıdan temin edildiği görülmüştür. Bu kişiler yapılan işlemin teknik boyutuna hâkim olan kişilerden ve özellikle de kâtip sınıfından seçildiği gözlemlenmiştir ve kayıt altına alınmıştır. Devlet işlerinin zorunlu emeğe dayandığı bilinmektedir. Bu bağlamda ilkel davranış olan şiddet burada da kendini göstermiştir. Firavunların gerekli gördükleri durumlarda kullanabilmek için yanlarında kamçı taşıdıkları bilinmektedir. Kâtipler vergi

sistemine dâhil olabilecek mülklerinin beyanatını ve vergi toplama görevlerini o çağda tipik olan ani baskın biçimleri ile yerine getirmektedirler (Weber, 2012, s.65).

2. 2. 3. Eski Çin’de Bürokrasi Kavramı

Çin imparatorluğunun yönetsel olarak tarihi milattan önce 2200 tarihine kadar uzandığı bilinmektedir (Polatoğlu, 1991, s.61). Kuruluşundan günümüz yüzyılına kadar hüküm süren Çin devlet idaresinin, Eski Mısır uygarlığı gibi patrimonyal (babadan kalma) bürokrasinin en derin ve sık örneği olarak nitelendirilebilir. Çin topraklarında bürokrasi, Çin’in büyük kara parçasına sahip olmasının, dışarıdan gelen özellikle kuzeyden olan akıncılara karşı gelen büyük bir ordu yetiştirmesi, Çin Seddi niteliğinde olan çok büyük bir bayındırlık olayını ele alması gibi unsurların etkisiyle ortaya çıktığı bilinmektedir (Abadan, 1959, s.14).

12. yüzyıl boyunca Çin topraklarında bireyin statüsü mal varlığı ile değil bürokratik sistemde görevli olma durumuyla ilgiliydi. Kişinin kamu görevlisi olma sıfatıyla değer gördüğü bir sistem ile kültürel bir alan yaratılmıştır. Bu sığa sahip olma durumu ise eğitim ile mümkün olabilmektedir. Eğitimin temel alındığı bu sistemde Çin’in gelenek ve görenek, güzel sanatlar, ahlak ve din eğitimi ile bireyin yaşamsal ve kamusal alanda prestij sahibi olmasına imkan sağlamaktaydı (Ergun, Polatoğlu, 1991, s.63).

2. 2. 4. Roma’da Bürokrasi Kavramı

Roma devleti nüfus açısından dünya tarihinde çok önemli bir role sahip olduğu bilinmektedir. Roma devleti bu öneminin yanında güç ve otoritesini askeri teşkilatlanmasından ve bürokrasisinden almaktadır. Roma devletinin bürokrasi anlayışı Julius Caesar, Roma Cumhuriyeti ve Augustus’tan itibaren dolayısıyla milattan sonra birinci yüzyılda ücretli memur sınıfının kurulması ile oluşmuştur (Abadan, 1959, s.65).

Toplumların kendi varlıklarını dış etkilere karşı koruma içgüdüğü her şeyin üstünde tutulmuş olduğu bilinmektedir. Bu yüzden ordu ihtiyaçlarını en karşılanması gereken ihtiyaç olarak başa alması normal karşılanmaktadır. Bu yüzden düzenli askeri ordular kurulmuştur. Bu bağlamda bürokrasinin ilk örneklerinden bahsederken orduları merkeze almak kuşkusuz yerinde bir adım olacaktır (Polatoğlu, 1992, s.65).

Roma çok iyi gelişmiş bir hukuk sistemini de elinde bulundurmaktaydı. Bu hukuk

sisteminin beraberinde bir takım zorunluluklar getirmesi olağan bir durumdur. Hukuk sisteminin varlığını oluşturduğu yasalar giderek önemli hale gelmiştir. Yorumlanma ihtiyacı duyan bu yasalar; imparatorluk düzeyinde olan devleti detaylı hukuksal eğitimi almış bireyleri kamu görevlisi sıfatıyla görevlendirme ihtiyacına itmiştir (Ergun, 1992 s.58).

Max Weber tarafından da çok gelişmiş bürokrasiler kategorisine emsal teşkil bir yorumlama da önemli bir detay olarak kendine yer edinmiştir. Birçok devlet insanının Roma kilisesi ve Roma imparatorluğunu ‘Dev Bürokrasi’ olarak adlandırdığı bilinmektedir (Gerth, 2019, s.209). “Romalılar 13 asırlık bir müddet varlığını muhafaza edebilen, gayri mütecanis kitleleri asırlarca sevk ve idare liyakatini gösteren, mükemmel bir siyasi ve idari teşkilat vücuda getirdiklerini göstermektedirler.” (Okandan, 1944, s.209). “Roma bürokrasisi, bürokrasinin gelişmesinde önemli ilkeler getirmiştir. Profesyonel, disiplinli ve hiyerarşik ordusuyla; uzmanlaşma, hiyerarşi ve disiplin; hukuk sistemiyle de kuralcılık ilkelerini bürokrasiye kazandırdığı ileri sürülebilir.” (Çevikbaş, 2014, s.83).

Toplumsal anlamda sınıfsal bir sistem ortaya çıkmıştır. Buna bağlı olarak statüye dayalı kategoriler ortaya çıkmaya başlayınca, ayrıcalıklı sınıflar vergi gelirlerine müdahale edebilmek adına idari teşkilatlanmayı oluşturmaya gitmiş ve bununla birlikte ilkel olarak nitelendirilen bürokratik örgütlenmeler hızlı bir şekilde ortaya çıkmıştır, analizini ortaya koymak mümkündür. Çünkü toplum içerisinde oluşan bu ayrıcalıklı tabaka üyeleri varlıklarını korumak ve devam ettirmek için farklı ekonomik ve siyasal kodlara yönelmiştir. Netice olarak toplum yaşamına düzen verebilmek adına belirli ölçüde insan, araç – gereç, para gibi, güçleri faal hale getirerek bürokrasi sistemini ortaya koymuştur (Şaylan, 1974, s.24).

2. 2. 5. Osmanlı’da Bürokrasi Kavramı ve Anlayışı

Osmanlı yapısal olarak sade bir bürokratik sisteme sahiptir. Tarımsal faaliyetlere dayalı ve kendine yeten ekonomik bir işleyişe sahipti. Bürokratik sistem karmaşık olmadığı halde baskın bir rolde bulunmaktaydı. Birçok kamu hizmeti devlet adamlarının

yaşam alanlarında kendini göstermekteydi. Özellikle Fatih Sultan Mehmet'in dönemiyle beraber Osmanlı bürokrasi yapısı merkezi örgüt yapısı itibariye ve fonksiyonel açıdan güçlendirilip belirgin bir biçimde değişime uğradı. Osmanlı İmparatorluğu merkezci bir yönetim sistemine sahiptir. Bu sistemden dolayı olacak ki bürokrasi yapısı da bu paralellikte şekillenmiştir, demek yanlış olmayacaktır. Merkeziyetçi yönetim sisteminde kararlar tek bir noktadan alınır. Zamanla karmaşık hale gelen sistem kendini kanunnameler ile şekillendirmiştir. Kuralcı ve mevzuatçı bir yapı haline gelen yönetim sisteminde kurallara sıkı sıkıya bağlılık da söz konusudur. Gelenekçi bir yapısı vardır, süregelen sistem ile çalışmak, merkeziyetçi durumunu korumak, yeniliklere de merkezi sisteme zarar gelmeyecek şekilde karşı direnç göstermek suretiyle idari gelenek ve göreneklere bağlılık esastır. Osmanlı yapısal sistemde her ne kadar keskin bir sınıf olmazsa da seçkin bir yapının olduğu aşîkârdır. Eğitim ve yetiştirme biçimi de bu seçkin gruba yönelik şekillenmiştir. Osmanlı'nın kamu kuruluşları görevine birey yetiştirmesi seçkin olma özelliğine bağlı olarak gelişmiştir (Canman, 1995, s.248).

“Yönetilen ve yöneten ilkeliliğinde boğulan sistemlere benzer bir yapıda şekillenen Osmanlı devletinde; yöneten sınıf “beraya (askeri)” olarak ifade edilmekteyken, yönetilen sınıf “reaya” olarak adlandırılmaktadır. Osmanlı Devleti böyle bir yapılanmaya yabancı değildir; zira “kendisinden önceki Türk devletleri gibi aynı toplumsal tabakalaşmayı benimseyerek Müslim Gayrimüslim ayrımı yapmaksızın halkı yönetici sınıf ve reaya olmak üzere ikiye ayırmıştır” (Akyılmaz, 2004, s.2).

Osmanlı sistemsal olarak yöneten ve yönetilen olarak iki ana sınıftan oluşmaktaydı. Askeri (yöneten) sınıf biçiminde isimlendirilen ve kendi içerisinde ilmiyye, seyfiyye ve kalemiyye gruplarından meydana gelen memurlar sistemi oluşturmaktaydı. Osmanlı bürokrasi sisteminde en önemli özelliklerden bir tanesi de merkezi sistemin bir getiri olan padişah tarafından atama biçimiydi. Burada en dikkat çekici nokta ise padişah tarafından atanan bu sınıfın reaya yani halktan ayrı tutulmasıydı (Cenk, 2012, s.241-269).

Osmanlı devletin askerî sınıfının grupları şu şekilde sıralanabilir;

- İlmiyye Sınıfı: Siyasal iktidarın meşruiyetini üreten sınıf (Şeyhü'l-islâm, kadı, müderris),
- Seyfiyye Sınıfı: İdareci ve savaşçı olan sınıf (Vezir-i a'zâm, beylerbeyi, sadrazam, kaptan-ı derya),
- Kalemiyye Sınıfı: Muamelat sınıfı:
 - a) Mülkî idarî kalem (nişancı, reisü'l-küttab),

b) Malî idarî kalem (defterdar, haznedar). Mülkiye ise daha sonraki döneme aittir.”

Osmanlı İmparatorluğunun kurumsallaşma aşamasında bürokrasi sistemi siyasal açıdan güçlü bir padişah ve ekonomik yapıyı da beraberinde getirmesi gereken bir zorunluluk haline gelmiştir. 16. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte bu sistem zorlanmaya başlamıştır. Bu zorlanmanın temelinde ise bürokrasi sisteminin ekonomik kaynaklara olan ihtiyacının artmasıdır. Bu ihtiyacı karşılanamayan yapı kendini asker – sivil – dini bürokrasi ile merkezden bağımsız bir şekilde oluşumlara girmeye başlamıştır (Heper, 1973).

2. 2. 6. Türkiye’de Bürokrasi Anlayışı ve Gelişimi

Türk kamu bürokrasi biçimi Osmanlı İmparatorluğu’nun bürokrasi anlayışının devamı niteliğindedir. Osmanlı’nın güçlü bir bürokratik yapıya sahip olduğu görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu’ndan Cumhuriyet’e geçiş sürecinde siyasal bir rejimin gerçekleşmiş olduğu görülmektedir. Yeni rejimde yönetimin süregelen gelenekleri, siyasal kültürü ve kamu kurumları dâhil olmak üzere varlıklarını devam ettirmiştir (Çevikbaş, 2014, S.83).

Türkiye Cumhuriyeti devleti kurulurken bürokratik sistemin aktif olduğu devlet yapısı özelliği göz önünde bulundurulmuştur. Buradan da iki temel nedeni öne sürmek mümkündür. Ülkenin kuruluşu esnasında hâkim olan anlayış biçimi temel olarak alınmıştır. Bu bağlamda Türkiye Cumhuriyeti kurulurken devletin bürokratik yapılanma sisteminde şekil alması göz önünde bulundurulmuştur. Kurtuluş Savaşında aktif görev yapan asker ve sivil örgütlenmeler devletin bürokratik sistemini kendi ellerine almak istemişlerdir. Aktif görev alan kişiler bu düşüncelerini devletin gelişmesi adına halkın da desteklemesi gerektiğini düşünmüşlerdir. Diğer bir unsur olan temel neden ise 1920 yılında olan Türkiye Cumhuriyeti’nin demokratik açıdan bir devlet inşa etmesi çeşitli nedenlerden dolayı uygun görülmemiştir (Çapoğlu, 1997, s.34). Bu açıdan devletin sisteminin de istenilen biçimde gerçekleşmesi zor bir süreç olmuştur. Bu süreç içerisinde barındırdığı temel unsurlardan kaynaklanmaktadır.

2. 2. 6. 1. Cumhuriyet Döneminde Bürokrasi

Türkiye Cumhuriyeti yönetim şemalarını, Osmanlı İmparatorluğu'nun yönetim sisteminden aynı biçimde aldığını söylemek mümkündür. Cumhuriyetin kuruluşunun ilk dönemlerinde bürokratik yapının iki temel görevi mevcuttu. Bunlardan ilki; var olan sistemlerin reforme edilerek devam ettirilmesidir. Buradaki temel amaç sistemin korunarak devam ettirilmesiydi. İkincisi ise; ekonomik kalkınmanın devlet aracılığıyla gerçekleşmesi düşüncesi olarak öne çıkar. Bu nedenlerden dolayı bürokrasi yapısına çok geniş çerçevede hukuksal düzenlemeler ile sağlam bir varlık tanınmıştır. Bu dönemde bürokrasinin toplumsal ekonomik işleyişine müdahalesi de devletçilik politikası ile mümkün hale gelmiştir (Belgeler, 2023).

2. 2. 6. 2. Tek Partili Dönemde (1923-1946) Bürokrasi Anlayışı

Bu dönemde faaliyet sürdüren İçişleri Bakanlığı tarafından yönetimde planlanan ve uygulanan reformlar aracılığıyla bürokratik yapı oluşturulmuştur. Devlet ve parti paralelliğinin 1930'lu yıllarında bürokrasi adına büyük iş yapan İçişleri Bakanı partinin genel sekreteri ve vali olarak görevde bulunanlar da görev yaptığı ilin başkanı olmuşlardır. İlçeler de ise kaymakamlar bürokrasinin en üst birimi olarak görev almışlardır (Eryılmaz, 2002, s.219). Kuruluşundan beri Cumhuriyet Halk Partisi'nin temel ilkesi olan 'halkçılık' yöneticiler tarafından tam bir 'jakoben' (tepeden inme) yaklaşımıyla 'halkın halk tarafından' idaresinden çok 'halkın halk için' idaresi olarak anlaşılmıştır. Halkçılık ilkesinin bu şekilde anlaşılması Türk toplumunda "jakoben" eğilimleri güçlendirmiş ve bir bürokratik elit sınıfının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu durum merkezin, merkez dışına karşı özelliğini hiçbir taviz vermeden savunan, halka tepeden bakan bir bürokrasinin ortaya çıkması ile sonuçlanmıştır (Ünal, 1994, s.106).

2. 2. 6. 3. Çok Partili Döneme (1950-1960) Geçiş Aşamasında Bürokrasi

Bürokrasinin büyük açıdan güç kaybettiği itibarsızlaştığı dönemler 1950 ile 1960 yılları arasındaki dönemlerde gerçekleşmiştir. Bu dönemin en ayırıcı özelliği siyasal kimliklerin ön planda olmasıydı. Bürokratik yapı arka plana atılmıştır ve bürokrasi kamusal alanda hizmeti yürütme aracı olarak görülmüştür. Bu dönemde köklü sayılabilecek siyasal iktidarın değişimi ve buna bağlı olarak devlet politikalarının değişmesi bürokrasi görevlilerinin de değişmesini gerektirmiştir. Bu anlamda bürokratlar

değişen sisteme ayak uydurmakta zorlanmışlardır. Daha önceki işleyişten vazgeçmekte zorlanan bürokrasi görevlileri yeni gelen siyasal iktidarın politikaları ile karşı karşıya gelerek bir mücadele ortamı yaratılmıştır. Bürokratik yapılanma siyasal iktidar yürütücülerinin piyasa ekonomisine bağlı politikalarını eleştirdiği görülmektedir. Ayrıca iktidarın Atatürk devrimlerini hafife alacak esnek tutumuna karşı tepki göstermiştir. Bu mücadele ortamında siyasal iktidarın milletvekili görevlileri hiyerarşik otoritenin zorlayıcılığını esnek hale getirerek halkla bürokrasinin arasında resmen arabulucu görevi üstlenerek bürokratların karşısında güç elde ettiler. Siyasi iktidar bürokratların üzerinde baskı kurarak meşru gücünü ortaya koymuştur (Eryılmaz, 2002, s.67). Araştırmacılar partizanca düşüncenin başlangıcı olarak sayılabilecek 1950'li yılları siyasal iktidarın yönetim anlayışını değiştirmesinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda yeni gelen siyasal işlem yürütücüleri; bürokrasi görevlilerini hatta en üst birimde görev yapan kişileri bile değiştirerek partizanlaşan düşünce yapısını desteklemişlerdir (Belgeler, 2023).

Bu dönemde faaliyette olan (1950-1960) Demokrat Parti, ülkenin bürokrasi yapısını kendine rakip görerek güç yarışına girdiği görülmektedir. Bu güç yarışının en önemli somut çıktıları ise görevli memurların hukuksal güvencesi olan emeklilik süresi indirilmiştir. Bununla birlikte memurların, resmen emekli edilmesi ve yargı adımlarını engelleyecek yasal değişiklikler siyasi iktidar tarafından geliştirilmiştir (Tutum, 1972, s.126).

2. 2. 6. 4. 1960'dan Sonraki Dönemde Bürokrasi Anlayışı

1961 Anayasası bürokrasinin siyasi iktidar karşısındaki konumunun güçlenmesine, ekonomik ve sosyal gelişme sürecinde sesini duyurabilmesine yardımcı önemli yenilikler getirmiş, ancak bunlar bürokrasinin Tek Parti Dönemindeki üstün konumuna geri dönmesini sağlayamamıştır. Ancak 1961'den sonra bürokrasinin gücü görece olarak artmıştır. 1961 Anayasası askeri bürokrasinin Milli Güvenlik Kurulu (MGK) vasıtasıyla devlet yönetiminde etkili ve özerk bir konuma yükselmesini sağlamıştır. 1960 askeri darbesi sonrasında yapılan yasal düzenlemeler, askeri ve sivil yönetim alanlarını birbirinden ayırarak idarenin bütünlüğünü bozmuştur. Bir yandan sivil idare düzeni, diğer yandan da askeri idare rejimi olmak üzere, her biri kendi kendine yeten, birbirinden bağımsız iki farklı bürokrasi düzeni doğmuştur. Bu dönemde, kamu hizmetlerinin

genişleyip yaygınlaşması ve dolayısıyla bürokrasinin büyümesi süreci hızlanarak devam etmiştir (Eryılmaz, 2002, s.219).

Memurların haklarının güvence altına alınması 1961 Anayasası ile gerçekleşmiştir. Bu bağlamda memurların idari işlere karşı yargı yolu açılmıştır. Bu adım bürokratlar açısından son derece önemli sayılabilecek bir adımdır. Daha sonra memurların siyasi iktidar disiplin uygulamasında özel güvenleri tanınmıştır; yasaya bağlı olmayan emirlere karşı bürokratin korunması ve aynı zamanda örgütlenme biçimini etkileyecek usulsüzlükleri ortadan kaldıracabilecek düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelere karşı memurların yükselmesi, atanması ve yer değiştirmesi gibi adımlarda belli esaslar getirilmediğinden siyasi iktidar ve bürokrasi çatışması yaşanmıştır. Partizan düşünce yapısı bu adımların uygulanmasında aktif rol oynamıştır (Çevikbaş, 2014, s.86).

2. 2. 6. 5. 1980’den Sonraki Dönemde Bürokrasi Anlayışı

1980’li yıllar dünyada önemli bir tarihtir. Bu dönemde devletin küçültülmesi ve kamudan özele geçişin mümkün kılındığı politikaların varlığı söz konusudur. Ayrıca bu dönemde bürokrasi eski anlamına göre düşünülmemiştir. Yani bürokrasinin bir yönetim sistemi veyahut görevli memurların kamuda egemenliği düşünceleri bu dönemde olmadığı için kurumsal – yapısal içerikli reformlar geliştirilmemiştir. Bu bağlamda bürokrasi anlayışı sabit kalmakla beraber bürokrasinin teknik boyutu ön planda olmuştur. Bu fikirlerin revaçta olduğu dönemde bile, işlemlerin yürütülmesinde aktif rol oynayan bürokrasi zihniyeti aynı kalmıştır. Bugüne kadar süregelen kamusal bürokrasinin sorunları devam etmiştir. Rüşvet, merkeziyetçilik anlayışı, normculuk, yolsuzluk gibi olumsuz ithamlar güncelliğini korumaya devam etmiştir. Tanzimat ile başlayan kırtasiyeci, kuralcı, merkeziyetçi gibi olumsuz olgular bu dönemde de bürokrasi açısından devam etmiştir (Eryılmaz, 2002, s.91).

Bürokrasinin yapısının gerçekçi bakış açısıyla değerlendirildiğinde değişmez sabit unsurlarının olduğu bilinmektedir. Bu durumdan kaynaklı bürokrasi kendi kültürünü yaratmıştır ve bu yarattığı kültürü korumuştur. Bu bağlamda bürokrasi yürütücüleri olan bürokratlar kendi aralarında bir iletişim ağı geliştirmişlerdir. Aynı zamanda bürokratlar kendi yerlerine geçebilecek bireyler yetiştirerek tek tip insan modeli ortaya koymuşlardır (Turhan, 1991, s.24).

Bu dönemde tohumları atılan partizanlaşma düşüncesi bürokrasinin yeterlilik ilkesini

zedelemiştir. Bu kapsamda hem idari teşkilatlanmada hem de siyasal iktidar çevresinde eğitilmiş ve yeterli olmayan bireyler görevde bulunmaya başlamıştır. Bu da işlevsel boyutunu kaybeden yöneticiler ve memurlar yaratmıştır. Siyasal iktidar çevresinin, bu kapsamda bürokrasiyi kamusal anlamdan çıkarıp burjuva sınıfının egemenliğinde olması gereken özel teşebbüslü davranışların meşruluğunu topluma aktarmıştır. Özel sektöriyel düşüncenin hâkim kılındığı bu yönetsel yapıda bürokrasinin toplum nezdinde baskınlığı ve yönetici gücü azalmaya başlamıştır.

2. 3. Bürokrasi Kuramları ve Bürokrasinin Güç Kaynakları

Bürokrasi yapısının kuramsal çerçevede alınması Weberyen bakış açısını daha anlaşılır kılacaktır. Bürokrasi önemli bir örgütsel sistem olduğu için birçok düşünür tarafından ele alınmıştır. Tarihsel süreç içerisinde birçok çok fazla kuramdan söz etmek mümkündür. Bu bağlamda çalışmanın bütünsel yapısını korumak maksadıyla önemli kuramlar açıklanmak için zaruri bir ihtiyaç haline gelmiştir.

2. 3. 1. Hegel’ci Bürokrasi Kavramı

George Wilhelm Friedrich, örgüt kuramları açısından yaptığı sistematik çalışmalarla önemli bir filozof olarak kendine yer edinmiştir. Hegel’in örgütsel kuramında yaşadığı dönem itibarıyla (1770-1831) bir gözleme dayalı söylem yaptığı söylenebilir. Bu bağlamda Hegel’in bürokrasi teorisi, genel olarak şahsi çıkarlar ile devlet mekanizmasının çıkarları arasındaki bağlantıdan oluşmaktadır. Hegel’in bürokrasi teorisine göre; bürokrasi toplumun şahsi çıkarlarının devlet yapılanması tarafından oluşturulan bir sistem ile güvence altına alınmasıdır. Dolayısıyla devlet mekanizmasının temel işlevi toplumun menfaatlerini gözeterek kendisini var etmesidir. Ona göre toplumsal alanda iki tabaka vardır. Bunlar mutlak yani evrensel ve ticari sınıftır. Hegel tarafından yapılan bu sınıf ayrımında bahsi geçen bürokrat bireylerin mutlak sınıf olduğunu dile getirmiştir (Heper, 1983, s.102).

Hegel’e göre bürokrasi evrensel sınıftır. Bu bağlamda bürokrasi hiyerarşik sisteminde farklı görevleri gerçekleştirmek üzere eğitilmiş bireyler yer almaktadır. Bu bireylerin aralarındaki ilişki de hiyerarşik sisteme göre düzenlenmiştir (Smith, 1998, s.64). Hegel’in bürokrasi kavramını bir amaç mekanizması ekseninde tanımladığı görülmektedir.

2. 3. 2. Marksist Yaklaşımda Bürokrasi Kuramı

Marksizm'in bürokrasiye yönelik analizleri 19. yüzyıldaki teorik kuruluşunun yapısal olarak yer edinmesine bağlı olarak iki ana hatta ayrıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki 'Kapitalist Bürokrasinin Marksist analizi' ikincisi ise 'Sosyalizm'in Bürokratik Rejiminin Teorisi'dir. Bu şekilde sınıflandırılan işlevsel ve ideolojik çıktılı ayrım tarihsel süreç içerisinde 19. yüzyıl ve 20 – 21. yüzyıllar şeklinde bir kuruluş ve gelişme zamanı olarak değerlendirmek doğru olacaktır. Bu bağlamda Marksizm'in kurucuları Marks ve Engels, kapitalist kodlarla şekillenmiş toplumun ve devletin analizini yapmıştır. Sonraki yüzyıllarda ise düşünürler özellikle tanık oldukları Sosyalist ideolojileri temel alarak bürokrasi üzerine düşünceler üretmişlerdir (Kartal, Demir, 2018, s.393).

Marks genel olarak bürokrasi ile ilgili ürettiği düşüncelerini Hegel'in devlet felsefesini eleştiri biçiminde ortaya koymuştur. Marksist düşüncenin temelinde devlet mekanizması, toplumun gelişim sürecinin bir çıktısıdır. Marks, bürokrasiyi kapitalist sistemin oluşturduğu sınıf ayrımının bir destekleyicisi olarak değerlendirmiştir. Egemen sınıfın toplum üzerindeki baskısı ve yönetimi bürokrasi ile pekişmektedir. Bürokrasiye dayalı yönetimin ve kapitalist egemenliğin arasındaki bağlantıyı klasik bir biçimde öne sürmüştür. Bu bağlamda Fransız bürokrasisini örnek göstererek; yarım milyonu bulan bürokratik sınıf (memur) ve o kadar sayıda askere sahip olan toprak sahipleri ile ayrıcalıklı sınıfın korunması için oluşan bir yürütme gücü olmadığını ileri sürmüştür. Bürokrasinin var olan devlet düzenini koruduğunu savunmuştur (Ergun, 2004, s.55).

Genel olarak Marks bürokratik yapılanmayı her şeyden bağımsız bir yapıya sahip olarak görmemiştir. Marks'ın düşüncesine göre bürokrasi yapısı; hâkim sınıfın yönetsel işlevini sürdürmek adına devlet ile bir bütün oluşturmuş yapı olarak nitelendirilmektedir. Hegel'in de savunduğu şekilde toplumun çıkarlarını korumak ve savunmak yerine, devlet mekanizmasının başında bulunan sınıfın menfaatlerini koruduğunu savunduğu görülmektedir. Marksist yapının bu bağlamda üretme sisteminde bürokrasinin aktif bir role sahip olmadığını dile getirir. Yani bürokrasi toplumsal elde etme süreci içerisinde aktif bir faaliyet göstermediğini söylemektedir. Emek çabası üzerinden bir pay elde ederek mevcut devamlılığı sağlayarak toplumun denetim kısmına müdahale ettiğini düşünür (Mouzelis, 1975, s.9). Marksist teoriyi bürokratik zeminde açıklamak zor olmayacaktır. Çünkü Marks sistemsel olarak bir sınıf ayrımından

bahsetmiştir. Ele aldığı sınıf sistemi ise kapitalist ideoloji ile şekillenmektedir. Toplumsal alan içerisinde üretim gücünü elinde bulunduran proletaryanın sermaye sahibi sınıfın varlığından hareketle düşünce yapısını ortaya koymuştur.

2. 3. 3. Weberci Bürokrasi Kuramı

Bürokrasi kavramının sistematik biçimde incelenmesi ilk kez Max Weber tarafından gerçekleştirilmiştir. Weber'e göre bürokrasi bir işlevi yerine getirmek amacıyla uzmanlaşmış birçok bireyin arasındaki işbirliğinin örgütlenmesidir (Aydın, 2013, s.163). Bürokrasi kavramının tanımsal olarak karşılığını ilk kez dile getiren Alman ekonomist ve sosyolog Max Weber aynı zamanda detaylı bir biçimde de bürokrasinin sistemsal biçiminden bahsetmiştir.

Max Weber bürokrasi kavramını organizasyonların inşası süreci çalışmaları neticesinde şekillendirmiştir. Bu şekillendirme ideal tip kavramı ile ortaya çıkmaktadır. Burada ele alınan ideal tip, arzulanan ya da olması istenen gibi anlamlar çerçevesinde bir araya gelerek saf anlamını doğurmuştur. Dolayısıyla Weberyen bakış açısının kendine has bir anlamlandırma biçimine sahip olduğu görülmektedir (San, 1971, s.24).

Weberyen bakış açısının bu bağlamda sistemsal olarak değerlendirildiğini söylemek doğru olacaktır. Weber genel olarak ideal tip anlamı ile hareket ederek bir çalışma ortaya koymuştur. Bu çalışmanın üçüncü bölümünde Weber'in bürokrasi anlayışı hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir.

2. 3. 4. Alvin Toffler ve Bürokrasi Kuramı

Bürokrasinin gelecek zamanlarda yok olacağını düşünen Toffler bu savını ciddi bir şekilde savunmuştur. Toffler ise bu düşüncenin gerçekleşebilmesi düşüncesiyle bürokrasiyi bir makineye benzeterek makinenin parçalanması gerektiğini öne sürmüştür. Bürokrasinin teorik anlamını bir kenara bırakıp uygulamada toplumu ezdiği ağırlık işlevinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda da bürokrasinin değişeceğini ve değişmesi gerektiğini düşünmüştür. Sosyal araştırmacılarının bürokratik örgütlenmeyi gelecek sistemlerde de görmesi gelecekte sağlam olmayan örgüt biçimlerinin varlığını da kabul etmek gerekir; düşüncesi Toffler

tarafından ortaya atılmıştır. Kendi döneminde bürokrasinin zafer değil yıkım yaşadığını öne sürmüştür. Bürokrasi ile ciddi anlamda kafa tutabilecek yeni bir örgüt biçiminden bahsetmektedir. Bu yeni örgüt sistemini adhokrasi (dış çevreye uyum sağlayan örgüt) diye adlandırmıştır (Bennis, 1972, s.225). Toffler bu düşüncelerini öne sürerek bürokrasinin yıkılacağını fakat bürokratik hiyerarşinin değişiminin uzun zaman alacağını dile getirmiştir (Toffler, 1981, s.112).

Toffler aynı zamanda gelecekte olacak sistemin, yürütülmesi gereken iş nedeniyle bireylerin belli bir konumda, alanda bir araya gelmesinin gerekli olmayacağını savunmuştur. Burada ofis ya da büro tarzı alanların da gereksiz olduğunu düşünmektedir. Teknolojik gelişmeler kapsamında ofis tarzı alanların organizasyon tarafından yerini telefon ile yapılan iletişimler sistemi geliştirecektir. Bu bağlamda iş merkezlerinin ciddi bir biçimde değişime uğrayacağını dile getiren Toffler ayrıca kimlik, numara gibi araçların önem kazanacağını düşünmektedir (Aykaç, 1997, s.124).

2. 3. 5. Bürokrasinin ve Siyasetin Güç Kaynakları

Bürokrasi devlet mekanizması içerisinde şekillendiğine göre siyasetin de bir parçası olduğunu söylemek kaçınılmazdır. Bürokrasinin kendi içerisindeki örgütlenme biçimi diğer bir örgüt olan devlet yapılanmasına hizmet sektörünü oluşturur. Bu bağlamda bürokrasinin yönetim ve siyaset yapıları ile de bağlantılı olduğunu söylemek mümkündür. Zamanla bürokrasinin güç / otorite yarışlarına girdiği görülmektedir. Bürokratik yapının elinde bulundurduğu yürütme gücünü siyasilere veya devlet insanlarına bir mecburi hizmet olarak dayatması ile zorunlu birkaç davranışların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Siyasilerin ve bürokrasinin elinde bulunduğu imkânlar hemen hemen eşit sayılmaktadır. Bu nedenle bürokrasinin ve siyasetin elinde bulundurdıkları güç iki başlık altında incelenecektir.

2. 3. 5. 1. Bürokrasinin Güç Kaynakları

Bürokrasinin oluşturduğu örgütlenme biçiminin yürütücüleri olan bireylerin, demokratik veya başka yollarla seçilen siyasi otoritenin karşısında elde ettikleri güç birçok defa eleştirilen bir konu haline gelmiştir. Bürokrat olarak adlandırılan bu bireylerin zamanla bu gücü siyasi gücün karşısında bir engel veya barikat niteliğinde olması,

demokratik unsurların önemini kaybetmesine neden olmaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden; bürokratik örgütlenmenin belli bir pratiksel yetenek gerektiren yapı içerisinde atama yolu ile görev almalarıdır. Bürokrasinin siyasiler karşısında bu denli güç sahibi olmalarının temel gerekçeleri ise bilgi ve uzmanlık, hızlı karar verme iktidarı, devamlı ve istikrarlı statü, özerk yapı, örgüt ideolojisi ve bütçeleme ve planlama unsurlarıdır.

a. Bilgi ve Uzmanlık: Bürokratların elinde bulundurdıkları en önemli güç kaynağı bilgi ve uzmanlıktır. Siyasi kurumların ihtiyaç duyduğu bilgi ve onun yorumlanması noktasında bürokratlar siyasilerden daha fazla uzmanlık becerisine sahiptir. Bürokratların zamanla tecrübe sahibi olması ise onların pratik olmasına olanak sağlar.

b. Hızlı Karar Verme İktidarı: Bürokrasi ikinci güç kaynağı hızlı karar verme sistemidir. Toplanma, serbest tartışma ve oylama gibi konularda çok az işlemsel kurallara sahip olan bürokratlar yeri geldiğinde yasama organına göre daha hızlı kararlar alabilmektedir (Eryılmaz, 2017, s.100).

c. Devamlı ve İstikrarlı Statü: Bürokrasinin üçüncü güç kaynağı ise devamlı ve istikrarlı bir statüye sahip olmasıdır. Siyasi iktidar zaman içerisinde yer değiştirebilir. Devletin seçme seçilme sistemine bağlı olarak kalıcı bir konumda olmayabilirler. Fakat bürokratların bu şekilde bir sistem yürütmediğinden kalıcı bir otorite ile yer edinirler. Bürokrasiler, partizan politikaların dışında olmalarının avantajını büyük ölçüde yaşamaktadırlar. Çoğu toplumda bürokrasi siyasetin politik yönünden ayrı tutulmaktadır. Bürokrasinin bu yönü onu güçlü bir statü ile ayakta tutmaktadır (Felsefe, 2023).

d. Özerk Yapı: Siyasal otoriteye karşı bürokrasi yürütücülerini kazanımlı hale getiren bakanlık düzeyinde olan bürokratik örgütlenmeler hariç bahsi geçen organizasyonların özerk yapıda olan şekilleridir. Geçici siyasal gibi belli süre zarfında görevde bulunmayan bürokratik örgütler hiçbir baskı altında olmadan görevlerini yürütme şansına sahip oldukları görülmektedir. Özerklik unsurunun hâkim olduğu kamusal alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile iktisadi temelli organizasyonlar merkezi yönetme örgütlenmesinin etkisi altında kalmadan faaliyetlerini meydana getirebilirler. Özerklik unsuru bürokratik örgütlenmelerin, siyasal otoritenin etkileyici işlevinden bağımsız olarak tarafsız ve objektif olarak varlıklarını idame ettirmelerine olanak sağlamaktadır (Dalga, 2020, s.24).

e. Örgüt İdeolojisi: Bürokratik örgütlerin bir diğer güç kaynağı örgüt ideolojisidir. Seçme yoluyla göreve gelmiş politikacıların izlemeleri gereken yol haritasına hâkim olan

bürokratlar ideolojinin uzmanı sayılmaktadırlar. Bu bağlamda bürokratların sahip olduğu bilgi herhangi bir politik gaye içermemektedir (Eryılmaz, 2013, s.88).

f. Planlama ve Bütçeleme: Bürokrasinin diğer güç kaynağı bütçeleme ve planlamadır. Burada teknik araçlardan söz etmek mümkündür. Planlama ve bütçeleme, büyük ölçüde ayrıntılı matematik hesapları, muhasebe teknikleri ve bilgisayar işlemleri gibi teknik bilgi gerektirmektedir. Bürokratlar bu konuda uzman oldukları için her zaman politikacıları etkileyebilecek güce sahiptirler.

2. 3. 5. 2. Siyasal Otoritenin Güç Kaynakları

Bürokrasi yapısının yürütücülerinin uzun süre aynı görevi icra etmelerinden dolayı ellerinde bulundurdıkları güç kaynağının üstünlüğüne karşı siyasal otoritenin de gücü mevcuttur. Gücünü demokratik sistemden alan siyasi iktidar meşru olma kapsamında kullanmaktadır. Siyasilerin en büyük güç kaynağı halktır. Devlet mekanizmasının organlarında söz sahibi olan siyasetin gücü meşru zeminedir.

2. 4. Çağdaş Bürokrasi Kuramları

Çalışmanın anlam bütünlüğü kapsamında Weber sonrası olarak da nitelendirilebilecek olan çağdaş bürokrasi kuramları açıklanmalıdır. Modern ve postmodern dönem kapsamındaki ayrımın yansımaları olarak kendine yer edinmektedir.

2. 4. 1. Oligarşinin Tunç Yasası

Bürokratik örgütlenmenin çağdaş yaklaşımlarından biri olan Oligarşinin Tunç yasası literatürde önemli bir yere sahiptir. Robert Michels tarafından ortaya atılan bu kuram ile bürokrasi kavramı; örgüt kaynaklı iç problemleri ele almıştır. Dolayısıyla bu kuramın bürokratik örgütlenmeye bakış açısı klasik bakış açısından farklı bir konumdadır. Bürokratik örgüt yapısının toplumsal alana etkisini ortaya koyan aynı zamanda da ideal bir bürokratik örgüt modeli yaratmaya çalışan oligarşinin tunç yasası Weber'in bürokrasi anlayışından ayrılmaktadır (Ergun, Polatoğlu, 1992, s.63).

Oligarşinin Tunç Kanunu açık bir biçimde modern büyük örgütlerin kaçınılmaz olarak oligarşik özellik gösterdiklerini söylemektedir. Bu oligarşik düzen, yöneten ve yönetilenlerin idealleri ile uyumlu olmasa dahi durum kaçınılmaz bir şekilde gelişim

gösterir. Sosyolog Robert Michels'e göre bu şekilde örgütlerin tamamı, yapıları resmiyette “demokratik olanlar” dâhi fiilen oligarşiye dönüştüren “tunçtan bir kanuna” tabi olacaktır (Hürriyet, 2023).

Michels çağdaş bürokratik yaklaşım olan oligarşinin tunç yasasını gerekli kılan üç temel nedenden bahsetmiştir (Dereli, 1976, s.17);

1. Demokratik sürecin sağlanması adına bürokrasi yapısının içerisinde görev alan her birey örgütsel anlamda alınan tüm kararların oluşması esnasında aktif rol almalılardır. Fakat bürokratik örgüt büyüdükçe ve görev alan bireyler arttıkça bu demokratik ortamı sağlamak pek mümkün olmayacaktır. Bu yüzden bürokratik örgüt büyüdükçe demokrasi ilkelerinden de vazgeçme durumu ortaya çıkacaktır.
2. Bürokratik örgütlenme yapısı büyüdükçe oluşan ve dağıtılan görevler de karmaşık bir hal alacaktır. Bu yüzden bu karmaşıklığı ortadan kaldırabilmek adına bürokraside görev yapan bireylerin gerekli eğitime sahip uzman ve bilgili olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda ortaya bir sorun çıkmaktadır. Bürokratik örgütlenmede bilgili ve uzman bireyler karar alma mercilerinde daha etkin olacakken diğer bireyler bu karar alma mekanizmasından uzaklaşacaktır.
3. Bürokratik yapılanmada olan hiyerarşik sistemde en üst mertebede görev alan bireyler yönetsel ve iletişim araçlarını daha yoğun bir şekilde kullanacaklardır. Böyle bir durumda da hiyerarşinin en üst mertebesinde görev alan bireylerin yönetimi sadece kendi elinde bulundurmaları ve ayrıca bu güçten faydalanarak manipüle edici davranışları daha sık kullanmaları mümkün hale gelmektedir. Bu halde de hiyerarşinin en üstünde yer alan bireyler yönetsel açıdan elde ettikleri tecrübe ve kazanımlar avantajıyla örgütsel yapı için vazgeçilmez ve mutlak gerekli hale geleceklerdir. Bu algı örgütün üyeleri arasında değil de en üst mertebede yer alan üyeler arasında da meşru bir hal alacaktır. Liderlerin yönettiği örgütsel yapıyı kendi karakteristik yapısı ile özdeşleştirerek rollerini kaybetmemek ve statüsel gücünü korumak adına davranışları ortaya çıkabilir. Herhangi bir durumda örgütü yöneten bireyin görevini yerine getiremeyeceği anlaşıldığında bu görevli kendi yerini doldurabilecek kişiyi kendi inisiyatifine bağlı olarak getirmesi ile yönetsel işlem her açıdan etkilenebilir.

2. 4. 2. Bürokratik Kolektivizm Teorisi

Bürokratik kolektivizm, fikir ve kavram olarak, 1930’lu yılların sonlarında Troçkici sosyalistler arasında, SSCB hakkında yapılan tartışmalarda doğmuştur. Yüksek bir ihtimalle bu kavram sistematik olarak yazıya dökülmeden önce çeşitli grup tartışmalarında geliştirilmiş ve özümsemiştir ki daha sonra farklı eserlerde baş göstermiştir.

Bürokratik kolektivizmi bir toplum biçimi olarak okumak yanlış olmayacaktır. Üretim araçları mülkiyetinin kolektifleştirildiği ya da kolektifleştirme eğiliminde olan toplumlarda, bürokrat sınıfın üretim araçlarını eline geçirmesi ile beraber sınıf niteliğini daha net bir şekilde oluşturduğu görülmektedir (Övgün, 2010, s.41).

Bürokratik kolektivizmin önemli bir tartışma konusu olmasında büyük role sahip olan Bruno Rizzi tarafından kaleme alınan “Dünyanın Bürokratikleşmesi” adlı kitabını da referans olarak göstermek yanlış olmayacaktır (Hampton, 2000).

2. 4. 3. Yönetici Sınıf Teorisi ve Mosca

İtalyan düşünür Gaetano Mosca, siyasal yapıyı sistematik biçimde ele alarak kileler ve elitler olmak üzere iki ayrı sınıftan bahseden bir akademisyendir. Toplumun yönetici ve yönetilen olmak üzere iki ayrı uç sınıftan oluştuğunu iddia eden Mosca; yönetici konumunda bulunan sınıfın yönetsel araçları ellerinde bulundurduklarını ve bu araçlar üzerinde tekel oluşturarak sayı bakımından çok olmayan bir birey topluluğu olduğunu savunmuştur. Ayrıca yönetici olan sınıfın siyasal iktidarı da elinde bulundurduğunu dile getirmektedir. Mosca, yönetilen kesimden oluşan sınıfın ise yöneten grup tarafından yönetilen ve sayı bakımından yönetici sınıftan çok daha fazla olduğunu belirtir (Kapani, 1987, s.112). Mosca bu iki ayrım üzerinden teorisini açıklamaktadır. Yönetilen sınıfın yönetenler tarafından yönlendirildiği aşıkârdır. Toplumsal ve siyasal bir ayırmadan bahsetmek mümkündür. Burada miktar açısından da bir noktaya değinmiştir. Bu bağlamda Mosca’nın yönetici sınıf teorisi büyük bir anlamda şekillenmektedir.

Yönetsel sistemin tarzları arasında bir ayırımın olduğunu dile getiren Mosca; toplumsal yönetimin siyasal örgütünü de incelemiştir. Bürokratik ve feodal olmak iki ayrı yönetim şeklinin olduğunu savunmaktadır. Yönetsel anlamda oluşan bu farklı tarzların oluşmasının sebebi yönetici konumunda bulunan sınıfın niteliksel özellikleridir. Basit bir biçimde yapılanan feodal yönetim tarzı önemli bir karar mekanizmasıdır. Bu bağlamda yöneten kesimde bulunan birey karşı tarafta bulunan birey üzerinde keyfi iktidar baskısı

kurabilir. Fakat bürokrasi teorisinde yönetsel devlet işleri karmaşık bir hale gelmiştir ve bu karmaşıklık gidermek adına işbölümü öncülü ortaya konulmuştur. Yöneten sınıfın belli üyeleri devlet mekanizmasının karmaşık hale gelen işlerinin kendilerine görev edinerek bürokratik örgütlenmeye dâhil olmuşlardır (Hançerli, 2014, s.23).

2. 4. 4. Siyasal Elit Teorisi ve Pareto

Elit kavramı köken olarak Latince’de sırasıyla ‘seçme’ ve ‘seçilmiş’ anlamlarına gelen ‘eligre’ ve ‘electa’ kelimelerinden türetilmiştir. 17. yüzyılda üstün kalitedeki malları tanımlamak için kullanılmıştır (Arslan, 2004, s.2). Pareto’nun elit kavramına yüklediği anlam ise ilgi çekicidir. Ona göre elitler kısa ne net olarak her beşeri faaliyetin dalında not verme yoluyla bir çabaya girildiğinde, kendi içerisinde en yüksek nota sahip olanlardır, biçimindedir. En iyi memurlar, avukatlar, polisler, politikacılar kısacası kendi dalı içerisinde akılları ve varlıkları diğerlerine oranla daha yüksekte olanlardır. Bu anlamlandırma bir birey sıfatı olarak nitelendirilmektedir (Pareto, 1935, s.80).

“Bu tanımlama görüldüğü üzere, siyasal bir vurgu içermemektedir. Zira bu genel tanımlama, teorinin üzerine kurulduğu yönetici elitler (governing élite) sınıflandırmasına zemin hazırlamaktadır. Pareto, yukarıda çerçevesi çizilen elit sınıfının, yönetimde dolaylı ya da dolaysız belirli bir payı olan bireylerden oluşan kısmına yönetici elitler (governing élite); geri kalan kısmına da yönetici olmayan elitler (non-governing élite) adını vermektedir. Dolayısıyla Pareto’ya göre toplum, elit olmayanlar (non-élite) ve elitler olmak üzere ikiye ayrılır. Elitler de kendi içinde yönetici elitler ve yönetici olmayan elitler olarak ayrılır. Dolayısıyla toplumu yöneticilerden oluşan üst sınıf ve yönetilenlerden oluşan alt sınıf olarak ayırmak da mümkündür.” (Arslan, 2015, s.80).

2. 4. 5. Teknokrasi

Teknokrasi, idari yönetimde kararların tamamının teknik uzmanlar tarafından alındığı yönetim sistemine verilen isimdir. (wmaraci.com) Kökü yunanca olan teknokrasi kavramı, sanat anlamına gelen tekhne ve otorite, egemenlik, iktidar anlamlarını ifade eden kratos kelimelerinden meydana getirilmiştir. Teknokrasi çeşitli anlamlarda kullanılmaktadır (Schweizer, 1948, s.222):

- a) Kavramsal olarak teknik boyutun egemenliği anlamı ile ifade edilmektedir.

- b) Teknisyen kesimin iktidarı anlamını taşımaktadır.
- c) Birçok araştırmacıya göre teknokrasi, teknisyen grubun mevcut iktidar veya merkez üzerinde olan etkisini belirtmektedir.
- d) Demokratik süreç gibi teknokrasi de toplumun ayrıcı unsurunu meydana getirmektedir.
- e) Bir bakıma teknokrasi demokrasiyi tehdit eden bir anlam taşımaktadır. Organizasyonun bozulmasını ifade etmektedir.
- f) Toplumsal ve iktisadi bir hareket biçimi olarak nitelendirilebilen teknokrasi; 1928 ekonomik çözülmesi ile endüstriyel tarzda yaşanan çağda ortaya çıkmıştır. Nihayet teknokrasi ekonomik ve toplumsal bir harekettir. Teknik çalışmanın bir plan dâhilinde işlemesi ile toplumsal ihtiyaçların giderilmesi hedeflenen amaçtır.

Toplumsal alanda faaliyet gösteren tüm organizasyonel örgütlerde teknokrasi somut bir biçimde görülmektedir. Toplumda olan tüm örgütler; sendikalar, dernekler, vakıflar, siyasi partiler içerisinde teknokratik bir yapı barındırabilirler.

2. 4. 6. Meritokrasi

Michael Young tarafından yazılan The Rise of Meritocracy (Meritokrasinin Yükselişi) kitapta ilk kez meritokrasi teriminden bahsedilmiştir. Söz konusu eser 1958 yılında yazılmıştır (Topdemir,Öncel, 2020, s.565). Çağdaş bir terim olarak nitelendirilen meritokrasi kavramı liyakat ve güç kavramlarının birleşiminden meydana gelmiştir. En genel tanımı ile meritokrasi; liyakat sistemi ile liyakat sahibi bireylerin iktidar gücünü elinde bulundurmaları gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda meritokrasiyi siyasal bir anlam ile ifade etmek yanlış olmayacaktır. Çünkü meritokrasi anlamsal çerçevesi itibariyle değerli bireylerin siyasal güç üzerinde söz sahibi olması gerektiğini dile getirmektedir. Bu anlamı ile meritokrasi terimi, elitlerin iktidar sözcüsü olmasını savunan teoriler ile yakın bir anlam şeması çizmektedir. Fakat meritokrasiyi benzer düşüncede olan kuramlardan ayıran en önemli özelliği bürokratik yapılarda görev alan bireylerin seçkin sınıftan olmasının yanında liyakat sisteminin aktif olarak çalışmasıdır (Tortop, İsbir, Aykaç, 1993, s.213).

Meritokrasi en geniş anlamıyla; bürokratik örgütlenmelere dair çağdaş yaklaşımlardan biri olarak yer edinmiştir. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe bürokratik yapılanmada görev alan bireylerin çalışkan, akıllı ve değerli niteliklere sahip olan gruptan

oluşan bir yapıdır. Diğer bir kısas ise bürokratik örgütlenmeye dâhil olan bireylerin liyakat sistemiyle seçildiğini söylemek mümkündür. Bu liyakat sahibi kişilerin en üst konumlarda bulunması gerektiğini savunur (Karayalçın, 1973, s.98). Genel olarak bu yönüyle çağdaş bir kuramdır hiç kuşkusuz kaçınılmaz olacaktır. Görev yaptığı alan açısından bireylerin sıfatları devlet mekanizması ve toplum için çok değerlidir.

2. 5. Bürokrasinin Temel İşlevleri

Bürokrasinin tanımsal olarak gerektirdiği bürokratik örgütlenmeler en temel olarak yasama organının belirlediği ve faaliyete geçirilen kurallar, normlar ile kamusal politikaların uygulanmasını yerine getirmek adına kısaca idare işlerini icra etmektir. Bürokrasi kamusal alana yeni politikalar üretir, bu politikaları proje haline getirir ve öneri biçiminde siyasi iktidarın yürütücülerine sunarlar. Hatta yasalar oluşturulurken önceden belirlenen taslaklarda bürokrasinin önemli katkısı bulunmaktadır. Bu anlamda yasaların işlevinde bürokrasi devamlılık ve istikrar adına önemli görevde bulunmaktadır.

2. 5. 1. İdare ve Sevk İşleri

Siyasal iktidarın devlet yapılanmasında hükümet olarak nitelendirilmesi ile bürokratik örgütlenmelerin de idari yapı olarak nitelendirilmesi bilinmektedir. Bürokrasinin hükümet tarafından alınan kararları uygulaması ve politikaların işlenişinde idare işinin sağlaması yönü bu nitelendirmelerin gerekçesi olarak sunulabilir. Kesin bir ayrımın nedenini ortaya koyan bu ayrım siyasi otorite ile bürokrasiyi birbirinden ayırmaya yeterlidir. Siyasal araçlar politikaları üretir bu politikaları da bürokrasi örgütsel biçimde faaliyete geçirirler. Birçok düşünür ve Weber tarafından da desteklenen bu görüş bürokrasi ve siyasi otoritenin ayrımının olması gerektiği taraftarıdır. Fakat bu ayrıma rağmen birçok işlemde bürokrasi bağımsız bir biçimde hareket edebilmektedir (Hançerli, 2014, s.32).

Bürokrasinin yürütücülerinin tecrübeleri ve bilgi düzeyleri bakımından siyasi otoritenin ortaya attığı politikaların nasıl uygulanması gerektiği konusunda önemli rol oynadığı bilinmektedir. Bu bilgi düzeyi bürokratların toplumsal alanda oluşturulan siyasi politikaların oluşumunda aktif rol almalarını kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda kendisine

müdahale boyutunu sınırlandırmak adına siyasal otorite belli başlı denetim araçlarını oluşturmaktadırlar. Bu denetim araçları her devlet yapılanmasında farklı işlenmektedir. Fakat bu farklılık bürokrasinin idari işleri yürütmesindeki rolünü göz ardı etmemektedir. Böyle bir görev ise bürokrasiye kısmen de idari anlamda özerk bir karakter yüklemektedir (Heywood, 2007, s.513-514).

2. 5. 2. Kamu Politikası Kararlarının Hazırlanması

Bürokrasinin ikinci önemli işlevi siyasal iktidarlara danışmanlık hizmeti vermesi ve yeni kamu politikalarının oluşturulmasında onlara bilgi sağlayarak bir araç niteliğinde görev almasıdır. Bürokratik örgütlenmelerin uzmanlığı ve pratikliği sayesinde, siyasal otorite yeni kamu politikalarını oluştururlar. Bu işlev özellikle bürokrasinin üst düzey yöneticileri tarafından yerine getirilir. Birçok bilgi bürokratik yapılar içinde üretilmekte, değerlendirilmekte, biçimlendirilmekte ve saklanmaktadır. Bürokrasi tarafından üretilen bilgi ve üst düzey bürokratlar tarafından bu bilgilerin siyasal iktidarlara ne şekilde sunulduğu, kamu politikalarının oluşturulmasında etkili olmaktadır. Devletin sorumlu olduğu kamu görevleri ve hizmetlerinin karmaşılaşması, bürokrasinin bu işlevinin önem derecesini daha fazla arttırmaktadır. Siyasal iktidarlar politika oluştururken uzmanlaşmış, profesyonel bürokratlara daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Heywood, 2007, s.514-515).

Bürokrasinin idari işleri yürütmesi konusundaki görevi küçümsenmeyecek derecede önemlidir. Bu bağlamda bürokrasi siyasal otorite açısından gerekli ve olmazsa olmaz bir koşulu olarak görülmektedir.

2. 5. 3. Süreklilik ve İstikrar

Bürokrasinin bir diğer gerekliliği ise idarede sağladığı devamlılık görevidir. Birçok devlet mekanizmasında siyasal otoritenin görev süresi anayasaya ile sınırlandırılmıştır. Birçok demokratik ülkede siyasal otorite seçim yoluyla görev başına gelmektedir ve görev süreleri ise dört ile altı yıl arasında değişkenlik gösterebilmektedir. Fakat bürokratik örgütlenmelerde görev yapan bireyler herhangi bir seçim sistemi ile değil de farklı yollarla göreve geldikleri için siyasal otoriteler gibi değişkenlik göstermezler. Bu bağlamda kamusal idari işlemlerde herhangi bir aksamanın yaşanmasının önüne geçilmiş olunuyor. Siyasal anlamda istikrarın olmadığı hükümetlerde bürokrasi devlet işlerinin

yürütülmesi konusunda devamlılığın sağlanması adına görevini devam ettirmektedirler (Hançerli, 2014, s.32).

Bürokrasinin siyasal iktidardan bağımsız biçimde görevini her koşulda yerine getirmesi bürokratik örgütlenmelerin istikrar işlevinden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda bürokratik örgütlenmeler, toplumsal alanda, siyaset ile arasında işlevsellik bakımından farklı anlamlar barındırmaktadır.

BÖLÜM III

MAX WEBER VE BÜROKRASİ, NEOWEBERYAN YAKLAŞIM

3. 1. Max Weber'in Hayatı ve Düşünsel Kaynakları

Alman filozof, sosyolog ve iktisatçı Max Weber 21 Nisan 1884 tarihinde Almanya'nın Erfurt kentinde yedi çocuklu bir ailenin en büyük çocuğu olarak dünyaya gelmiştir. Tam adı Karl Emil Maximillian Weber'dir. Max Weber'in babası Sir Max Weber dönemin liberal politikacılarından biridir. Weber'in annesi Helene Fallenstein ise ılımlı bir protestan ideolojisine sahip olduğu görülmektedir (Biyografi, 2023). Max Weber'in bilgi ve fikir birikiminde çok büyük katkısı olan bir aile, akraba ve çevreye sahip olduğu görülmektedir. Entelektüel ve düşünsel zenginliğinde bu üç faktörün rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ailesinin, en çok da babasının yönlendirmesiyle hukuk okuyan Weber'in ilgi alanları düşünsel hayatında önemli bir yere sahiptir. Hukuk eğitimi görmesinin yanında tarih, felsefe, ekonomi gibi başlıklarla da ilgileniyordu (Smith, Riley, 2016, s.6). Max Weber, doğduğu sosyal ve doğal ortam itibarıyla düşünsel fikirler

üretebilecek bir avantaja sahipti. Kendi ailesi ile birlikte eğitim odaklı bir bakış açısına sahip olduğu aşikârdır. Çevresel koşulların Weber için avantaj sağlaması sosyal ve tarihsel birikim adına çok etkili olmuştur.

Weber'in çocukluğu Almanya'nın siyasal açıdan gelişmesi ve değişmesi açısından önemli bir süreç olan 'Bismarck Dönemi' olarak adlandırılan dönemde geçti. Almanya'nın bu dönemde Bismarck liderliğinde merkezi bir milli devlet haline geldiği görülmektedir. Bu noktada 1870 yılı ve sonrasında yaşanan sosyal ve siyasal süreç Weber üzerinde ciddi anlamda etkiler bırakmıştır. Max Weber yaşamı boyunca siyasette herhangi bir statüye sahip olmamasına karşın şahsi ve akademik olarak önemli tecrübeler edinmiştir (Giddens, 1996, s.11).

Max Weber'in bilimsel çalışmaları, kişiliği, fikirleri, akademik kaygıları üzerinde dönemin Almanya'sının ve Batı toplumunun siyasal, toplumsal, sosyal gelişim sürecinin etkili olduğu görülmektedir. Bu yüzden olacak ki Weber 'milliyetçi – liberal' bir düşünce çizgisinde olmuştur. "Weber, ulusun yüceliğini ve devletin gücünü her şeyin üstünde tutan bir Alman'dır." (Aron, 1973, s.67). Max Weber toplumsal alanından oldukça ciddi bir biçimde etkilenmiştir. Düşünsel kaynağının bu çevreden oluştuğunu söylemek mümkündür. Tarihsel açıdan Almanya'nın önemli değişim sürecinde yaşam sürdürmüştür. Bu değişim ve gelişim süreci eserlerinde izlerini göstermektedir.

Yaşamının ilerleyen dönemlerinde akıl sağlığını yitiren Max Weber'in, bu döneme kadar yayımlanmış tek eseri olan 'Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu' adlı eseri dışında bizlere ulaşan iki eseri, eşi Saint- Gobein Weber tarafından toplanan notlarıyla kitap haline getirilmiştir. Weber, 1920 yılında Almanya'da, yakalandığı zatürreden dolayı hayata gözlerini yummuştur (Tosun, 2020).

Weber bu kapsamda, "Max Weber, daima iki çatışan itkiye tabi kalmıştır. Bunlar bir adamının pasif ve disiplinli hayatıyla; bir siyaset adamının aktif ve pratik yönelimidir. Entelektüel düzeyde birbiriyle rekabet eden bu iki ilham arasında; bir tarafta bilimsel ve olgusal bilgi ile karşı karşıya kalan Weber, diğer tarafta ise normatif ve değer yargılarının geçerliliği arasında bir ayrım ile karşı karşıya kalmıştır." (Giddens, 1996, s.51). Weber görüldüğü üzere yaşamında statü olarak bir seçim yapması gerektiği gerilimi ile hareket etmiştir. Faaliyet olarak herhangi bir siyasi girişimde bulunmadığını söylemek mümkündür.

Genel olarak yaşadığı dönemin sosyolojik yapısından etkilenen Weber Alman sosyoloji geleneği anlama ve kültür yapıları üzerinde odaklanan çalışmalar ile ün

kazanmıştır. Alman sosyolojisinin temel düşüncesi ise bütün beşeri bilimlerin özellikle tarih ve sosyolojinin doğa bilimlerinden konu ve yöntem bakımından farklılık gösterdiği söylenmektedir. Alman sosyologlarına göre insana bağlı faaliyetler için işaretler ve semboller incelenmelidir. Çünkü insanın ürettiği her faaliyet simgesel bir öneme sahiptir (Hira, 2000, s.85). Weber toplumu anlayabilmenin öneminden bahsederken bu toplumu anlayabilmenin de bireyin yani toplumu oluşturan öznenin eylemini anlamak gerektiğini savunur. Ona göre bireyin her eylemini toplumsal bir eylem olarak nitelendirmek de yanlıştır ve bunun mümkün olamayacağını savunmuştur. Weber'in anlamak duygusuna yüklediği anlam son derece önemlidir (Demirel, 2013). Weber çalışmalarında temel olarak toplumsal eylemler üzerinde ağırlıklı olarak durmuştur. Bu yönüyle dönemin diğer düşünürlerinden farklı bir konumda bulunmuştur. Ortaya koyduğu çalışmalarda yapıların değil toplumsal eylemin üzerinde yoğunlaşılması gerektiğini savunmuştur. Dolayısıyla, bireylerin eylemlerini yorumlayabilmek adına eylemlere yüklenen özel ve toplumsal anlamların analiz edilmesi gerektiğine inanır (Zencirkıran, 2016, s.45).

Max Weber tarafından sosyal eylem teorisinin dört ideal tip modellemesi şu şekildedir (Aron, 2000, s.458):

- **Amaca Yönelik Akılcı Davranış:** Herhangi bir bireyin, yapacağı işin ön taslağını amacına yönelik bir biçimde düşünce dünyasına tasarlayıp ve bu amacı gerçekleştirmek üzere gerekli araçları düzenlemesidir.
- **Değer Olgusu İle İlgili Akılcı Davranış:** Herhangi bir bireyin, toplumsal getirisi olan değerleri göz önüne alarak ve bu toplumsal değeri içselleştirip oluşabilecek tüm tehlikeleri göze alarak akılcı bir biçimde davranış sergilemesidir.
- **Heyecan veya Duygusal Otoriteye Bağlı Davranış:** Max Weber bu davranışsal hareket tipini bireyin kendi bilincinin farkında olması ile bağdaştırır. Bu bağlamda bireyin karakteristik yapısının doğrudan sergilenmesidir. Davranış kalıbının ortaya konulmasının sebebi bireyin iç dünyasından gelmektedir.
- **Geleneğe Bağlı Davranış:** Herhangi bir bireyin davranışının toplumsal alandan gelmesi ile ilişkilidir. Bu bağlamda birey davranışını toplumsal inanç, alışkanlık, kurallar ve kültürüne göre oluşturmaktadır.

3. 2. Weberci Bürokrasi Anlayışı

Ünlü filozof ve düşünür Max Weber Alman asıllı olup bürokrasi kuramını detaylı ve sistemli bir biçimde incelemiştir (Mardin, 1990, s.101-104). Max Weber'in klasik bürokratik kavram formülasyonu, kayıt oluşturma sürecinin içinde gerçekleştiği yapıyı veya hiyerarşiyi anlamak isteyen arşivciler için bir çıkış noktası olarak hizmet edebilir. Weber özellikle bürokrasinin demokrasideki rolüyle ilgilenmiş ve siyasi parti kollarının seçim sürecini yönetmedeki önemini fark etmekte gecikmemiştir. Bu çıkarımı elde etmek için Weber'in yaşamına bakmak gerekir. Çünkü dönem şartları itibariyle siyasal hareketlerin yoğun olduğu bir süreçte yaşanmıştır.

Weber'in bürokratik yönetim tarzını yönetsel ve sosyal anlamda gelinebilecek en önemli boyut olarak nitelendirmiştir. Bürokrasi yönetim tarzı ise rasyonel unsurlara göre şekil alması ile şahsi uygulamaların getirdiği duygusal davranış kalıplarının bu alanda yer edinmemesi ile ilişkilidir (Özkalp, 1989, s.76). Bu anlamda akılcı unsurlar ile oluşturulup güçlenen ve şahsi duygulara yer vermeyen yönetsel sistem mekanizması ortaya konulmuştur. Standart bir boyut kazanarak; siyasal otoriteden bağımsız bir biçimde değişime sık sık gitmeyen bürokrasi, klasik bir anlam kazanmaktadır. Akılcı unsurların himayesi ile oluşturulan net ve açık yasalar ile bürokratik yönetim tarzı meydana gelmektedir (Özkalp, Sabuncuoğlu, 1987, s.50).

Weber bürokrasi anlayışını akılsal mantık üzerinden yürütmüştür. Çoğunluk olarak gözleme dayalı bir düşünce mekanizması ile çalışmıştır. Yönetim ve siyaset meselesi üzerinden ise bürokrasi düşüncesini daha kapsamlı açıklamıştır.

3. 2. 1. Rasyonalite ve Weber

Rasyonellik terimi Weber'in bürokratik teorisi anlamak üzere anlamlandırmak ve açıklamak önemlidir. Weber tarafından kullanılan rasyonellik kavramı yöntemsel farklılığın anlaşılması açısından kritik bir ayrıcalığa sahiptir. Aynı zamanda rasyonalite bireysel davranışların kategoriler halinde açıklanması durumunda önemli bir referans kaynağıdır (Kundakçı, 2016, s.50). Weber okuması yapılırken olmazsa olmaz referans noktası rasyonalizm anlayışdır. "Rasyonalite" ve onun tarihsel rasyonalizasyon süreçlerindeki çeşitli tezahürleri Max Weber'in külliyatında önemli ve belki de en önemli tema olarak evrensel bir şekilde kabul edilmiştir.

3. 2. 1. 1. Pratik Rasyonalite

Rasyonel pratik olgusunu somut bir biçimde ortaya koyan faaliyetler bireysel davranışların salt faydacı, çıkarıcı ve egoist çıkarımlarıdır. Araçsal mekanizmanın şahsi ve gündelik çıkarlar doğrultusunda amaçlara yönelik rasyonel eylemlerin varlığı ile kavram kendine yer edinmiştir. Weber'in tanımlamasına göre savaşı olarak nitelendirilen bireyler, mistik duygulardan arınmış ve dünyevi amaçlara yönelik davranışlar sergileyen bireylerdir. Bunun tam tersi karşılığına denk gelen diğer davranış kalıbı ise dini inancın hâkim olduğu büyü ve inançsal temelli grup olan köylülerdir. Bürokrasinin olduğu çoğu yerde de din olgusu kuralcı bir yapı ile faaliyet sürdürmektedir (Weber, 1946).

Weber, dünyevi faaliyetleri bireyin tamamen pragmatik ve egoist çıkarlarıyla ilişkili olarak gören ve değerlendiren her yaşam biçimini pratik rasyonel olarak tanımlar. Gündelik çıkarlar açısından pragmatik eylem yükseliştir ve pratik amaçlara, en uygun araçların dikkatli bir şekilde tartılması ve giderek daha hassas bir şekilde hesaplanmasıyla ulaşılır. Dolayısıyla, bu tür bir rasyonalite, insanın araç-sonuç rasyonel eylem kapasitesinin karışımı olarak ortaya çıkmaktadır.

3. 2. 1. 2. Teorik Rasyonalite

Kavramsal açıdan entelektüel rasyonalite olarak da adlandırılmaktadır. Sistemik düşünürlerin toplum ve doğa realitesine karşılık oluşturduğu kavramlar öbeğidir. Dünyevi oluşumlar hakkında rasyonel yorumlamalar yaparak bir kavram şeması oluşturulması aşamasında; günlük gelişen ve rastgele olan olayların mantıklı anlam arayışına yönelik düşünürler çalışmaktadır. Soyut bakımdan değerlendirilen bu rasyonalite biçimi dünya yaşamının bir karmadan ibaret olduğunu düşünmektedir. Birbirini etkileyen olayların tümü dünya yaşamı içerisinde mevcuttur. Düşünmenin çok önemli olduğu bu rasyonalite biçiminde yaşamın düşünceden geldiği fikri bulunmaktadır. Bu bağlamda düşünce dünyası gerçek dünyayı etkileyen bir unsurdur (Ritzer, Stepnisky, 2012, s.30).

Burada belli bir baskılama çabasından bahsetmek mümkündür. Düşünce evresinin bireysel veya toplumsal eylem üzerinde sistematik bir anlamlandırma süreci olarak yorumlamak doğru olacaktır. Sadece düşünce mekanizmasından bahsetmek de doğru

değildir. Eylemin varlığı bu düşünme yapısını meydana getirmektedir. Toplumsal analiz sürecinde evrenin karmaşasını netliğe kavuşturma çabası olarak değerlendirilmektedir.

3. 2. 1. 3. Özsel Rasyonalite

Bireyin yeteneğinin yine bireyin akılcı davranışından kaynaklandığı savunan bu rasyonalite tipi önemlidir. Dostluk terimi yardımlaşma, huzur, sadakat gibi değerler ile özdeşleştiğinde daha donanımlı bir biçim ortaya çıkmaktadır. Mutlak olarak değerlerin davranışsal kalıplar üzerinde hâkimiyeti söz konusudur. Weber bu rasyonalite biçimini Konfüçyüs tarzı bir dünyevi görüşe benzetmektedir. Bu benzetme elbette ki rasyonel boyutun benzerliğini ortaya koymaktadır. Pragmatik olmayan tüm görüşleri reddettiği için diğer sistemlerden daha akılcıdır demek doğru bir yaklaşım olacaktır (Weber, 1946, s.293). “Özsel rasyonalite eylemi doğrudan kalıplar halinde düzenler. Ancak bunu, rutin sorunlara yönelik çözümlerin salt bir araç-sonuç hesaplaması temelinde değil, geçmiş, şimdiki ya da potansiyel bir "değer önermesi" ile ilişkili olarak yapar. Servetin olumlu değerlendirilmesi ya da görevin yerine getirilmesi gibi tek bir değer değil, bir değer önermesi kapsamlılık, iç tutarlılık ve içerik bakımından farklılık gösteren tüm değer kümelerini ifade eder. Dolayısıyla, bu tür bir rasyonalite, insanın doğasında var olan değer-rasyonel eylem kapasitesinin bir tezahürü olarak mevcuttur.” (Kalberg, 1980).

3. 2. 1. 4. Formel Rasyonalite

Formel rasyonalite kavramı çağdaş hukuki, ekonomik ve bürokrasi biçimleri ile kullanıldığında özsel rasyonalite ile zıt bir anlam taşıdığı görülmektedir. Bu rasyonalite tipi ile Batı uygarlığı Doğu uygarlığı üzerinde baskınlık kurmaktadır. Bir alanda olan herhangi bir yasal zemin formel rasyonalitenin faaliyet sürdürdüğü zemindir. Bu bağlamda prosedürler, kurallar ve karar mekanizması yasanın referansında gerçekleşmektedir. Araştırmacılar tarafından tartışan konu; Weber tarafından rasyonel davranış kalıplarının hiyerarşik olarak sıralanıp sıralanmadığı tartışmasıdır. Bu tartışma neticesinde bürokratik etkinliğin sonuçları itibarıyla formel rasyonalite Weber tarafından övgü ile bahsedilmiştir (Kundakçı, 2016, s.58).

3. 2. 2. Weber’de Meşruiyet ve Otorite

Siyasal alanda öncülük eden yön veren iktidar, otorite, meşruluk gibi kavramlar, tarih boyunca hem düşünürlerin hem de iktidarların üzerinde durdukları konu başlıklarının başında geldiği görülmektedir. Özellikle iktidar kavramı, siyasal, toplumsal, sosyolojik yönleri olan çok geniş bir anlam yelpazesine sahip olup, bir kimsenin veya bir grubun diğerlerini kontrol edebilme kapasitesini anlatmaktadır. Bu bağlamda iktidar kavramının siyasal boyutunu anlatan siyasal iktidar, diğer iktidar türlerinden ayrılmaktadır. Siyasal iktidar, en üstün iktidar olmanın yanı sıra, ayrıca zor kullanma tekeline de sahip iktidardır demek mümkündür. Fakat tarihte hiçbir siyasal iktidar sürekli olarak güç kullanma ile varlığını sürdüremediği görülmüştür. Dolayısıyla kendilerini halka benimsetmek için bir dayanak bulmaya ve meşruiyetlerini temellendirmeye çalışmışlardır. Başarılı oldukları ölçüde de meşru iktidar yani otorite olarak kabul edilmişlerdir. Otoritenin zorlayıcı iktidardan farkı; verdiği emirleri insanların rızasına dayandırabileceği sistem üzerinden gerçekleştirmesidir. Bu nedenle meşruiyet, halkın iktidara itaatini sağlayan temel bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Sheldon, 2001, s.24-25).

Meşru olma durumu ile otorite paralel çizgide bulunmaktadır. Toplumsal düzen açısından yönlendirici etkilere sahiptir. Toplumun varlığının oluşumundan itibaren belli başlı otoriteden bahsetmek mümkündür. Çünkü toplumsal yaşam beraberinde birçok problemi getirmektedir. Problem olarak görülen birçok sürecin elbette ki çözüm paradigmaları da olmuştur. Burada otoriter gücün varlığını örnek göstermek doğru olacaktır.

Meşruiyet terimini tanımlamak üzere birden fazla görüş ortaya atılmıştır. Bu bağlamda birçok meşruiyet kaynağı ve otorite tarzları ortaya konulmuştur. Burada yapılan bir genel sınıf ayırımı mevcuttur. Buna göre demokratik ve teokratik olmak üzere iki ayrı kuram mevcuttur. Teokratik olarak gelişen meşruiyet tarzında ilkel davranış kalıplarının oluşturduğu kutsallık anlayışı hâkimdir. Meşru olma davranışını kutsal düşünce kalıplarında aramaktadır ve bu arayış günümüze kadar çeşitli biçimlerde kendini göstermektedir. Ortaçağın gerici kilise düşünce yapısından Mısır firavunlarının tanrısal özelliklerle nitelendirildiği davranışlara kadar örnekler mevcuttur. Bu tarz anlayışlar aydınlanma bakış açısıyla toplumsal alanda etkisini yitirmeye başlamıştır. Siyasal otoritenin kaynaklık meşruluğu dünyevi bakış açısıyla oluşturulmaya çalışılmıştır (Özdemir, 2014).

Meşruiyet ve otorite terimlerine yönelik literatürde farklı görüşler mevcuttur. Birçok

sosyal araştırmacı Weber’i referans alarak meşruiyet tartışmalarını gerçekleştirmektedir. Weber tarafından ortaya konulan çözümlemeler günümüzde dahi siyasal bilimlerin temel başlığını oluşturmaktadır. Weber yaptığı sistematik çözümlemeler ile tarihsel sürecin anlaşılması noktasında son derece önemli fikirler ortaya koymuştur. Bu bağlamda meşruiyet temelli çalışmalarda Weber referans olarak alınmaktadır. Weber tarafından ortaya konulan bu düşünce siyasal iktidarların mutlak otorite ile ayakta duramayacağını anlamak mümkündür. Siyasal otoritenin varlığını meşru kılacak bir güce ihtiyaç duyduğu inancı Weber tarafından ilk kez ortaya konulmuştur (Dursun, 2012, s.114).

Max Weber otorite anlayışını üç farklı ideal tip biçimiyle açıklamıştır. Bu ideal tipler karizmatik otorite, geleneksel otorite ve yasal otorite olarak isimlendirmiştir. Meşruiyet kavramının da tanımlandığı bu ideal tip sınıflandırmasında meşruluğun toplumsal alanda hangi biçimde oluştuğunu da açıklamaktadır. Weber’in bürokratik çalışma alanına ve literatüre en büyük katkısı bu ideal tip örgütlenmelerdir (Oktay, 2003, s.53).

3. 2. 2. 1. Geleneksel Otorite

Weber’in en başa koyduğu geleneksel otorite tipi; eski tarihlerden beri devam eden bir davranışsal kalıp teorisidir. Meşru gücünü toplumsal alışkanlıklardan alan geleneksel otorite görenek ve geleneklerin hâkimiyetinden şekillenmiştir. İlkel davranış kalıbının ortaya koyduğu inançsal üstünlük anlamı taşımaktadır. Geleneğin meydana getirdiği efendi karakteri ile önemli derecede bir yönetsel kimlik oluşturulmuştur. Geleneğin meydana getirdiği bu efendi rolünün güç kaynağı toplumsal gelenek ve göreneklerdir. Bu anlam itibariyle efendi, toplum tarafından tartışılmaz bir biçimde onaylanmaktadır. Bu da beraberinde efendilerin ortaya koyduğu söylemler, şahsi ve keyfi olabilmektedir. Özel yargıların ve kararların sıkça görüldüğü bu teoride ilkel davranış kalıpları meşhurdur (Fişek, 1979, s.72).

İlkel davranış kalıpları ile meydana gelen bu otorite tipi modeli toplumun eskiden beri süregelen kültürel unsurlarını içermektedir. Bu bağlamda efendilerin liyakat sistemi ile değil de kan bağıının hâkim olduğu yöntemle seçilir. Bu otorite tipinde liderin gelenekten gelen statü konumuna inanç merkezli ve şahsi sadakat göstergesi olarak itaat eden bir grup anlayışı vardır. Burada karar verici mekanizma ve emretme gücü şahsi özelliklere sahip olan bireyler mevcuttur. Hukuksal sorumluluk geleneksel gücün şahsi özelliklerine göre şekillenmektedir (Yılmaz, 1997, s.42)

3. 2. 2. 2. Karizmatik Olan Otorite

Weber tarafından ortaya konulan ve tanımlanan diğer otorite tipi karizmatik olan otorite tipidir. Burada sadece bir kişinin meşruluğuna olan inanç sistemi vardır. Bir kişinin iktidarına denk gelecek bir otorite inancı mevcuttur. Bu otorite tipi geleneksel otorite tipi ile benzer özelliklere sahip olsa da geleneksel özelliklerin farkı vardır. Hatta bu otorite tipinde geleneksel anlayış tam anlamıyla gözetilmemiştir. Karizmatik şeklinde olan otorite tipinde iktidar gücün karakteristik yapısı öncül olmuştur (Eryılmaz, 2017, s.39).

Burada var olan inanış karizmatik kişinin özellikleri topluluk için duygusal bir bağdan ibarettir. En açık biçimde emir verici komutanın kutsallık veya kahramanlık gibi özellikleri olağanüstü olarak kabul edilmiştir. Karizmatik kişiye olan inanç gelenekten değil de bu kişiye karşı duyulan sadakatten dolayı gerçekleşmektedir. İdari ve yönetsel işler karizmatik kişinin kararları ile şekillenmektedir. Bu yüzden karizmatik şekilde olan otorite tipinde keyfi fikirlerin meşruluğu kendini göstermektedir (Ergun, Polatoğlu, 1992, s.59). Bu otorite tipinde salt bireyin yöneticiliği ön plandadır. Yönetilen kesimin bu bireyi karakterinden dolayı lider ve yönlendiren olarak gördüğü görülmektedir.

Birçok zaman karizmatik olan otorite tipi toplumsal alanda yaşanan olağanüstü hallerde ortaya çıkar. Toplumsal alanda meydana gelen sosyal şartların etkileyciliği ile ortaya çıkan gerileme zamanlarında karizmatik olan otorite tipi baş göstermektedir. Bu otorite tipine birçok örnekler vermek mümkündür. Hz. Muhammed ve Hz. İsa gibi liderler, İskender, Sezar gibi tarihsel isimler, Atatürk ve Lenin gibi modern zamanda meydana çıkan karakterler örnek olarak sunulabilir (Kapani, 1987, s.5).

3. 2. 2. 3. Rasyonel ve Yasal Otorite

Meşru olma özelliğini hukuk ve kanunlardan alan yasal / rasyonel otorite, diğer otorite türlerine göre daha farklıdır. Siyasal iktidar geleneklerden ve kişisel özelliklerden oluşan bir idari sistemi kabul etmez. Yöneten ve yönetilen kesimin tüm toplum açısından onaylanan kanunlara göre hareket etmesi zorunluluğu mevcuttur (Eryılmaz, 2017, s.68). İdari işleri yürütenler ile göreve gelen bireyler hukukun sınırlayıcı gücü ile karşı karşıyadırlar. Hatta ellerinde bulundurdıkları güç kanun çerçevesinde gerçekleşir

(Ergun, Polatoğlu, 1992, s.60). Weber tarafından bu otorite tipi hem rasyonel hem de yasal olarak belirlenmiştir. Yönetme gücünü elinde bulunduran sınıfın konumlarını yasal ve hukuksal düzenlemelere göre elde ettiklerinden kaynaklanmaktadır. Rasyonel ve yasal otorite tipi rasyonellik kavramının özellikleri bağlamında devamlılığını sağlamaktadır. Geleneksel kodlar ve karizmatik liderler tarafından ortaya konulan kuralların geçerliliği burada mümkün değildir. Tam tersi bir şekilde bu kişilerin varlığı pek söz konusu değildir. Toplumda var olan kurallar rasyonel özelliklere şekillenmektedir (Eryılmaz, 2017, s.68).

Rasyonel niteliğin somut çıktısı olan ve gelişmişlik açısından en üst seviyede olan şekil bürokrasidir. Yasal otoritenin tipine göre olan ve idari birimin aracı olan sistem bürokrasi sistemidir. Feodal ve ilkel yönetsel tarzın aksine idari görevi yürütmek adına kullanılan araçlar bürokrasi görevlilerine ait değildirler. Rasyonel ve yasal nitelikli bürokrasi tipinin en ayırıcı özelliği özel ve resmi olan mülkün arasındaki ayırmadan gelmektedir. Bu özelliğin varlığı sayesinde feodal ve ilkel sistemden bürokrasi kendini soyutlamaktadır (Eryılmaz, 2017, s.68-69).

Rasyonel ve yasal özelliklere sahip otoritenin birçok avantajlı çıktıları vardır. Devlet mekanizmasının devamlılığı açısından en önemli görevi elinde bulunduran bu otorite tipi bunu yasalar ile gerçekleştirmektedir. Yönetsel sınıfın üyeleri belli başlı özelliklere göre seçilirler. Buna göre bu yönetici bireylerin yetenekleri önemli bir koşuldur. Hiyerarşi biçiminde en üst sınıfta yer alan bireyler bile görevini yerine getirirken yasal araçların içeriğine göre hareket etmelidir. Yasal otoritenin çerçevesi kanunlar ile çizilmiştir (Öztaş, 2015, s.150).

Max Weber otorite anlayışının en sistematik ayrımını yapan ilk kişidir. Gözlem yeteneğiyle elde ettiği fikirler çoğu çalışma için önemli bir yere sahiptir. Otorite gücünün kaynağını temel alarak düşüncesini oluşturan Weber bürokrasi anlayışını bu sayede açıklamıştır.

3. 2. 3. Weber’e Göre İdeal Tip Bürokrasinin Özellikleri

Weber bürokrasi kavramını sistematik olarak ortaya koyarken ideal olanı nitelendirmiştir. Biçimsel olarak olması gereken öncüller ideal bürokrasinin tanımlanmasında önemli rol oynamıştır. Bu bağlamda ideal olan bürokrasi Weber açısından dikkat çekilmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Weber

ideal tip bürokrasiyi ayrı bir başlık altında inceleme ihtiyacı duymuştur.

3. 2. 3. 1. İdeal Tip Terimi

Max Weber tarafından ilk kez kullanılan ve tanımlanan ideal tip terimi hâlihazırda bulunan nedenleri açıklamayı kolaylaştıran somutsal özelliklere sahip olmayan bir biçimde tasarlanmıştır. İdeal tip terimi, Weber tarafından açıklanan biçimi ile arzu edilen veya istenilen bir tip ortaya koymak yerine toplumun rastgele değerlerinden bağımsız bir şekilde salt bürokrasi modeli olarak karşılaşılmaktadır (Weber, 2012, s.184). Sosyal çalışmalardaki ideal tip, bir araştırma ve açıklama yöntemi olarak daha çok ekonomide, örneğin mükemmel piyasa kavramında bulunmalarına rağmen, en yakından Max Weber'in adıyla ilişkilendirilir. Weber için ideal tipin inşası açıkça sezgisel bir aygıt ya da araştırma yöntemi idi. İdeal tip anlayışı yaşanan real toplumda açıklanan olguların en zorlayıcı olmayan biçimidir. Yani ortalama olmayan tamamen gerçeklik olgusu ile şekillenen bir yapıdır. Dolayısıyla, gerçek bürokrasiler tarafından paylaşılan özellikleri bularak ideal bir bürokrasi tipi inşa edilmez. İdeal, arzu edilen bir amaç anlamında normatif olarak da kullanılmaz. İdeal tip gerçek dünyaya referansla oluşturulur, ancak en rasyonel olan ya da en rasyonel şekilde bir araya gelen unsurların seçilmesini içerir. Dolayısıyla ideal bürokrasi tipi, gerçek bürokratik örgütlerin tutarlı bir araç-sonuç zinciri içinde birbirine uyan yönlerini kapsar.

Bu bağlamda ideal tip kavramı ile ortaya konulan bürokrasi yapısı gerçek yaşamda karşılanabilecek bir modelden ziyade bürokrasinin kavramsal şemasına yönelik bir kategorilendirme yapma hedefindedir. Weber'in düşüncesinden hareketle ideal tip yorumlaması kategori oluşturma aşamasının bir referansı olarak kendini var etmektedir (Gülmez, 1975, s.95).

Parsons tarafından yazılan 1929 tarihli Weber konulu makalesi ideal tip kavramını kültürel fenomenleri anlayanın pragmatik bir aracı olarak gösterir (Canoğlu, 1989, s.34). Max Weber ideal tip anlayışını tanımlarken ütöpik bir yaklaşımın içerisinde değildir. Weber bu bağlamda modern bürokrasi anlayışının mükemmel derecede sunulması aracılığıyla açıklama yapmıştır. Daha genel bir ifadeyle ideal tip anlayışı olması gereken modeli değil de durumsallık niteliği yüklenmelidir.

Sosyal araştırmacıların deneysel gözlemlerini oluşturması açısından Weber'in tanımladığı ideal tip terimi bir referans konumundadır. Ortaya konulan ideal tip modeli

işle faaliyette olan bürokratik örgütlerin çalışma stiline yönelik bir karşılaştırma imkânı sağlayan bu tanımlama biçimi son derece önemlidir. Bu modelsel kavram sayesinde bürokratik olgunun gelişimi ve ilerleyen yıllarda alacağı farklı biçimler karşılaştırmalı bir analiz yapma yoluyla kendine yer edinecektir.

Weber'in anlayıcı çalışmasında eşdeğer olarak görülen görüş, ideal bir tip inşa etmenin gerçek dünya işleyişi hakkında bilgi edinmenin bir yolu olduğudur. Bu, sosyal bilimlere dair gerçekçi bir görüşün içinde yer alır yani tüm bireyler rasyonel bir mantığı paylaşır ve rasyonel olarak düşünebilmek ve hareket edebilmek somut dünyaya düzen verir. Böylece, rasyonel bir ideal tip inşa ederek, dünyanın nasıl işlediğine dair bir şeyler öğrenilir ve uygulamaya geçilir. Daha sonra ideal tip ile gerçekliği karşılaştırarak, gerçek bürokrasinin ideal tipten nasıl ve neden farklı olabileceğine bakarak daha fazla şey öğrenebilmek mümkündür. Bürokrasinin ne olduğuna ya da ne olması gerektiğine dair bir modelle değil, tamamen rasyonel olması halinde ne olabileceğine dair bir modelle açıklama yapabilmek mümkündür.

3. 2. 3. 2. İdeal Bürokrasinin Temel Özellikleri

Bürokrasinin diğer örgüt biçimlerinde teknik boyut olarak üstün olması kabul edilen bir durumdur. Bu anlamın bir getirisi olarak bürokrasinin mekanik bir çalışma stiline sahip olduğu düşünülebilir. Weber ideal tip bürokrasi anlayışının diğer örgütsel biçimlerden farklı olarak tanımlamıştır. Buna göre bürokrasi daha güvenilir, disiplinli, sağduyulu ve dosyalama işlemi açısından dolayı farklı bir kategoride değerlendirilmelidir. Ortaya çıkan bazı sorunlar; sorumluluk ve yetki alanının belirlenmesi, olabilecek sonuçların önceden belirlenmesi, ortaya konulan kurallara göre hareket edilmesi ile genel olarak aynı bireylerin çözümlemesi ile alakalıdır. Weber tarafından ideal bürokrasi tipinin en üstün özelliğinin tamamen rasyonel niteliklerden oluşmasıyla bağdaştırması da önemli bir detaydır. Rasyonel özelliklerin hâkimiyeti örgütün işlenişi hakkında kolaylıklar sağlamaktadır. Bu bağlamda yapılan işten kimin sorumlu olduğu ve hiyerarşik yapının işlendiği toplumsal idari biçimi ortaya çıkmaktadır (Şahin, 1998, s.58).

İdeal tip bürokrasi anlayışının temel özelliklerinden biri her detayın yazılı ve çizili metinlere bağlı olan düzenidir. Tüm kurallar, görevler ve sorumluluklar yazılı metinler aracılığıyla anlaşılır ve açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Hiyerarşik yapıda mevcut

olan tüm birimler bir üst sınıfa bağlı olacak şekilde biçimlenmiştir. Alt konumda bulunan bireyler üst birimlerin verdiği emirleri yerine getirmek ile görevlendirilmiştir. Bu emirler de yasanın çerçevesinde oluşmaktadır. Hiyerarşik yapıda bu modelde tüm birimler üzerine düşen sorumlulukların bilincinde olan bireylerden meydana gelmektedir. Bürokrasi modelinde görev yapan her birey görevini olması gerektiği gibi yerine getirmediğinde oluşabilecek sonuçların farkındadır. Kanun hükümleri son derece açık bir biçimde tanımlanıp bireylerin görev dışı davranışları karşısında zorlayıcı yaptırım gücü yasa ile ortaya çıkmaktadır. Askeri ortamın disiplinin hâkim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bürokrasi modelinde görev alan bireyler görevlerini yasa doğrultusunda eksiksiz bir şekilde icra etmeleri gerekmektedir (Tekin, 2019).

3. 2. 4. Weberyen Bürokrasi Modelinin Temel Özellikleri

Weberci bürokrasi modelinin tüm örgütlenme biçimlerinde geçerli olması yadsınamaz bir gerçekliktir. Bürokrasi modeli kuramı kamusal alanın varlığıyla şekillenmiş bir modeldir. Evrensel olarak kabul edilmiş hiyerarşik yapının meşru görüldüğü bürokrasi modeli net bir biçimde ortaya konulmuş kurallardan meydana gelmektedir. Weberci bürokrasi tipinde örgütsel toplulukların taşıdığı bir takım ilkeler mevcuttur. Bürokratik tarzda işlenen organizasyonlarda önceden belirlenen temel ilkeler aracılığıyla rasyonel davranışlar sergilemelidir. Bu bağlamda mantıksal çerçevede adımlar atılmış (Eryılmaz, 2017, s.61).

3. 2. 4. 1. Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı

Weberci bürokratik örgütlenme hedeflenen amaçlara yönelik önceden belirlenmiş yazılı ve çizili kurallar çerçevesinde işlem görmektedir. Bireylerin yapması gereken görevleri devamlılık ilkesine bağlı olarak bürokratik örgütsel yasalar ile düzenlenmiştir.

Weber'in açıklamasına göre kamusal alanda faaliyet gösteren bürokratik örgütler kanunların gücüne göre düzenlenmiştir. Bürokratik iş yönetimi olarak da tanımlanan sistem özel organizasyonlarda da mevcuttur. Dinsel ve siyasal organizasyonlarda da bürokratik örgütlenme düzeni sağlanmıştır. Modern devlet mekanizması bürokrasinin her alanda işlenmesiyle mümkün kılınmıştır. Weber aynı zamanda kamu otoritesinin yetki zemini bir istisna durumu olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu bağlamda yetkilendirme aşaması net sınırlarla ile belirlenmediğidir yani bu durum yeni olabilecek

durumlar için tanımlanma ihtiyacı doğmuştur (Eryılmaz, 2017, s.61-63). Bürokratik örgütlenmenin işleyişi tamamıyla yazılı ve çizili metinlerin varlığıyla gerçekleşmiştir. Kanunlar tüm sorumlulukların ve görevlerin açıklamasına yönelik düzenlemeler ortaya koymuştur. Bürokrasi kanun mevzuatının açıklamaları dışında faaliyet gösteremez. Kanun dışı davranışların saptanması durumunda birey bir takım yaptırımlar ile karşılaşmaktadır. Bu anlamda bireyin görevini yerine getirmesini sağlayan kanunlar modern anlamda bir belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır. Toplumun yaptırım gücünü düzenleme açısından da önemli olan yasalar yazılı ve çizili metinlerle kamusal alanda varlığını göstermiştir.

3. 2. 4. 2. Uzmanlaşma

Bürokraside görev alan bireylerin görevleri belli bir uzmanlaşma yetisi gerektirmektedir. Sistemli bir biçimde ve mekanik eğitimin verilmesi ile bireyler bürokratik örgütlenme içerisinde görevlendirilmektedir. Örgütsel kültürün oluşması açısından belirlenen unsurlar organizasyonun verimlilik boyutunu etkilemektedir. Kurumsal çerçeve kazanan organizasyonlarda düzenli derecede iş bölümünün varlığı söz konusudur. Bu bağlamda bilgi ve güç paylaşımı verimliliği artıran belirleyiciler olarak tanımlanmaktadır.

Kurumsal açıdan özellikleri tanımlayan Weber, bürokrasi modelinde faaliyet gösteren görevlilerin birim içi duygusal bağ beslemelerinin yanında kuralları da içselleştirmesi adımlarının hedeflenmesin gerektiğini düşünmektedir. Bürokratik modelin en büyük avantajı büyük ve karmaşık işlerin parçalara ayırmak suretiyle işleri daha basit hale getirmesidir. Weber bürokratik örgütlenmede uzmanlaşma ve iş bölümü kriterlerinin vazgeçilmez ve gerekli olduğunu ifade etmiştir. Organizasyonun karmaşık işlerinin işleyiş aşamasındaki zorluk seviyesi bürokrasi sayesinde en aza indirilmektedir. Bürokrasi herhangi bir organizasyonda görev alacak bireylerin uzmanlık derecesinin önemli bir kriter olduğu bilinmektedir. Alanında ve işinde uzman olmayan ve gerekli eğitimi almayan bireyler bürokrasinin aksamasına neden olacaklardır. Bu bağlamda görevlinin her adımı bürokratik örgütlenmenin tüm konumlarını etkileyecek biçimde bir zarar ortaya çıkmaktadır. Hatta bu önemli detay devlet mekanizmasının varlığını bile edecek bir boyut kazanabilir. Devlet mekanizmasının toplumsal birlik açısından önemini vurgulamak suretiyle bürokrasi yürütücülerinin uzmanlaşma boyutu da son derece

önemlidir (Kalağan, 2009, s.28).

3. 2. 4. 3. Otorite Hiyerarşisi

Hiyerarşik sistemde kamusal alanın oluşum sıralaması belli başlı aşamalarla gerçekleşmektedir. Üst birimler tarafından düzenin sağlanması adına alt birimler üzerinde kontrol ve denetim davranışları sergilemektedir. Hiyerarşik bürokratik yapıda düzenin sağlanması için alt birim üst birimin emirlerine uymak durumundadır. Yönetilen kısımda bulunan bireyler bir sorun yaşadıklarında alt birimin işlemleri dolayısıyla üst birime müracaat etme hakkına sahiptir. Bürokratik yönetim ve hiyerarşik yapının verimliliği açısından idari birimin çalışma stiline karmaşıklığını en aza indirmek amacıyla kuralların uygulanabilir olması son derece önem arz etmektedir. Bu bağlamda hiyerarşik yapı iş yükünün basitleşmesi ve karmaşık halden çıkması sağlanmaktadır. İdari yapılanmada tüzel olarak ortaya konulan öznenin bütünsel açıdan merkezi otoriteden görev ve sorumluluk alması görev bölüşümü ve yetki verilmesi aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu bağlamda bürokratik örgütün içerisindeki görevlendirme koordinasyonu hiyerarşi aracılığıyla sağlanmaktadır. Hiyerarşik biçimde şekillenen örgütsel yapılarda her birimin yapacağı iş önceden belirlenmiştir (Çevik, 2010).

Hiyerarşik yapısal düzende yetki ve görevlendirmeler üst kurumlar da dâhil olmak üzere kontrollü bir biçimde şekillenmiştir. Yetki verme biçimi en üst birimin en üst seviyede görevlendirilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda en alt birimde yer alan birim de en az görev yetisiyle görevlendirilmiştir. Bu anlamda sorumluluk ve yetki kişilerde değil kamusal makamlarda var olmuştur. Makamlar kendi görevleri dâhil olmak üzere kendi altında olan makamdan da sorumludur. Bürokratik örgütlenme yapısında hiyerarşik düzen bozulmaz. Emir komuta ve birlik belli düzen içerisinde bürokraside faaliyet göstermektedir (Kalağan, 2009, s.28).

Toplumun devlet ile olan işlemleri de bürokrasinin sayesinde yerine getirilmektedir. Bu açıdan bürokratik yapılanma devletin varlığını koruyan ve devam ettiren bir özelliğe sahiptir.

3. 2. 4. 4. Kariyer Yapısı

Bürokratik yapı içerisinde görev yapan bireyleri mesleği memurluktur. Memur

olabilmek için belli başlı özelliklere sahip olunmalıdır. Bu özelliklerin de belirlenmesi adına belli sınavlar mevcuttur. Bürokratik yapılanmada modern işleyiş tarzında olması gerektiği gibi görevlilerin toplumsal alandaki yeri, siyasal görüşü ve ailesi gibi özellikleri göz önünde bulundurulmaz. Bireyin teknik boyutu bürokrasi açısından önem teşkil etmektedir. Sistemsel yönden sınav ve değerlendirme durumu belli başlı özelliklere göre durumsal istikrar oluşturulmaktadır.

Bürokratik sistemde memur olma kriteri uzmanlık derecesine bağlı olarak gelişmektedir. Bürokrasi modelinde göreve alım süreci teknik boyutun belirlenmesi ile keyfi ve şahsi kararlara karşı bir duvar örmektedir (Eryılmaz, 2017, s.62). Bürokratik yapı sisteminde görevlendirme aşaması gerçekleştirilirken uzmanlık derecesi bireyin eğitim durumu gözetilerek elde edilir. Bu anlamda da göreve yönelik eğitimi tamamlamış ve kendini kanıtlamış bireyler bürokratik örgütlenmede rol almaya hak kazanmaktadır.

3. 2. 4. 5. Gayrişahsilik

Kamusal alanda görevli olan memurun görevini icra ederken kamusal alanın faydasını gözetmesi gerektiği görülmektedir. Görevli memurun kamusal alanda görevini yürüttüğü esnada dini inancını, siyasal ideolojisini ya da şahsi fikirlerini öne çıkararak hareket etmesi yolsuzluğun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Kamusal alan görev yapan memur tüm bireylere eşit davranması durumu vardır. Görevli memur görevini icra ederken şahsi duygularından arınmış bir biçimde gayri şahsi niteliklere bürünmelidir. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan hükümetlerde çok sık karşılaşılan durum bürokratik normlardan ziyade toplumsal normlar belirleyici olmaktadır. Bu neden dolayı ötürü bürokratik örgütlenmede görevli memurun toplumun psikolojik etkileri altında kalabilir. Görevli memurun toplumsal psikoloji karşısında tarafsız kalamaması durumunda liyakat sistemi bozulabilmektedir (Kalağan, 2009, s.30). Kamu idari sisteminin verimlilik açısından en üst seviyede olabilmesi için kamu görevlisinin kişisel fikirlerini bir kenara bırakıp objektif ve tarafsız davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Eryılmaz, 2017, s.62).

Weber yönetici kesimin rasyonel adımlar atması için kendi alt biriminde olan görevlilerle duygusal bağ içerisine girmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Stewart tarafından gayrişahsilik niteliği bürokratik örgütlenmenin en önemli terimi olarak değerlendirilmektedir. Ona göre gayrişahsilik ayrıcalıkların temini değil de görevlerin

önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde yerine getirilmesi için son derece önemlidir. (Şahin, 1998). Bu bağlamda duygularından arınmış bireylerin kamusal alan verimliliğini ortaya çıkardığını söylemek mümkündür. Duygusal kararların verilmediği alanlar genellikle sağlam sistemlerde mümkün olabilmektedir.

3. 2. 4. 6. Yönetimin Yazılı Belgelere Dayanması

Modern olarak nitelenen bürokratik tarzda olan yönetimler; işleyiş tarzını ve çalışma stilini kesin olarak yazılı normlar ve belgeler ile gerçekleştirmektedir. Gerektiği zamanlarda kullanılmak amacıyla belgeler halinde oluşturulmuş arşiv topluluğu kullanılmaktadır. Arşivdeki belgelerin düzenlenmesi ve oluşturulması adına uzman bireyler görev yapmaktadır. Kamusal alanda ülkenin adına yürütülen işlerin gerçekleşmesi için adlandırılan zemin daire olarak adlandırılmaktadır. Özel organizasyonların yürütüldüğü alana ise büro adı ile tanımlanmaktadır. Bürokrasi modelinde yazışmalar örgüt içerisinde hızlı ve etkin bir şekilde yapılamamaktadır. Bürokratik alanda yapılan her iş için yazışmaların artması durumunda yapılacak olan işlerin uygulanma hızı azalmış ve insan gücünün etkisi de kendini yenileyememiştir. Böyle bir durumda olan kurum maddi kaynaklı kayıplar yaşanmaktadır. Zamanla kurumsal yapıdaki örgütsel yazışmalarda hizmet içi hız ve kalite düşmüştür. Bu bağlamda süre ve kaynak açısından da kayıplar meydana gelebilmektedir. Toplumsal alanda meydana gelen olumsuz yaklaşımlar sayılan sebeplerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Toplumun kamusal alanda görev yapan memurlara karşı negatif düşünceleri oluşmaktadır (Eryılmaz 2017, s.61).

Üretim temelli anlayışın kurumlar açısından etkin yürütme kapsamında ve ekonomik yazışmaların faaliyet gösterememesi birbiri ile alakalı olgular değildirler. Kurumlar olağan akışın içerisinde içten ve dıştan gelen sistemler ile bağlantılı bir biçimde faaliyet göstermektedir. Organizasyonların meydana getirdiği hizmetler sırasında artan yazışmalar sonucunda iş akışı ve gücü kayıplara uğramaktadır. Bu bağlamda işler sıradan bir boyut kazanıp hızını kaybetmektedir. Diğer taraftan artan kırtasiyecilik, kurumların emek, sermaye, kaynak ve iş israfının ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Bu da beraberinde toplumun bürokrasiye karşı olumsuz düşüncelerinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Dalga, 2020, s.11).

3. 2. 4. 7. Özel Hayat ve Kamunun Ayrışması

Weberci tarzda olan bürokrasi yapısında kamusal hayat ve şahsi hayat kesin bir biçimde birbirinden ayrılmış durumdadır. Özel sektördeki işleyişten farklı olarak kamusal alanda işler şahsi durumdan farklı bir biçimde ilerlemek halinde gerçekleşmektedir. Bu da beraberinde iş içi yazışmaların şahsi yazışmalardan ayrı değerlendirildiği sonucunu doğurmaktadır. Aynı zamanda kamu ticaret birikimi ile şahsi birikim varlıkları ayrı ayrı ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda kamu ile özel alanların yapısı farklı biçimlerde şekillenmektedir. Weber bu ayrımın olduğu aşamayı gelişmişlik açısından değerlendirmiştir. Ayrıca Weber bürokrasi terimini örgütsel bir problem olarak da ifade etmektedir. Sosyolojik bakış açısına göre de örgüt içi faaliyetlerin yürütülmesi rasyonel ve kanuna bağlı bir şekilde belirlenmiştir. Belirlenen yasal ve rasyonel kurallar örgüt içerisinde işlenmesi gerektiği de anlaşılmaktadır. Bürokrasinin rasyonel kurallarla işleminin yanında sistematik bir biçimde soyut boyutta ifade edilen hukuksal kurallarla da işlemesi önemli bir detaydır. Kanuna bağlı rasyonel ve yasal olan bürokratik yapı şahsi fikirlerden ve ideolojilerden kopmuş bir biçimde işlenmesi gerektiği için iktidara gelen her yönetici sınıf için aynı biçimde verimlilik elde edilmektedir (Eryılmaz, 2017, s.260).

3. 2. 4. 8. Kurallar Yapısı

Bürokratik yapıda işlemler soyut hukuki kurallar ve belli başlı sistemsel düzenlemelere göre yürütülmektedir. Burada bahsi geçen kurallar öznel yargılamalardan uzak rasyonel biçimde oluşturulmaktadır. Bürokraside yerine getirilen işler daha önceden belirlenmiş sistematik normlar aracılığıyla yürütülmektedir. Bu sayede ortaya çıkan her durumda üstten bir emir alma kaygısı meydana gelmez. Örgütsel organizasyonlar kapsamında faaliyetlerin gerçekleşmesi adına kurallar belirleyici temel unsurlardır. Bürokratik yapılanmada işlemlerin hayata geçirilmesi adına kurallar bir meşale görevi üstlenmektedir. Bu sayede üst birimde görev alan bireyler alt birimde görev yapan bireylerin denetimini gerçekleştirebilmektedir. Bunların yanında da üst birimin alt birim üzerinde yaptırım gücü bulunmaktadır. Oluşturulan kurallar sayesinde örgütün birlik ve beraberliğin devamlılığı sağlanabilmektedir. Örgütsel sistemde görev alanların temel önceliği örgütün devamlılığı olduğu için kurallar örgütler için son derece önemli bir konumdadır (Kalağan, 2009, s.31).

Örgütün yönetimini gerçekleştiren ve örgüt içerisinde görev yapan bireyler açısından

kurallar önemlidir. Bu bağlamda soyut biçimde oluşturulan normlar topluluğu işlemlerin işleyişini kolaylaştırmaktadır. Devlet mekanizmasının yürütücüsü olan siyasi otorite kamu görevlilerinin kurallara uyup uymadığını denetleme gücüne sahiptir. Sistemsel boyutun sürekliliği, niteliği, varlığı önceden oluşturulmuş soyut normlar aracılığıyla bürokratik alanda önemli bir anlam ifade etmektedir (Hicks, Gulet, 1981, s.102).

3. 2. 5. Max Weber ve Demir Kafes Metaforu

Max Weber ile eşleşen en önemli kavram demir kafes metaforudur. Bürokratik yapının bireyler üzerindeki etkisini açıklamak için türettiği bir kavramdır. Sosyal bilimler açısından önemli bir yere sahiptir.

Modern bürokrasi tanımlamasının bireyleri hayatının her alanını sistematik olarak nasıl işgal ettiğini açıklamak üzere geliştirilen bir kavramdır. Max Weber'in kullanımı ile somut bir yer edinmiştir (Nişancı). Weber bu kavramı doğrudan kullanmamıştır. Weber'in 1930'da yayınlanan kitabının orijinal çevirisinde bu kavramı icat eden Talcott Parsons'dur. Max Weber tam anlamıyla, çelik kadar sert gövde anlamında bir anlatım kullanmıştır. Parsons'ın yaptığı demir kafes tercümesi Weber'in anlatımının karşılığı niteliğinde bir anlam taşımaktadır (Cole, 2020).

Çalışmalarda demir kafes kavramının Weber'in dünyasında ne anlama geldiği ile ilgili tartışmalar olmakla beraber genel görüşe göre, modern kapitalist yapının tüm davranış normları ve görev bilinciyle modern olarak nitelendirilen bireyin yaşamının her alanını işgal etmesi durumunu ifade eder. Kapitalist üretim biçiminde şekillenen bürokratik yapı toplumsal sistemleri ve ilişkileri de etkilemektedir. Modern toplumsal sistemlerde bireyler kendilerini kurulu bir işleyişin içinde bulurlar. Ekonomi ile bağlantılı bir biçimde ilerleyen piyasanın gerektirdiği davranış normları diğer sosyal alanlar içinde gerekli ve belirleyici hale gelir. Kapitalist ekonominin normatif değerleri birey davranışlarını da hâkimiyeti altına alır. Bireyler görevlerine büyük bir aşk ile bağlanır. Bu görevler genellikle tek boyutlu olup diğer yeteneklerini değerlendirme alanı yaratmaz (David, 2016, s.74).

Demir kafes kavramı, sosyal yaşamın her alanında görülen akılcılaşma akımı ile yakından ilişkilidir. Weber'e göre rasyonelleşme belirtileri bürokratik yönetim, ekonomik ve yasal kurumlarda formalleşme ve değer bölünmesidir. Batı toplumunda meydana gelen formel rasyonelleşme beraberinde hesap edilebilirliği ve öngörülebilirliği de getirmiştir. Özelleşmiş iş gücü, öz kontrol, entelektüel ve kişisel hareketlilik

rasyonelleşmenin birer yansıması olarak cereyan etmiştir. Sosyal ve özel alandaki bu akılcılaşıma bireyin gündelik yaşamının işleyişini daha kolay hale getirmiştir. Tahmin edilebilirlik yeteneğinin gelişmesi sayesinde birey karmaşık kurumlar içerisinde hareket edebilir, verimli çalışabilir ve tercihlerini gerçekleştirebilir bir hale gelmiştir. Bu bağlamda yetkili birey kişisel olarak özgürdür ve yalnızca resmi yükümlülüğün gerektirdiği alanda başka bir yetkilinin otoritesine bağlıdır. Kurum organizasyonunda ofisler arası hiyerarşiler net bir şekilde belirlenmiştir. Görev alan bireyler özgür sözleşme şartlarına bağlı olarak özgür bir biçimde seçim yapar. Görev alan bireyler ise belli donanım ve niteliğe sahip kişilerden oluşur. Yetkili ofis içerisinde katı ve sistematik disipline dâhildir (Dougless, 2018).

Weber bürokratik örgütlenmelerin insanlık açısından meydana getirdiği paradoksa da dikkat çeker. Bürokrasi yapısı bir yandan hız ve verimlilik sağlarken diğer yandan her şey yazılı ve daha önce planlandığı için bireylerin esnek davranma imkânını ortadan kaldırır. Rasyonelleşme süreci aslında araçsal akılın hâkim hale gelmesi durumudur. Yani en verimli, en etkili sonuca ulaşmak için aklımızın en iyi araçları seçmesi ve planlamasıdır demek doğru olacaktır. Böylece en iyi çözümün bürokratik yapılar tarafından insanlara baştan söylendiği bir ortamda, insanların yaratıcı akıllarını kullanmaları da imkânsız hale gelir. Weber bürokratik yapı içinde çalışan bireyleri, kuralları sorgulamadan takip eden bir makinenin dişlilerine benzetmektedir. Bu da kendi oluşturduğu kurallarına bağlı modern köleler yaratarak insanların bireysel özgürlüklerini ortadan kaldırır. Weber bu durumu demir kafes nitelemesiyle açıklamıştır. Bürokrasi bu özellikleriyle insanları görünmez bir demir kafese hapseder (Akçakaya, 2016, s.78).

Demir kafes bürokrasinin karşısında engel teşkil edebilecek bireylerin içerisine konulduğu metaforik bir kafestir. Bürokratik örgütlenme içerisinde sorun yaratabilecek bireylerin yaratıcılıklarını ve fikirlerini baskı altında tutan bir mekanizma yapısıdır. Sürekli olarak baskı altında tutulan fikirler standart insan toplulukları oluşturmaktadır. Dolayısıyla tekdüzeleşen bireyler mecburi olarak emirlere uyan ve tehlike arz etmeyen sıfatlara bürünürler. Modernizme bir eleştiri niteliğindeki kafes metaforu bireylerin özgürleşmesinden çok demir kafesler ürettiklerini söylemek mümkündür. Bu mekanizmada bireylerin karşı koyamayacağı demir parmaklıklar vardır ve dünyaya yeni gelenler de bu parmaklıkların ardındadır. Standart hale gelmiş mekanik bireylerden devraldığı standart fikirler ile demir kafesin birer üyesi haline gelmektedirler. Max Weber bu durumun böyle devam edeceğini iddia eder. Weber bu kafesin yok olmayacağını bu

yüzden de bürokratik yapının da devam edeceğini düşünür (Kurgan, 2021, s.98).

3. 2. 5. 1. Weber’de Olgu / Değer Sorunu

Sosyal bilimlerin çalışmaları içerisinde Weber’in değerler konusundaki görüşleri birbirinden az da olsa farklı söylemler içerir. Weber tarafından değerlerin fenomenlerin olarak değerlendirilen değer yargıları bunlardan ilki olarak kendine yer edinir. Bunlar mantıksal açıdan olgusal önermelerden çıkarılamazlar. İkincisi ise sosyal bilimciler tarafından hem yazılarında hem de öğretilerinde değer yargıları koymamalıdır görüşüdür. Bilimsel yaklaşım zaten var olan olgu ve olaylarla ilgilenmektedir. Dinsel, ahlaksal ve siyasal değerler ise gerekli olan ya da olması gereken olgular ile kendini ifade etmektedir. Bu bağlamda bilimin düşünce yapısında var olan ve olması beklenen olgular ya da olaylar arasında etkileşimin varlığı söz konusu değildir. Bu durum var olan olgu veya olayın olması beklenen olgu veya olay üzerinde herhangi bir etki bırakması da beklenen bir durum değildir (Özlem, 1999, s.81).

Sosyal bilimler ile ilgilenen bireyler karakteristik yapılarını ve çalışma stillerini objektiflik, nesnellik, hakikat gibi bilimsel boyutta görülen ilkeler üzerine oluşturmuşlardır. Sosyal bilimler için bir kaygısı olmayan insanların sahip olduğu değerleri incelemek önemlidir. Çünkü bu bireyler çoğu kez insan eylemlerinin önemli nedensel belirleyicileridirler ve sosyal bilimci olan kişinin çalışmalarını kendi değerlerinin konuyu çarpıtmasına imkân vermeksizin yürütmesine olanak sağlamaktadır. Objeleri değer ilgilerine göre seçmek seçilmiş objeler hakkında ya da değerler hakkında olumlu değer yargılarında bulunulacağını okumasını yapmak henüz doğru bir adım olarak kabul edilmemektedir.

Bilimsel yaklaşım doğa kanunları gibi net bir biçimde oluşturulduğu için sosyal bilimciler açısından değerler konusu da bu boyutta değerlendirilme durumu söz konusudur. Sosyal çalışmalar açısından değerlerin nesneleri açıklaması beklenmez. Bu bağlamda araştırma biçiminde öğelerin tercihi konusunda değerlerin varlığı araştırmacının çalışma stilini uygun hale getirmek amacıyla referans olarak sunulabilir (Keat, Urry, 1999, s.240). Bu yönde tartışılan değer yargıları sorunu sosyal bilimlerin kilit noktalarından demek doğru olacaktır. Bilimsel olarak doğadan bir parçanın bütünün geneline denk gelecek şekilde çalışmalar yapılmaktadır. Bu bilimin toplum açısından ele

alınması elbette ki daha farklı olacaktır. Burada işte ortak değer yargıların referans olarak gösterilmesi doğal bir durum olarak karşılanmaktadır.

Max Weber için toplumun nesnesi birey olarak değerlendirilir, daha doğru bir ifadeyle bireyin öznel anlamı dünyasını oluşturur. Öznel ve sonsuz biçimde olan gerçekliklerden oluşan tarihsel yazı; toplumsal alanda nesnel bilginin nerede olduğunu ve ne biçimde ulaşılacağını ortaya koymaktadır. Araştırmacılar tarafından tarihsel yazının objektif yorumlardan uzak olduğu düşüncesi kabul edilmektedir. Bu anlamda çalışmanın araştırma boyutu ortaya konulurken değerler sistemi göz önünde bulundurularak hareket edilmelidir yargısı araştırmacılar tarafından kabul edilmiştir. Değer olgusunu ikinci plana atmak çalışmanın eksik kalacağını göstermektedir. Sosyal araştırma yapacak olan bireyin havuzda bulduğu toplumsal realite karşısında objektif tutumlar sergilemelidir. Hatta sosyal bilimci daha öncesinde ortaya atılmış ve şahsi düşünce olarak görünen toplumsal yorumlamaların aslında bütüncül bir kavram silsilesi olduğu durumu ile karşılaşmaktadır. Bu anlamda araştırmacının işi kolaylaşmaktadır. Çünkü yeniden ve tekrar kavramlar ortaya koymak yerine zaten toplumsal alanın oluşturduğu kavramları referans almaktadır. Bu bağlamda da sembolik anlamlar ile donanmış kavram haritası önemli bir boyut kazanmaktadır (Sunar, 2008, s.36). Sosyal araştırmacının bu tarihsel bulgudan yararlanarak çalışmasını daha kolay bir biçimde yürütme imkânı doğmaktadır.

Max Weber'in bilim çalışmalarında değer tarafsızlığına bağlılığının kavramsal çekirdeğini önemli bir detay olarak değerlendirmiştir. Pratik us kullanımı ile teorik us kullanımı bilimsel çalışmanın sistemi ile aynı değildir. Yani tanımlayıcı ve açıklayıcı unsur ile olması beklenen unsur biçimi birbirinden farklıdır. Uzmanlaşma kavramını bilimsel yenilik açısından mutlak ön koşul olarak nitelendiren Max Weber, bilimsel teknik yeteneklerin ötesine giderek bilginin kendi içinde isteme eylemiyle özdeşleştiğini savunmuştur. Weber aynı zamanda bilimi yüzyıllardır gelişmekte olan ve kendi çağının negatif reaksiyonlarını harekete geçiren bir alan olarak tanımladığı görülmektedir. Weber'in düşünce biçimine göre; değer olgusunu reddetmiş olan bilimsel çalışma dinsel yorumlamaları kabul etmez. Bu anlamda da bilimsel çalışma mucize boyutunun varlığını reddeder. Bilimsel yaklaşım toplumsal ve sosyal değerlere göre hareket etmesi sonucunda gerçekçi sonuçlar elde etmez ve anlayış biçimini aldatmış olacaktır değer yargılarından arınmış yani dinsel dogmaları kabul etmeyen bilim olması gereken olarak ortaya çıkmaktadır (Ringer, 2003, s.173 - 181).

Weber'in görüşlerinin eleştirildiği görülmektedir. Max Weber'in tanımladığı ve ortaya

koyduğu düşünce yapısı tüm toplum için geçerli olmamakla beraber sadece belli başlı toplumlara hitap etmektedir. Değerlerin mantıksal zeminde olan boyutu araştırmanın başlangıç seviyesini değil araştırmanın tümüne karşılık gelmektedir. Sosyal bilimcinin ortaya koyduğu araştırma kapsamında açıklanan değer kavramı araştırmacının öznel bakış açısına bağlı değildir. Değer olgusunun belli çerçevede tanımlaması önceden yapılmış durumdadır. Araştırmanın konusuna yönelik ortaya konulan olgu ve olgu arasındaki ilişkilerin nedensellik anlamı açısından bağımsız bir biçimde tanımlanması durumunun teorik çerçevede açıklanması zaten yapılmıştır. Değer yargılarının dayandığı kavramsal sınırın veyahut teorik anlamda araştırma konusunun kural koyucu altyapısını oluşturduğu söylenmektedir. Bu normatif tavır ise araştırmanın öznelliğini kaybetmesine yol açmaktadır (Sunar, 2008, s.33). Eleştirilerin sosyal bilimler açısından zemini sağlam gerekçelere dayandırılmaktadır. Toplumsal olayların benzer olsa dâhi kendi içerisinde farklı değer yargılarını taşıdığı düşünülebilir.

3. 2. 5. 2. Anlayıcı Sosyoloji Metodolojisinin Weberyani Yaklaşımı

Weber'in anlama teorisi iki farklı biçimde açıklanmaktadır. Birinci yaklaşıma göre toplumsal davranış kalıbının yüklemiş olduğu ve pratik bilgiler aracılığıyla anlama çabasıdır. İkinci yaklaşım ise anlayış biçimiyle toplumsal davranışın anlamını anlamak olarak gösterilebilir (Karagöz, 2003, s.109). Bu tarz yaklaşımla hareket eden herhangi bir bireyin şahsi anlam ifade eden bir hedefe yönelik eylemi kavrama ve yorumlama niteliği kazanımını aktarmaktadır. Eylemin yorumlanması davranışı herhangi bir bireyin hedeflenen amaca adım atmasının rasyonel boyutunu ortaya koymaktadır. Böyle bir düşünce biçimi bireyin kendisini sosyal ya da tarihsel karakterlerin yerine koyarak yaşanan eylemi kendi iç dünyasında anlamlandırma çabasına itmektedir. Bireysel eylemlerin içsel hissiyatını incelemek dış dünyayı incelemekle net bir biçimde ayrılmaktadır. Anlama metodu bu ayırımın en açıklayıcı boyutunu oluşturmaktadır (Hughes, 1985, s.270). Tek tek ortaya konulan içsel yaklaşım, toplumsal eylemlere karşı oluşturulan tepkilerin bütününe verilen anlama bilgisi anlamayı sadece şahsi bilimlerin çalışmalarıyla erişilir duruma getirmektedir (Ergun, 1974, s.100). Anlama metodu bireysel davranışların saptanmasıyla bireyden yola çıkarak toplumsal kavramları açıklama ve kavrama çabasıdır. Bu bağlamda anlama metodu birey ve kültürel kodları yine birey ve toplumsal eylemde kalarak anlamlandırma çabası mevcuttur. Anlama

metodunun yöntemi her bireyi, toplumu kendi tarihsel boyutu ve bireysel yaklaşımı içerisinde anlamlandırma faaliyetinin teorik biçimde ortaya konulmasıdır (Özlem, 1993, s.31).

Weber anlamının her şeyden önce gelmesi gerektiğini savunan bir sosyologdur. Ona göre anlama yöntemi, nedensellik ilkesinden ve çözümlemeden daha önce gelerek önemini ortaya koymaktadır (Ergun, 1974, 99).

Weber konuya örnek teşkil edilecek toplumsal eylemi anlamlandırmak adına iki temel yöntem kullanmaktadır. Bu yöntemler ideal olan tipin analizi ve tarihi olan tipin analizi şeklinde açıklanmaktadır. Weber toplumsal eylemin anlaşılabilmesi adına toplumun yapısal özelliklerinin belli başlı tanımlamalarına hâkim olmak gerektiğini savunmuştur. Bu anlamda bürokratik yapının toplumsal açıdan nasıl bir olgu olduğunu anlamak için bürokrasiyi diğer olgulardan farklılaştıran niteliklerin saptanması gerekmektedir. Bu bakış açısı zemininde Max Weber karşılaştırmalı ideal olan tip modelini geliştirip bu modelin farklı niteliklerine dikkat çekmektedir. İdeal olan tip modeli gerçeklikten uzaktır. Fakat idealin iddiasında gerçeklik yatmaktadır. İdeal anlamı realist bir boyutun karşılığı değildir. İdeal kavramı hayalî, deneye dayalı ve şahsi özellikler taşımaktadır (Ergun, 1974, s.101). Anlama çabası ve teorisinin bir değerle alakası yoktur. Somut bir biçimde var olan ya da kısmen olan belli belirsiz olguların niteliklerini bir birleştirme çabasıyla oluşturulan zihinsel yeteneğin temel bir şemasını ortaya çıkarmaktadır (Kızılçelik, 1996, s.101). Toplumsal eylemlerin nedenselliğini ortaya koyarken düşünsel boyutun referansı önemlidir. Karmaşık toplumsal olayları açıklarken somut özellikler zihinsel boyutta meydana gelir. İdeal olan tip yaklaşımı düşünselliğin rasyonel olarak açıklanmasıdır (San, 1971, 24). Gerçekliğe şu veya bu görüş açısından eğilirken kullanılacak ve bu görüş doğrultusunda ortaya atılacak kılavuz kavramlardır. İdeal tipler kurmaktan maksat, gerçekliği tümüyle kucaklamak değil; gerçeklik hakkında kendi görüş açımız ve seçimimiz doğrultusunda geliştirilmiş bir yorum ortaya koyabilmektir (Aron, 2010, s.102). Anlama metodu ile anlaşılacak istenen tüm toplumsal eylemler değil belirli bir toplumun anlaşılmasıdır. Her toplumun kendi gerçekliği kapsamında ele alınıp açıklanması ideal boyutun çerçevesini oluşturmaktadır (Özlem, 1993, s.38).

Weber'in üzerinde durduğu diğer biçim ise teorik olarak olgu ve olayların tarihsel analizidir. Sosyal araştırma yönteminde toplumsal davranışların öznel tarihi ortamı kapsamında nedensel ilke ile açıklanması mevcuttur. Bürokratik yapılanmanın ortaya çıkışı ve gelişimi olayların ve olguların nedenlerini açıklamak üzere ortaya çıkıldığı

bilinmektedir (Ringer, 2003, s.61). Tarihi olayların nedensellik tanımlaması yine olayların içerisinde yer alan farklı ögelerin belirlenmesi problemi ile oluşmaktadır. Kavramsal çerçeve sosyolojik ve tarihi unsurların ortak yapımından kaynaklanmaktadır. Tarihsel açıdan nedensellik açıklaması belirli bir zamanda gerçekleşen belirli olgu veya olayın ayırt edici özelliklerini ortaya koyma ve anlamlandırma çabasından ibarettir. Nedensellik açıklaması Weber tarafından açıklanan anlama metodolojisi ile ortak olarak yorumlanan bir bağlam değildir. Weber nedensellik ilkesinin bilimsel anlayış için nesnel yorumu ortaya koymak adına zorunlu olduğunu dile getirmiştir. Bilimin geçerli olması adına nedensel ilişkilerin açıklanmasını öncül koşul olarak değerlendirmiştir. Bilimsel çıktının geçerlilik boyutunu sağlayan ilkenin nedensellik olduğunu vurgulamıştır (Özlem, 1994, s.296).

3. 3. Weber'in Bürokrasi Modeline Yönelik Eleştiriler

Max Weber bürokrasi anlayışını sistematik olarak ortaya koyarken kendi çağının dinamiklerini göz önünde bulundurarak hareket etmiştir. Yaptığı gözlemler neticesinde elde ettiği düşünceler önemli bir başlangıç çizgisini meydana getirmektedir. Weberyen bürokrasi anlayışının zaman içerisinde eleştirilere maruz kalması doğal karşılanmaktadır.

Bürokratik örgüt yapısı özellikle 1930 yılından sonra Avrupa ve ABD merkezli yapılan bir takım araştırmalarla sorgulanmaya başlanmıştır. Weber'in bürokrasi olgusunu ideal tip olarak ele aldığı bilinmektedir. Bu sebeple Weberyen bürokrasi anlayışının mevcut bürokrasilerin özelliğini taşımayıp hepsini temsil etmediği açık bir biçimde ortadadır. Bu bağlamda Weber'in ideal tip olarak ortaya koyduğu bürokrasi modeli sosyal gerçekliği temsil etmeyen bir kavram olarak görülmektedir (Eryılmaz, 2017, s.80) Weber bürokrasi kavramını ideal tip örgütlenme biçimi olarak tanımlamaktadır. Kusursuz bir bürokratikleşmenin mümkün olmadığı gibi Weber'in tanımladığı bürokratik örgütlenme organizasyonunun da bulunmayacağı görülmektedir (Blau, Meyer, 1971, s.23).

Üstünlük olarak nitelendirilen gayri şahsilik özelliği, değerlerden arınmışlık ve aynı zamanda da bir eleştiri noktasıdır. Değerleriyle, tercihleriyle, düşünce yapılarıyla ve ideolojileriyle var olan insan bürokratik organizasyonun içerisinde bu özelliklerinden arınmış bir biçimde bulunamaz (Öztaş, 2015, s.159). Weber bürokratik örgütlenmenin teorik ilişki ağını ele almıştır. Teorik anlayışın uygulama ile aynı olmadığını söylemek mümkündür. Bürokrasinin yürütücüleri mekanik özellikler taşıyan kişiler değiller. Bu

bağlamda Weber bireyin psikolojik boyutunu göz ardı etmiştir. Toplumun en küçük yapı taşı olan birey çok yönlü özelliklere sahiptir. Dolayısıyla salt bir arınmışlıktan bahsetmek mümkün değildir.

Weber iş bölümüne dayalı uzmanlık alanının hiyerarşik otoriteyi olumsuz etkileyebileceğini ele almamıştır. Üst düzeyde olan resmi otorite uygulamadaki uzman astlara bağımlı hale gelebilirler. İdeal tip bürokrasi modeli tüm bürokratik örgütlenmeleri kapsayamaz. Toplumlar arasındaki kültürel farklılıklar göz önünde bulundurulmamıştır. Bürokrasi geliştiği çevreden soyutlanarak ele alınamaz. Weber'in savunduğu resmi kurallara bağlılık da eleştirilen diğer bir konudur. Kurallara sıkı sıkıya bağlılığın memurların girişim yeteneğini körelttiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda değişen şartlara uyum sağlaması da zorlaşır. Bürokrasi modeli muhafazakâr bir tutuma sahiptir. Bundan dolayı reformcu programları uygulamak zor olur. Weber'in modeli Batı merkezli kurumsal gelişmeler göz önünde bulundurularak gelişmiştir. Bu yüzden de eleştirilmiştir (Wordpress, 2023). Max Weber'in ideal tip bürokrasi anlayışı kendi toplumsal alanı içerisinde oluşturulan bir anlayıştır. Çevresel koşulların dikkate alınmadığı görülmektedir.

3. 3. 1. Weber Bürokrasisi ve Yeniden Yapılandırma

Bugün kamu yönetimi anlayışında bürokrasinin vazgeçilmez olduğu düşünülmektedir. Özellikle gelişmiş ülkeler bürokrasinin gerekliliğinin olduğunu kabullenmişlerdir. Bu bağlamda da bürokrasinin olumsuz yönlerini giderebilmek için bürokratik yeniden yapılandırma süreci gerekli görülmüştür.

Yeniden yapılandırma sürecinde en fazla üzerinde durulan, uzmanlık alanlarının çok fazla, denetiminin çok az olduğu, düşük derecede biçimsellik ve merkeziyetçilik ile tanımlanabilen adhokrat (geçici örgütlenme) örgüt yapılarıdır. Bu ortamda zamanla teknolojik gelişmeler sonucunda mülkiyet yapısında bazı değişiklikler olmakta, mülkiyet sahipliği ile yöneticilik gün geçtikçe daha belirgin ve yaygın bir biçimde birbirinden ayrılmakta, mülkiyet sahibinin üretimi denetleme gücü giderek azalmakta ve zamanla bu gücü yöneticiler ele geçirmeye başlamaktadırlar. Bu gelişmenin sonucunda yönetim ve yöneticiler ön plâna çıkmakta, ancak yönetici kadroların iş başına gelmelerinde ve görevden alınmalarında yetkinin, özel kesimde mülkiyeti elinde bulunduranlarda, kamu kesiminde ise siyasal iktidarlarda bulunması söz konusu olmaktadır (Aykaç, 1991, s.81)

Örgütsel yapının arayışlarını gündeme getiren yeniden yapılandırma ihtiyacı bürokratik yapının yetersizliklerini açıklamaktadır. Örgütsel yapı sadece bir tanımın açıklanmasıyla tasarlanmamıştır. Çoğu defa açıklanan bürokratik yapı geçici örgütler olarak açıklanmıştır. Bürokratik örgütlerle alakalı yapılan çözümlemeler sonucunda bireylerin şahsi karakteristik yapıları, hissiyatları ve temel içgüdüleri önemsenmeye başlanmıştır.

Kamusal yönetimin ve bu bağlamda bürokratik modelin yeniden yapılandırılması aşaması belirlenen hedefler doğrultusunda ortaya konulan ölçülü değişim davranışlarını gerçekleştirme çabasıdır. Bu hareket genel olarak bürokratik modelin dıştan gelen ve gerçekten de var olan etkilerin direnç göstergesi ile dönüşüm sürecine itilmesini ifade etmektedir (Tutum, 1994, s.4). Bürokratik yapılanmanın işleniş kodlarında değişikliklerin meydana gelmesi durumu tezahür etmektedir. Bürokrasinin siyasal otoriteyle olan bağlantısı karar oluşturma aşamasında bir eşitlenme durumunun varlığı söz konusudur. Yani bu süreçte bürokrasi ve politika arasında bir bağlantı arayışı doğmaktadır. Böyle bir halde yönetsel özellikleri bulunan otorite, hem kendi içerisinde hem de etrafı kapsamında ilişkilerini yeniden şekillendirme arayışı ortaya çıkmaktadır.

İş bölümünün gerçekleşmesi esnasında yaşanan değişiklik olgusu; bürokratik yapının yeniden yapılandırılması çıktısını merkeze almaktadır. Sermaye dağılımının dengesizliği ve teknolojik gelişimin ilerlemesi ile değişim çabasını daha da iştahlı biçime gelmiştir. Toplumsal alanda meydana gelen sınıf ayrımının artması ile yeniden yapılandırma davranışını gerekli kılmıştır. Ekonomik alanın devlet mekanizması içerisinde farklı bir boyut kazanmasıyla yeniden yapılandırma süreci ile devlet mekanizmasının müdahale gücü tekrar gündeme gelmiştir. Devletin çeşitli politikaları ile ekonominin daha eşit biçimde düzenlenmesi adına gerçekleşmiştir. Bu bağlamda devlet kendi meşru zeminini oluşturmak maksadıyla müdahaleci adımlar atmıştır (Şaylan, 1994, s.133).

Toplumsal ve siyasal alanda faaliyet sürdüren bürokratik yeniden yapılandırma süreci ile tekrar tanımlanma ihtiyacı duymuştur. Çünkü toplumsal alanda meydana gelen değişimler çok hızlı bir biçimde gerçekleşmektedir. Bu değişimlerin toplumlar için daha faydalı hale gelmesini sağlamak adına devlet mekanizması otorite unsurunu kullanarak belli başlı yaptırımlar ile yeniden anlam kazanan yaptırımlara gitmiştir.

3. 3. 2. Bürokratik Örgütün Etkinliği İçin Yeniden Yapılandırma

Örgütsel biçimin yönetici bireyleri devamlılık sağlayan, ayak uyduran geniş ölçekli normlarla örgütün yönetimini sağlamaktadırlar. Normlar topluluğu örgütün teorik çözümlenme anlayışını ortaya koymaktadır. Bu söylemin gerçekleşmesi ise yönetme, hukuk ve idari yönetim anlayışını anlamak gerekir. Bu anlayışları bilmek ve öğrenmek; bürokratik örgütün iyi bir biçimde düzenlenmiş olmasını sağlamak adına önemlidir. Örgütün işleyiş düzenini de ortaya koymak için anlayış tarzını değiştirmek ve gerçek zeminde anlamlandırmak söz konusu olmalıdır (Weber, 1953, s.43).

Weber'in açıklamasına göre iyi bir biçimde düzenlenmiş bürokratik örgüt anlayışı farklı bireylerin anlayışı ile şekillenmez. Toplumsal özne, sistematik şekilde düzenlenen her türlü uygulamanın karakteri olarak zorunlu role sahip olmaktadır. Bürokrasinin sistematik ve sağlam bir şekilde oluşturulması halinde onu yok etmek veya gücünü zayıflatmak zor olacaktır. Bu bağlamda bürokrasi vazgeçilmez ve zorunlu bir toplumsal boyut kazanmaktadır (Eryılmaz, 2000, s.203).

Yönetim anlayışının yeniden yapılandırılması bürokrasiyi etkin kılmak için son derece önemlidir. Yeniden yapılandırma süreci siyasal, ekonomik ve toplumsal kurumların ciddi manada değişiminin yanı sıra bu kurumları meşru kılan düşünme biçimlerinin de değişime ayak uydurması zorunludur (Şaylan, 2000, s.3).

Günümüzde sosyalist fikirlerin hâkim olduğu siyasal otoritelerde bile ekonomik işleyiş liberal boyut kazanmıştır. Bu anlamda hizmet ve malın üretim aşaması değişime uğramıştır. Değişime uğrayan aşama beraberinde tüketim ve dağıtım konusundaki bireysel özelliğin ekonomik anlamda da piyasalaşmasını getirmiştir. Toplum ve ekonomi ilişkisi yeniden tasarlanma ihtiyacını açıklamıştır. Devlet mekanizması bu açıklama ile görev dağılımını tartışmaktadır. Devletin özellikle ekonomik anlamda görev ve sorumluluklarını yeniden tanımlaması mevcut işi haline gelmiştir (Eren, 2001, s.37).

Ekonomik buhran sebebiyle faaliyetine son veren organizasyonlar en çok bu noktada bürokrasinin gerekliliğine olan inancı artmıştır. Günümüzde birçok hizmet sektörü özel piyasa anlayışı ile gerçekleşmektedir. Fakat toplumun hassas kurumları özellikle hukuk, sağlık ve savunma gibi kurumlar özel sektör anlayışı ile yürütülmemektedir (Hughes, 1998).

Toplumsal alanda tüketici özneleri yeterli ve donanımlı bir bilgilendirmek özel girişim tarafından eksik yapılabilmektedir. Bireye sağlık açısından zarar veren maddelerin kullanımı veya kaza oranı yüksek olan araçların risklerini tam bir biçimde algılanmaması suretiyle özel sektör faaliyet gösterebilir (Hughes, 1998, s.97). Bu anlamda özel

sektöriyel anlayışın kâr amacıyla hareket etmesi yüksek ihtimal dâhilindedir.

Bürokratik yapının yeniden yapılandırılması alanı farklı aşamalar ile gerçekleşebilmektedir (Heeks, 2001):

- I. Verimlilik niteliğinin artışı; kamusal alanda artan giriş ve çıkış oranının bürokrasiyi yavaşlatması ve bürokratik yapının harcamalarının artması bürokrasiyi verimsiz nitelikte ortaya koymaktadır. Yeniden yapılandırma süreci ile verimsizliğe neden olan adımların değişimi ile gerçekleşmektedir.
- II. Merkeziyetçilik; yeniden tasarlanan yapılandırma uygulamalarıyla karar verme mekanizması parçalara bölünerek yerel yönetim kavramının varlığı ile gerçekleşmektedir. Bu anlamda merkezi otoritenin mali giderleri azaltılmış olacaktır. Denetleme unsuru ile sorumlu halde karar verici anlayış gelişmektedir. Bu sayede bürokrasinin daha hızlı işlenmesi sağlanacaktır.
- III. Sorumluluğun artışı: Yönetimsel anlayışın yeniden yapılandırılması ile kamusal alanda görev yapan bireylerin etkinliklerinde daha fazla sorumluluk yüklenecektir. Bu bağlamda değişimler görevli bireyin sorumlu ve verimli olması yönünde itici güç olacaktır. Bu da beraberinde kamusal çalışmanın verimliliğini getirecektir. Toplumun kamusal alanda daha aktif rol alması sağlanmış olacaktır. Bu sayede bürokrasi hesap verme niteliği kazanmıştır.
- IV. Kaynak yönetiminin geliştirilmesi: Bütün kaynakların etkili bir şekilde kullanımı yeniden yapılandırma süreci sonucunda sağlanabilecektir. Böyle bir sonucun başarı ile sonuçlanması ise kaynak belirlenmesi, ölçülmesi ve plânlaması ile mümkün olabilecektir. Bu şekilde bürokrasi modeli etkinleştirilecektir.
- V. Mekanik biçiminde şekillenen piyasanın hâkim kılınması: kamusal alan ile Pazar alanının güçleri arasındaki bağ yeniden yapılandırma süreciyle güçlendirilecektir. Bu bağlamda toplumun üyelerine müşteri biçiminde yaklaşılması sağlanacaktır. Kamu ve müşteri ilişkisi güçlendirilip özel sektör ile kamunun sınırları kaldırılacaktır. Mekanik biçimde şekillenen piyasa ile maliyet oranı düşecek, verimlilik artacak ve hizmet dağılımı daha etkin kılınacaktır.

BÖLÜM IV

NEOWEBERYAN YAKLAŞIM VE POST BÜROKRASİ

4. 1. Modern, Modernizm, Postmodern Kavramlarının Tanımlanması

Bütünsel açıdan bakılması gereken araştırma konularında kavramsal haritayı oluşturma ihtiyacı meydana gelmektedir. Tarihsel akış sürecine hâkim olabilmek için kavramların da akışını sunmak gerekli halde okunmalıdır. Bu bağlamda konunun daha anlaşılır olması amacıyla bu bölüm gerekli görülmüştür. Kavramların anlam haritası neticesiyle sistematik çalışma söylemi önem kazanmıştır.

4. 1. 1. Modern Kavramı ve Gelişimi

Modern kavramının, Latince modernus biçimiyle ilk defa 5.yüzyılda - Hristiyan Dönemi - Romalı ve Pagan geçmişinden ayırmak amacıyla kullanılmış olduğu bilinmektedir. Anlamsal olarak sürekli bir değişime uğrayan modern sözcüğü, sürekli olarak kendini eskiden yeniye geçişin sonucu olarak görmek için, Antik Çağ ile arasında bir ilişki kuran dönemlerin bilincini dile getirmiş olduğu düşünülmektedir (Habermas, 1994, s. 31-32). Eski Yunan ve Roma uygarlıkları felsefi düşüncelerin doğduğu önemli bir yer olarak bilinmektedir. Bu dönemde mevcut olan bilginin kaynağına kuşku ile yaklaşmış ve gerçeklik akıl yoluyla kavranmaya çalışılmıştır. Bu dönemin diğer ayırt edici özelliği ise varlığı ve bilgiyi sistematik inceleyen, doğru ve kalıcı bilginin temel ilkelerine ulaşmak isteyen düşünürlerin ortaya çıkmasıdır.

“Modern kavramının, eski ve yeni arasındaki köklü bir ayrımın denek taşı olması bağlamında, Antik Çağ felsefesi yerine bu döneme son veren Hristiyanlık’ın yayılmasına atfen kullanılmış olması dikkat çekicidir. Bunun nedeni, Hristiyanlık’ın – Antik Çağ felsefesi gibi o dönem yaşantısına aykırı fikirler içermekle birlikte – Antik Çağ’dan farklı olarak kendini zamanla topluma kabul ettirmesi, siyasal bir güç kazanmayı başarabilmesidir. Ne var ki modern kavramının ilk kullanımı bugünkü içeriğinden son derece uzaktır. Kavramın günümüzdeki anlamını kazanması uzun bir süreci gerektirmiştir.” (Yıldırım, 2010, s.704). Modern kavramı denilince akla her zaman yeni, yeni olan, eskiden uzaklaşmış anlamı gelmektedir; ayrıca kavramın yakın zamanın eşanlamlısı olarak da kullanıldığını söylemek mümkündür (Kızılcıkelik, 1996, s.9).

4. 1. 2. Modernizm Kavramı

Aydınlanma çağı ile beraber zihinsel dönüşüm mekanizmasının ortaya çıkardığı fikirlerin modernizm ile eşleştiğini söylemek mümkündür. Modernizm denildiğinde akla genel olarak yaşam şekli gelmektedir. Sekülerizm, hümanizm ve demokratik yapılar üzerine uyumlu, egemenlik boyutunu bireye özgü kılan, bilimsel yaklaşımda kurtuluşu arayan, bireyin biçimlendirmesi ile birey merkezli dünya görüşü olarak anlaşılmaktadır. Modernizm kavramı Rönesans döneminden bu yana insanlığın akli aracılığıyla evrende var olan her şeyi öğrenebileceğine inanan bir düşünce yapısını içerisinde barındırır. Evrende var olan her şeyi istediği gibi yönlendirerek gerçek mutluluğa kavuşacağına inanan bir düşüncenin ürünü olarak açıklanmaktadır (Habermas, 1992).

Toplumsal oluşumun meydana getirdiği örgütlerin akıl ile yürütme sürecinin modernizm yaşam tarzı ile eşleştiği görülmektedir. Akılcılaştırma aşamasının süreçlerini ve çıkış noktasını modernizmden alır demek yanlış olmayacaktır. Modernizm belli başlı bir döneme tekabül etmez. Aksine tarihsel süreçte yaşanmış olan olayların toplamı olarak kendine yer edinir. Ayrıca toplumsal hayatı derinden de etkilemiştir. Yaşamsal faaliyetin her alanına nüfuz etmiş olan modernizm düşünme tarzına da etki etmiştir. “Modernizm mutlak değişim veya olaylar bütünü anlamına gelmemektedir. Modernlik akılsal davranışın, bilimselliğin, teknolojik gelişimin ve idare boyutunun unsurlarının yaygınlaştırılmasından ibarettir. Bu bağlamda modernlik durumu toplumsal alanda farklı bölümlerin zamanla biçimsel olarak farklılaşması anlamı doğmaktadır.” (Touraine, 2004, s.23).

Modernizmin ayırıcı temel özelliği geçmiş olandan kopması ile eştir. Modernlik gelenekten gelen yaşamsal faaliyetleri mutlak us biçimiyle yeniden düzenler ve inşa eder. Bu bağlamda kadim olarak nitelendirilen kültürlerin etkisini kaybettiği her anlamda değişimin mümkün kılındığı ve yaşananların ya da yaşanacakların planlanması ile toplumsal alanda yepyeni bir dönem başlamıştır. Kültürel kodların korunması, geleneğe bağlı yaşamın faaliyet sürdürmesi ve kişisel kahramanlık davranışlarının ortaya konulması gibi anlayışlar yerini daha akılsal davranışlara, rekabet ortamına ve bireyin kendisini yönetme çabalarına bırakmıştır. Bu nedenlerden dolayı modernizm anlayışı bilimsel ilerlemenin gerçekleşmesi adına zemin oluşturmuştur. Geriye veya an haline değil de ilerlemeye odaklanan modernizm, akılsal yorumlamaların etkinliğine dayanarak toplumu, doğayı ve geleceği rasyonel anlamda mantıksallaştırılması durumunu söz konusu hale getirmiştir (Gültekin, 2007, s.82).

4. 1. 3. Postmodernizm Kavramı ve Gelişimi

Sosyal değişimin her alanda gerçekleştiği günümüz dünyasında düşünsel kaynakların da değişime uğradığını söylemek mümkündür. Ortaya konulan fikirler çağın gereksinimlerinden kaynaklı yeniden okunmaya gidebilir. Bu düşünsel kaynaklar kendi içerisinde var olan anlamlandırmaların değişiminden ibarettir. Geçmiş ve bugün karşılaştırması fikirlerin daha anlaşılır biçimde sınıflandırılmasına olanak sağlar.

4. 1. 3. 1. Postmodernizm Kavramı

Yoğun bir tartışma alanı yaratan postmodern kavramı, genel olarak geçmiş olgulardan kopuşu ya da tarihsel süreçte değişmeyi tasarlayacak bir yorumlama biçimini kullanmaktadır. Postmodern üzerine okuma yapan düşünür ve araştırmacılar, birey ve toplum ile alakalı, bireyin dışında kalan gerçek durumuna denk gelecek realist kuramsal çıktının yapılamayacağını ifade ederek insan kavramının önemli olduğu görüşündedirler. Postmodern olarak nitelendirilen düşünürlerin savunduğu düşünce ise dikkat çekmektedir. Bu düşünürler açısından toplumun belirleyiciliğini açıklamak üzere belli bir kuramın oluşturulması ve yürütülmesi neredeyse imkânsız hale gelmektedir. Toplum ve birey herhangi bir kuramın belirleyiciliği kapsamında açıklanamaz olgulardan meydana gelmektedir. Postmodern düşüncesini açıklayan düşünürlere göre, meydana gelmiş sıradan veya önemli toplumsal olay veya olguyu anlamlandırma iddiasında olan postmodern kuramın daha önceki dönemlerde ortaya konulmuş düşüncelerin düzenlenmesi anlamını taşıdığını söylemek mümkündür (Şaylan, 2006).

Modern ötesi ve modern sonrası anlamını taşıyan postmodernizm önemli bir kavramdır. Kendini daha çok sanatsal çalışmalarda gösterdiği 1960'lı yıllar örnek teşkil edebilir. Felsefe ve sosyal bilimler kapsamında 1970 yılından itibaren bir kuram biçiminde görülmeye başlandığı kayda geçmiştir. Frederich Onis'in 1930'lu yıllarda modernizme karşı bir tepkisel durumun analitiği olarak okunduğu bilinse de postmodern okumaların Karl Marx tarafından ilk entelektüel çalışmaları ile gerçekleştiği kabul edilmektedir. Postmodernizmin modern olana bir tepki veyahut eleştiri niteliğinde olduğu kabul edilse dahi bu kavramın ünlü düşünürler tarafından aydınlanma biçiminin akılcılaştırma yöntemine karşılık eleştirilerin birer devamı niteliği olarak değerlendirilir. Bu ünlü düşünürler Freud, Nietzsche ve Marx gibi ünlü fikir insanlarıdır (Doğan, 2007,

s.87).

Postmodern kavramsal olarak 1940 ile 1950 yıllarında zamansal olarak yeni şiir biçimlerini anlamlandırmak ya da mimari anlayışı konumlandırmak amaçları olmak üzere kullanılmıştır. Toplumsal yaşam tarzının kültürel boyutuna hitap etmesi için ise çok daha sonraki tarihler uygun biçimde görülmüştür. Kültür kuramının faaliyet alanında modernizmden sonra gelen veya modernizme karşı çıkan eserleri tanımlamak üzere yaygın bir biçimde kullanılması 1960 ile 1970'li yılların yaşam tarzına yansıdığı görülmektedir (Best, Kellner, 1998). Kavram olarak postmodernlik okuması altında kullanan ilk tarihçi ise tarihçi Arnold Toynbee olduğu bilinmektedir. Toynbee aynı zamanda 1974 yılında Batı dünyasının İkinci Dünya Savaşından sonra girdiği yeni dönemi postmodernlik olarak tanımladığı eserlerinde görülmektedir. Postmodernizm okumasının tarihsel bir kırılmadan sonra okunması ise önemli bir noktadır (Sarıbay, 2001, s.6).

Hiyerarşinin, sanayi döneminin ve bürokrasinin sonrasını ifade eden postmodern kavramı son derece önemlidir (Boje, 2003). Günümüzde dünya anlayışını niteleyen kuram postmodern aracılığıyla yeni bir dönüşüm yaşamaktadır. Kapitalizm, modernizm ve feodalizm terimlerini geleneksel olarak nitelendiren postmodern anlayışın farklı bakış açılarını toplumsal alana yaymaktadır. Postmodern anlayış ayrı ayrı değerlendirilmesi gereken ve bütün halinde sunulamayan unsurları içerisinde barındırmaktadır. Bu bağlamda postmodern söylem bir karşıtlık bakış açısıyla meydana gelmektedir savı geçerliliğini meşrulaştırmaktadır (Kumar, 1999, s.16). Bilgisel alanın göreceli bir nitelik taşıdığını dile getiren postmodernizm kavramı genel ve nesnel akılsal yorumlamayı reddeder. Gerçeklik olgusunun betimlemesi yapılırken postmodernizm bu betimlemelerin farklı ve değişken betimlemelerden oluşması gerektiğini savunmaktadır. Postmodern kuramın içeriğinde zıtlık, karşıtlık, belirlenemezlik, kalıcı olmayan, karışık ve çelişkili çözümlemeler mevcuttur (Calas, Smircich, 1999). Modern okuma olguyu standartlaştırıcı, idealize edici ve akılcı okuma yoluyla sosyal düzen koşulları ile ilişkilendirmektedir. Postmodern anlayış Hebdige tarafından modernlik olgusunu meşru kılmış olan tüm modern söylemlerde yoksunluk düşüncesi ile eşleşmektedir (Kumar, 1999, s.109).

Bu bağlamda postmodern okumanın daha geniş bir yelpaze içerisinde bulunduğu görülmektedir. Çelişkili olayların tek bir bakış açısı ile değil de farklı etkenlerin okunmasıyla çözümlenip sistematik bir yapıya büründüğünü söylemek mümkün bir

düşüncedir. Aslında postmodernizm bireyin bir sıfat ve özne olarak nitelendirilmesi düşüncesine hitap eder. Postmodern olarak anılan dönemin modern okumalardan ayrıştığı tarihsel noktada belli bir konumlanma yeteneğine sahip olduğu görülmektedir. Yani postmodernizm dünya yaşam standartları içerisinde değişim ve dönüşümün mümkün kılındığı bir dönem olarak biçimlendiği söylenebilir. Sosyal bilim araştırmacılarının da ortaya koyduğu gibi postmodernizm modernizmden farklı bir bakış açısı ile oluşmaktadır. Bu noktada akıl ile duygunun bir arada bulundurulması olgusu dikkat çekmektedir. Çünkü salt akıl okumasının yeterli bir açıklama meydana getirmediği aşikârdır.

4. 1. 3. 2. Modernizmin Diğer Okuması Olarak Postmodernizm

Modern kuramın, araştırmacıyı ayrıcalıklı bir güç olarak görmesi ve araştırmacının gerçek olgulara ulaşması için gerekli kabul edilen yeteneğin varlığını düşünmesine karşılık postmodern kuram iktidar bağlantılarının içerisinde meydana gelmiş ayrıcalıklı yerini kabul etmez (Yıldırım, 2007, s.6). Postmodernizm Dirlik tarafından iktidarın çıktısı ve bileşenini açıklama aşamasındaki rolü etkileyici olmadığı sürece modernliğin devamı niteliğinde değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sonucunda postmodern anlayış kapitalist kültürün ve bu kültüre ait toplumsal ilişkilerini onaylama rolüne bürünmektedir.

Modern sosyal yaşamın açıklaması biçiminde ortaya konulan postmodern okuma, kapital dünyanın toplumsal düzenine yönelik eleştirisi maksadıyla tek bir biçimde oluşturulmaz. Araştırmacılar tarafından ortaya konulan eleştiri içeriği Marksist referanslı bir temel ile başlar. Marksist düzlemde oluşturulan eleştiriler; eleştirel kuram ile devamlılığını sağlarken bu temel zemininde değişik şekillerde postmodern açıklamalar yapılmaktadır. Günümüzde toplumsal yaşamın genel düzenini eleştirmek adına biçimlenen postmodern anlayış aynı zamanda kapital söylemi de savunmaktadır. Bu bağlamda postmodern okuma davranışsal zeminde karmaşık yapıyı kapitalist akımda bulup hem eleştirir hem de savunur (Doğan, 2007).

Postmodernizm kuramını modernizm kuramının devamı olarak okumak yanlış bir yol olacaktır. Dolayısıyla farklı paradigmalara sahip olan postmodernizm çağın tüm değişkenlerine hitap edebilecek bir okuma gücüne sahiptir. Bireyin örgütsel çalışma şeklindeki yaşam biçiminin içerisindeki örgütün yaratıcısı konumunda olma iddiasındaki yeterlilik; bu akım içerisinde önemli bir etkene sahiptir. Davranışsal değişimin bu noktada kendini var ettiği düşünülebilir.

4. 1. 4. Modernleşme – Postmodernleşme İkilemi

Postmodern anlayış ile modern anlayışın temel unsurlarını karşılaştırmalı açıklama biçiminde ortaya koymak mümkündür (Erdemir, 2006, s.79):

- Rasyonel temelde açıklamalar üreten modernizm akımı pozitivist bir düzlemdeydir. Akılsal yürütme aracılığıyla elde edilen bilgiler dışında deneysel olarak ortaya konulamayacak, tanımlanmayacak hatta eleştirilmeyecek bir kuramsal yaklaşım yoktur.
- Modern anlayış biçimi evrensel niteliktedir. Toplumsal alanın ikamet ettiği dünya oluşturulmuş ve gelişimini tamamlamış bir inşa gibidir. Kişilere düşen görev bu inşa içerisinde dünyayı keşfetmek ve dünyanın kurallarını öğrenmek için çabalamadır. Normatif kurallar değişmez yapılara sahiptir. Ortaya konulan her açıklamanın ve sorunun tek başına çözümü mevcuttur. Akılsal yürütme her anlamda tektir. Bireye düşen ise bu akıl yürütme ile her şeye mantıksal yaklaşımdır.
- Modern kuram ilerlemeci bir politika sergiler. Doğanın tek başına bir gerçeklik ifade edememesi üzerine özne olan birey bu doğanın hâkimiyetini elinde bulundurmak amacıyla davranışlar oluşturur. Günümüzde gelişmiş olan toplumlar doğaya hükmedebilen toplumlardır. Doğaya hâkimiyet ise teknolojinin gelişmesi aracılığıyla gerçekleşir. Toplumlar tüketim ve üretim rekabeti içerisinde faaliyet göstermektedir. Tüketen toplumlar artmıştır.
- Homojen yapıda nitelendirme yapan modernizm kuramı tek-tipleştirici özelliğe sahiptir. Akılsal mantığın ürünü olan varsayım insanlık adın en iyi yaşamsal tarzın olduğunun göstergesidir. Alt kültürler yaşatılma ihtiyacı duymaz çünkü onlar gelenekseldir ve sorunlara çözüm üretmez. Bu bağlam tek tip yaşamsal faaliyetler daha avantajlıdır.
- Modern kuram belirlenimci bir yapıda olup tesadüfleri içerisinde barındırmaz. Yapılan ve yapılacak olan her faaliyetin sonucu önceden belirlenmiştir. Nedensellik ilkesi açıklayıcıdır. Toplum kendi başına bırakılırsa yanlış davranışlar ortaya çıkar. Bu yüzden bilimsel yaklaşım öncü olmalıdır. Bürokratik yapılanma bu bağlamda kuramsal ve sosyal yapılanma içerisinde kendini oluşturmuştur.

- Seküler anlayışı içinde barındıran modernizm tamamlayıcı duygular ortaya koymaktadır. Bu bağlamda dinsel inanç sistemi bireyin vicdanı ile alakalı bir meseledir. Modernizm anlayışında Tanrı'nın dünyayı yaratıp idari boyutunu da insanlara bıraktığı düşüncesi vardır
- Sistematik ölçülerde modernizm var olmuştur. Toplumsal alanın düzeni adına sistemi yürüten kurumların amaçlar doğrultusunda davranış kalıpları sergilemeleri gerekmektedir. İşlevsel yapısal yaklaşım sistemin öğelerini meydana getiren özelliklerin değerinin topluma kattığı avantaj ile ölçülmesi modernlik anlayışında mevcuttur.
- Amaca yönelik oluşturulan düşünceler modernizm için önemli bir noktadır. Amaçsal yaklaşımların dünya toplumu için büyük projeleri mevcuttur. Toplum özgürlüğü, adaleti, mutluluğu ve eşitliği bu büyük projeler aracılığıyla elde etmektedir. Projelerin faaliyete geçmesi ise organizasyonlar kurulmuştur.
- Postmodernizm kuramı mantık ve düzen boyutu yargılar. Bu bağlamda postmodernizm zıtlık ve karışıklık kavramlarını önemser.
- Postmodernizm anlayışı tek durumu belirten betimlemeleri eleştirir. Sanayileşme, bürokrasi, hümanizm gibi olguları reddeder ve gayri şahsi değerleri önemsiz görür
- Modern anlamda ortaya çıkan pragmatik unsurlara karşı çıkar. Evrensel ahlak anlayışı da kabul etmez.
- Evrensellik ilkesi postmodernizm açısından gerçekçi değildir. Bu bağlamda net bir biçimde genel ve nesnel varsayımları eleştirir. Birden fazla akılın varlığını merkeze koyarak tek tip akılsal yorumlamaları reddeder. Bilgisel mantığın göreceli olduğunu ve gerçekliğin herkes için aynı olamayıp farklılaşmanın varlığını zemine koyar.
- Postmodernizm anlayışı ilerlemeci kaygıyı reddederek günümüzün geçmişten daha değerli olduğunu savunmaktadır.
- Postmodernizm anlayışı demokratik kültürü gerçekçi bulmayıp yeni siyasi akımları ve çoğulculuğu savunur.
- Seçmecilik bakış açısını savunan Postmodernizmin tek başına kabul edilen doğruyu eleştirmektedir. Her şeyin gidici olduğunu temel anlayışında mevcut kılmıştır.
- Yorumlamacı özelliği bulunan postmodernizm dünyanın şeylerden değil şeylere yüklenen anlamdan meydana geldiğini savunmaktadır.

Temel olarak bu şekilde ifade edildiği gibi farklı okumalara sahip olan modern ve postmodern kuram tarihsel olarak da farklı çağların çıktısı olarak kendine yer edinmiştir. Toplumsal yaşam alanında faaliyet göstermesi ise farklı biçimlerde meydana gelmiştir.

4. 2. Neoweberyian Yaklaşım

Neoweberyian yaklaşım güncel yorumlamaları ile önemli bir kavram olma konusunda sosyal bilimlerde kendine yer edinmiştir. Özellikle yönetsel anlamda bir içerik oluşturmuştur. Kavramın Weber sonrası bir okuma olması durumu mevcuttur. Max Weber'in çalışmalarının tekrar ve yeniden modern dönemde yorumlanması olarak nitelendirilebilir. Genel itibariyle Weber'in toplumsal hareketler, din, bürokrasi üzerine elde ettiği çalışmalar, bugünün ortamında yeniden incelenmesiyle ortaya çıkmıştır. Toplumsal, siyasi, kültürel açıdan tekrar ele alınan neoweberyian kavramı Weber'in bugünün dünyasında okumalara uyarlanması ve güncellenmesiyle çok sayıda kaynağa referans görevi üstlenmiştir.

Neoweberyian kavramının devlet bağlamında da ele alındığı görülmektedir. Neoweberyian devlet terimi, Weber'in fikirlerine karşı düşünceler üretmemektedir. Günümüzün modern devlet yapısında işlem gören bürokrasi kurumu; Weber'in anlayışı ile bağdaştırılarak karışık bir sonuç biçimi ile tanımlanabilir. Modern devlet anlayışı; yeni bir değişim ile bürokratik örgütlenme biçimi oluşturmuştur. Örgütsel işleyiş tarzında yeni bir anlayış meydana geldiği için yeni bir kavram şeması da gerekli hale geldi. Bununla beraber neoweberyian bir anlayış tarzı orta çıkmaktadır. Neoweberyian anlayış tarzında devlet yapılanmasında hiyerarşik yapının kaldırılması hedeflenmektedir. Aynı zamanda denetim organlarıyla otorite paylaşımı da olumsuz anlamlar içermektedir. Bu bağlamda yeni anlayışta kapitalist oluşumun temel özellikleri gözetilerek farklı hiyerarşik yapı, denetim mekanizması ve otorite anlayışı düzenlenmektedir (Tekin, 2019). Bu yeni yaklaşım ile beraber bürokratik örgütün özellikleri tekrar tanımlanmaktadır. Tekrar tanımlanan örgüt tipinde ilk özellik işleyiş düzeninin dayandığı yasal temelleridir. Neoweberyian yaklaşım örgütsel işleyiş tarzının daha farklı olmasından oluşmaktadır. Bu düşünce yapısının şematik olarak daha ılımlı kavramlardan meydana geldiği görülmektedir. Toplumsal alandaki örgütün yeniden okunması ve yürütülmesi konusundaki hassasiyeti ön plandadır.

Neoweberyian yaklaşımda örgütsel yapının normları yaşanan dönemin kodları ile

oluşturulmaktadır. Bu bağlamda örgütün işlevi ve amacı toplumun ihtiyaçları kapsamında meydana gelmektedir. Bu durumda amaca yönelik çalışma tarzı bürokrasi görevlilerinin de değişime ayak uydurması beklenmektedir. Bürokrasi yürütücülerinin hukuksal kurallara uyması gerekli olan davranış kalıbı yerini toplumu memnun etme çabasına bırakmıştır. Bu noktada uzmanlaşma kriteri de önemi kaybetmektedir. Bürokrasinin bu değişimi otorite tarzının da değişime uğramasına yol açmaktadır. Yönetim anlayışında otorite gücünün dağılımı yerini performans odaklı denetim anlayışına bırakmıştır. Bu da beraberinde merkezileşmiş bir yapısal sistem anlayışını getirmektedir (Dunn, Miller, 2007 s.352).

4. 2. 1. Neoweberyian Yaklaşım – Örgütsel Biçim

Neoweberyian devlet terimi genel olarak modernleşmiş devlet mekanizması veya Weber tarzı uygulamaların işlenişi anlamını kazanmaktadır (Randma-Liiv, 2011). 1980’li yıllardan sonra küresel çaptaki organizasyonlar devletlerin gündemini oluştururken, kamu yönetimi yenilikleri neoweberyian yaklaşımın kamusal alanda da etkisinin varlığı önemsenmeye başlanmıştır.

Neoweberyian temelli devlet anlayışı Pollit ve Bouckaert tarafından 2004 senesinde literatüre kazandırılan kitapları sayesinde gündeme gelmiştir. Ülkelerin yönetim alanındaki reformlarını karşılaştırmalı bir biçimde ele alan bu yazarlar neoweberyian bakış açısına önemli katkılarda bulunmuşlardır. Bu bağlamda neoweberyian anlayışının toplumsal gelişimi hakkında bilgi sahibi olunabilir. Neoweberyian yaklaşım kamusal yeniliklerin bir çıktısı olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kamusal alanda araştırma yapan bireylerin odak merkezi olmuştur. Aynı zamanda ülkelerin çağa ayak uydurma çabaları da neoweberyian yaklaşımı gündeme getirmiştir (Çiner, Olgun, 2015, s.208).

Kaliteli çıktılar ve rekabet kapsamında ortaya çıkan neoweberyian tarzı örgüt tarzları kapitalist etkilerle anlamlandırılmıştır. Neoweberyian tarzı bürokratik örgütlenme refah boyutunda hareket eden politikalar yerine piyasa tarzı anlayışla hareket etmektedir. Neoweberyian yaklaşım bu bağlamda piyasa işleyişine uygun biçimde örgütsel davranışlar meydana getirmektedir. Örgüt açısından değişim boyutunu bürokraside yeni bir yapı ve işleyiş olgusu ortaya koyan neoweberyian yaklaşım bürokrasi açısından önemli bir kavram haline gelmiştir. Bu anlamlar çerçevesinde neoweberyian yaklaşım toplumsal düzeyde kapitalist anlayışın getirisiyle beraber örgüt içi hiyerarşik yapı, denetim ve

otorite gücünün değişimini öngörmektedir. Neoweberyian yaklaşım bu bağlamda piyasa işleyişine uygun biçimde örgütsel davranışlar meydana getirmektedir. Örgüt açısından değişim boyutunu bürokraside yeni bir yapı ve işleyiş olgusu ortaya koyan neoweberyian yaklaşım bürokrasi açısından önemli bir kavram haline gelmiştir. Bu anlamlar çerçevesinde neoweberyian yaklaşım toplumsal düzeyde kapitalist anlayışın getirisiyle beraber örgüt içi hiyerarşik yapı, denetim ve otorite gücünün değişimi öngörmektedir (Lynn, 2015).

Neoweberyian örgüt biçiminde performans sürecinin yönetilmesi ve insan kaynakları yönetimi açısından işlevsel yapılar değişime uğramaktadır. Burada temel özellik görevli bireylerin çalışma verimliliğini denetleme mekanizmasının otorite tarafından denetlenmesidir. Otoritenin bu işleyiş tarzı sayesinde merkezi bir yapıya geldiği görülmektedir. Neoweberyian anlayışının otoriteyi merkezileştirme çabasıyla beraber hiyerarşinin ortadan kaldırılması fikri önemi kaybetmektedir. Bürokrasi yürütücüleri; otoritenin denetim mekanizmasıyla merkeze daha çok bağımlı hale gelmektedir. Burada hizmet sektörünün bireyleri dayanışma içerisinde hareket etme zorunda kalmaktadır. Fakat neoweberyian yaklaşım rekabet gücünü ortaya koymaktadır. O halde yeni örgütsel biçimde hiyerarşi ortadan kalkmamaktadır fakat değişime uğrayan yönetsel anlayışa göre yeniden tanımladığını söylemek mümkündür. Bugünün şartlarında neoweberyian yaklaşımın bürokratik yapıda işlenen geleneksel ilkeleri ikinci plana attığı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yeniden tanımlanan kamu yönetimi anlayış biçimine paralel olarak ilişki ağının tekrar açıklandığı ve neoweberyian bir anlayışı içinde barındığı bir yapı ortaya çıkmaktadır (Peters, 2009, s.9).

4. 3. Weberci – Neoweberyian Unsurlar

Kıta Avrupası reformlarının betimleyici modeli olarak sunulan neoweberyian unsurları şu şekilde sıralanmıştır (Pollitt, Bouckaert, 2011):

“Modelin Weberci okuma tarzı unsurları, ”

- Küreselleşme, teknolojik gelişme, demografik değişim ve çevresel tehditlerin yol açtığı yeni problemlerin çözümünde temel aktör olarak devletin rolünün yeniden doğrulanması;
- Devlet aygıtı içinde temsili demokrasinin (merkezi, bölgesel ve yerel) rolünün yeniden doğrulanması;
- Hukuk önünde eşitlik, hukuki güvenlik, devlet faaliyetlerinin yasal denetimi gibi

ilkeleri içeren vatandaş-devlet ilişkileri ile ilgili temel ilkelerin korunmasında - uygun biçimde modernleştirilmiş- idare hukukunun rolünün yeniden doğrulanması;

- Kamu hizmetinin kendine has özellikleri, kamu kültürünün kendi koşulları ile korunması düşüncesi.

“Modelin neoweberyen tarzı unsurları,

- Bürokratik kurallara dönük iç yönelimden, vatandaşların ihtiyaç ve isteklerine dönük dışa yönelime doğru kayma. Bunu gerçekleştirmenin birincil yolu piyasa mekanizmasının işletilmesi değil, kalite ve hizmetlerde profesyonel kültür oluşturmaktır.
- Temsili demokrasinin vatandaş görüşlerinin doğrudan temsili, vatandaşlara danışma gibi mekanizmalarla desteklenmesi (supplementation) (mekanizmaların temsili demokrasinin yerine geçmesi değil - not replacement). Bu durum, Kuzey Avrupa ülkelerinde ve Almanya’da, Belçika, İtalya ile Fransa’da yerel düzeyde daha görünürdür.
- Hükümet kaynaklarının yönetiminde, yalnızca usullerin doğru takip edilmesinden ziyade sonuçların başarılmasına odaklanmayı teşvik amacıyla ilgili kanunların modernleştirilmesidir. Bu durum kısmen harcama öncesi kontrolden harcama sonrası kontrole doğru bir kayma ile ifade edilebilir. (Ama ilki tamamen terk edilmemiştir)
- Kamu hizmetlerinin profesyonelleştirilmesi, bürokratin yalnızca hareket alanıyla ilgili mevzuatın uzmanı değil aynı zamanda vatandaşlarını/kullanıcılarını ihtiyaçlarını karşılamaya odaklı bir profesyonel kamu yöneticisi olması.”

4. 4. Post Bürokrasi

Post kavramı genel olarak modern anlayışın tersine yönelik yorumlamalar oluşturmaktadır. Post bürokrasi kavramı bu anlam çerçevesinde yeni ile karşılıklı ilişki içerisindedir. Bürokrasiden sonra gelen ve eskiye karşı olarak nitelendirilen post bürokrasi, bürokrasi yönetiminin yerini farklı bir biçimde doldurabilecek örgütsel anlayışı savunmaktadır (Özdoğan, 2018, s.75).

Bugünün kamusal ve özel sektöriyel tarzdaki örgütler üretim ve dağıtım biçiminde şekillenen değişikliklere uymak amaçlı şekillenmektedir. Bu bağlamda kendi çevresinde

meydana gelen değişiklikleri temel olarak işlemini oluşturmaktadır. Varlıklarını bu değişimlerin öncüsünde ayakta tutabilmektedir. Geleneksel yapılarla işlem sürdüren örgütler günümüzün değişimi karşısında yetersiz içerikler oluşturmaktadır. Bürokrasi anlayışına karşı bu yüzden tepkisel davranışlar meydana gelmektedir (Akçakaya, 2016, s.287). Post kavramının burada bürokrasiyi nitelendirdiğı görölmektedir. Bürokrasinin güncel olarak okunması post kavramının belirleyicisi sayesindedir. Bu bağlamda bürokrasinin yeniden tartışmalara konu olduğı görölmektedir.

Bürokrasi yapısının değişim sürecini açıklayan bu anlayışın ortaya çıkışı kapitalist dünya biçiminin içerisinde bulunan koşullar aracılığıyla daha hızlı işlenen ve esnek özelliklere sahip örgüt modelinin yaratılmasıdır. Evrensel bakış açısını merkeze alan post bürokrasi anlayışı değişim hareketlerinin her alanda aynı özellikler üzerinde olacağını iddia etmektedir. Bu değişim hareketleri modernleşme ve batılılaşma anlayışları ile meşru bir zemine oturtulmaktadır (Bozkurt, 1977 s.180-182). Durum bu şekilde işlenince bürokratik yapının değişimi tarihsel boyutta ele alınmayıp batılılaşma biçiminde ele alınmaktadır. Bu düşünce biçimine göre değişim Batı uygarlığını örnek olarak gerçekleşmelidir. Esnek, yatay ve kâr amacıyla işlenen post bürokrasi anlayışı bürokratik örgüt tipinde görülen hiyerarşi ve merkeziyetçi yönelimi reddetmektedir. Literatür kapsamında ele alınacak olursa, post bürokrasinin hiyerarşik ve merkeziyetçi ilişkileri farklı bir okuma ile tanımladığını söylemek mümkündür. Yatay kariyer anlayışının, esnek çalışma biçiminin, normatif ilkeler yerine daha esnek hareket etmenin, proje biçimi usulünce çalışmanın post bürokrasi anlayışın somut çıktıları olarak kazanım elde etmektedir (Övgün, 2010, s.53).

Post bürokrasi anlayışının salt bürokratik örgüt tipinin değişimine vurgu yaptığı konusundaki iddia aynı anlamı taşıyan farklı kavramsal çerçeve de oluşturmaktadır. Bu bağlamda sanal örgüt anlayışı, ağsal temelli çalışma stili, bilgisel davranış kalıpları gibi terimler farklı kavramların açıklaması için kullanılmaktadır (Ateş, 2003, s.58). Bürokrasi yapısının yeni tanımlamalar ile beraber örgüt içi sınırların ortadan kaldırılması söz konusu haline gelmektedir. Post bürokrasi kavramı anlamsal olarak devlet mekanizmasının etkisini, işleyiş alanlarını, işlevini içerisinde barındırmamaktadır. Aksine değişen toplumsal yapının bürokratik örgüt kapsamında değerlendirilmesi ele alınmaktadır. Bu kapsamda örgütün toplum için daha faydalı ve hızlı olabilmesi adına doktrinler içermektedir.

Post bürokrasi anlayışının Weber tarzı anlayışa karşı oluştuğı bilinmektedir. Bu

bağlamda post bürokrasi anlayış temelli örgütsel yapıların özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Ateş, 2003, s.95):

- Karşılıklı iletişim, ikna etme çabası ve güven verme alma kodlarına dayanan post bürokratik yapı emir komuta anlayışını reddederek aşağıdan yukarıya doğru bir hareket biçimi ortaya koymaktadır.
- Bilgisel alan gizli değildir. Tam aksine bilginin yayılması politikası izlenmektedir.
- Genel ve esnek normatif içerikleri barındırmaktadır.
- Örgütsel ağ biçimine dayalı ve sorunların çözüme kavuşmasına yönelik hiyerarşik yapının önemsiz hale geldiği anlamlar içermektedir.
- Makam konumun görevli değerlendirmesinde arka plana atıldığı görülmektedir. Bu bağlamda bürokrasi görevlilerinin performans niteliklerine yönelik ödüllendirilmesi söz konusudur. Bu değerlendirme biçiminde bürokratik örgütün tüm üyeleri eşit bir şekilde konuya dâhil olmaktadır.
- Güven verici bir ortamda interaktif iletişim ön plandadır.
- Ofis tarzı kısıtlayıcı alanların çalışma ortamından ziyade ev ya da daha farklı çalışma ortamlarının varlığı söz konusudur. Koşulların gidişatına göre bireyler aynı çalışma arkadaşlarıyla değil farklı görevlilerle çalışabilmektedir. Süreklilik olgusunun anlam içeriği değişime uğramıştır. Bu bağlamda iş yaşamının bağımsız bölümlere ayrılması ile çalışma akışı duraksamalar aracılığıyla yeniden şekillenmiştir.
- Görevli gücünün artırılması, toplam kalite anlayışının yaygınlaştırılması, yetkilerin aktarımı, koçluk özelliği, özgür çalışma grupları ile meydana gelmektedir. Weber tarzı bürokrasi anlayışından post bürokrasi anlayışına geçişte takım çalışmalarında sorunların oluşması söz konusudur. Bu bağlamda yeni örgütsel biçimler geleneksel tarzda olan örgüt biçimleriyle değer kapsamında karşı karşıya gelerek çatışma hali ortaya çıkmaktadır.

Post bürokrasi örgütsel anlayış tipi Weber tarzı örgüt tarzına bir tepki kapsamında tanımlanmaktadır. Bürokratik anlayışta oluşan örgüt tipi post bürokrasi anlayışı ile özellik bakımından yeni değerler meydana çıkmaktadır (Övgün, 2010, s.53). Post bürokrasi anlayışının meydana getirdiği örgüt biçiminin yeni özellikleri sanayileşmenin etkileriyle oluşan yeni örgütsel çalışmalar, kontrol anlayışının yeni meşruluk algılar ile beraber teknolojinin getirisiyle farklı gelişmelerin neden olduğu kabul edilmektedir. Post

bürokrasi anlayışının örgüt merkezli değişimlerden oluştuğu savunulmaktadır. Modernleşen dünyada denetim kontrolünün yapısında meydana gelen değişimler post bürokrasi anlayışını açıklamaktadır. Bürokratik kültürün kontrolcü yapısı yerini daha girişim odaklı çalışma sistemine bırakan post bürokrasi anlayışı yeni bir otorite mekanizmasını değişimin ana kriteri haline getirmektedir (Briand, 2006, s.67).

Post bürokrasi anlayışında meydana gelen örgütlenme biçimi dikey şeklinde değil yatay çalışma prensibi mevcuttur. Normatif değerler esnek yapılarla gevşetilmiştir. Örgütsel yapının sınırlayıcı yapısal şekli ortadan kaldırılarak sözleşme biçimine bağlı olarak geçici çalışma koşulları sağlanmaktadır. Özel sektör anlayışının yoğun biçimde yaşandığı post bürokratik örgüt yapısı rekabet gücünü merkeze alarak sermaye özelliğinin temelinde olduğu neoliberal düşünce anlayışını benimsemektedir. Bu bağlamda kamusal alanın hukuksal işlemlerle ilişkisi artmaktadır.

Kontrol mekanizmasının değişimi ile beraber denetim yapısı içselleştirilip takım çalışmasının önemsendiği bürokratik yapılar tanımlanmaktadır. Bu yeni tanımlama çabaları ile bürokrasi görevlilerinin yetkilendirildiği ve otorite gücünün değişimi savunulup yerel çalışmalar ön plana çıkmaktadır. Akılsal ve üretken bürokrasi tipi doğmaktadır. Bu model kapsamında bürokratik örgüt yeniden şekillenip yeni özelliklere sahip olmuştur. Hiyerarşik yapının katı kuralları yerini daha esnek ilişki ağlarına bırakmıştır. Ast ve üst düzey ilişkileri esnek bir özellikte daha samimi bir biçim kazanmıştır. İdari görevi yürüten bireyler kendinden üst konumda bulunan bireylerden net bir şekilde emir almak zorunda değildirler. Danışma biçiminde değişiklik ortaya çıkmaktadır. Bu değişimler kapsamında liyakat sistemi rasyonel ilkelerle oluşturulursa girişim merkezli çalışan görevliler daha verimli sonuçlar elde edilebilmektedir (Heper, 1977, s.75-76).

Post bürokrasi anlayışının geleneksel olarak nitelendirdiği bürokratik yapı olumsuz biçimde okunmaktadır. Bu kapsamda post bürokratik örgüt biçimi araştırmacılar tarafından yanlı ve sınırlı olarak nitelendirilmektedir. Bu nitelendirme post bürokrasinin sadece örgütsel düzlemde yorumlamalar ürettiği gerekçesiyle kabul edilmektedir. Post bürokrasi genel bir anlayış biçimini değil örgütsel model anlayışını değerlendirmektedir. Devlet mekanizmasının post bürokratik anlayışta yer almaması da onu sınırlı bir bakış açısına götürmektedir (Övgün, 2010, s.55). Oysa örgüt düzleminde değişimin bürokrasiden yeni bir işleyiş ve yapı anlayışı sunan neoweberyan bürokrasiye doğru olduğu görülmektedir.



BÖLÜM V

WEBERCİ ANLAYIŞTAKİ DEĞİŞİMİN BAZI MODERN ÖRGÜT KURAMLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

5. 1. İşlem Maliyeti Kuramı

Ekonomik değişimlerin yönetimi üzerinde yoğunlaşan işlem maliyeti kuramı önemli bir kuramdır (Williamson, 1979, s.45). Rasyonellik ve fırsatçılık temelleri üzerinde oluşan işlem maliyeti anlayışı çözümleyici bakış açısını iktisat kaynaklı çalışmalar

üzerine meydana getirmiştir (Williamson, 1985). İşlevsel oluşumunu karakteristik şemalar kapsamında örgüt biçimine aktarmaktadır. Ortaya konulan karakteristik şemalar genel olarak belirsizlik, sıklık süreci ve varoluşsal yapılar ile oluşmaktadır. Bu kapsamda işlemsel tehlike boyutu varlık ilkeleri ve belirsizlik ihtiyaçlarının artmasıyla doğmaktadır. İşlemsel tehlikeleri ortadan kaldırmak veya azaltmak amaçlı maliyetsiz yönetim biçimi tercih edilmek istenecektir. Tehlike niteliği artış gösterdikçe mali boyut da artmaktadır. Örgütsel yapı maliyeti azaltmak adına farklı davranışlar sergileme ihtiyacına yönelmektedir (Silverman, 2002, s.58). Bu bağlamda örgütsel yapılar; işlemsel maliyetleri ortadan kaldırmak veya en az boyuta indirmek amaçlı yeni yönetim biçimleri kurmayı araştırmaktadır. Bu kapsamda örgütler belli başlı stratejilerin geliştirilmesi ile işlemsel sürecin yapılandırılması için çabalar göstermektedir.

İşlem maliyeti kuramı sözleşme yasasına ve iktisadi olgulara dayalı oluşmaktadır. Bu kuram ilk kez Ronald Coase'nin çalışmalarıyla gündeme gelmiştir. Ronald Coase piyasa anlayışının yaygın olmasıyla örgütlerin varlığını sorgulamıştır. Bu bağlamda örgütsel biçim ile piyasanın ayırımını yapmıştır (Kalemci, 2017, s.98).

Bu kuramın iki temel varsayımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki fırsatçı davranış kalıplarıdır. İkincisi ise sınırlı rasyonellik alanıdır. Williamson'un fırsatçılık olgusu kandırma davranışlarıyla şahsi çıkarın kolanmasıyla açıklanmaktadır. Bu bağlamda iletişim kodları fırsatçılık olgusuyla tanımlanmaktadır. Karşılıklı iletişim kapsamında bireylerin işlem konusundaki bilgileri eksik ya da yanlış aktarması ile fırsatçılık davranışı ortaya çıkmaktadır. Fırsatçılık ilişki ağında bireyin şahsi çıkarlarını gözeterek karşısındaki kişiyi kandırmasıdır (Williamson, 1985).

İşlem maliyeti kuramının diğer varsayımsal davranış kalıbı sınırlı boyutta meydana gelen rasyonellik anlayışıdır. İnsanların sınırlı boyutta bir rasyonellik anlayışına sahip olduğu iddia edilmektedir. Bu bağlamda sınırlı rasyonellik davranışlarıyla hareket eden bireylerin sorunları kavramı kapasitesi yetersizdir. Bireyin zihinsel yapısı rasyonel davranış oluşturmaya karşı eksik kalmaktadır. Yönetim biçiminde otorite gücü rasyonel kararlar vermek isteseler dahi zihinlerinin sınırlı boyutta bilgi üretmesi ile amaçlarını gerçekleştirememektedirler. İletişim ağının da sınırlı unsurlarla çerçevelenmesi kapsamında rasyonel düzlemde aktarımlar ütöpik hal almaktadır (Williamson, 1985).

Genel olarak rasyonellik ve etkinlik arayışı içerisinde olan işlem maliyeti kuramı, bir organizasyonel ürünü veya hizmet biçimini çevreden temin etmek yerine kendi bünyesinde niye üretir ve tam tersi durum olan kendi bünyesinde elde ettiği mal veya

hizmeti niye dışarıdan temin eder sorularının cevabını aramaktadır. Bu bağlamda sözleşme koşullarına uymayı denetleme gibi ekstra maliyetlere katlanılacaksa ve söz konusu olan ürün işletmenin kendi bünyesinde üreterek işlem maliyeti altındaki giderden tasarruf etmesi gibi bir düşünce doğmaktadır. Bu düşünce doğrultusunda ürün veya hizmeti işletmenin kendi bünyesinde elde etmesi daha ekonomik bir yol olacaktır. İşlem maliyeti kuramı işletmenin işletme dışında olan üreticilerden ürün / hizmet alması katlanacağı değişim maliyetleri arasında da bir karşılaştırma ve dengeleme yapmaktadır. Bu anlamda dışarıdan ürün veya hizmet alınması halinde ortaya çıkabilecek işlem maliyetleri olarak şunlar sıralanabilir (Şaylan, 2002, s.72);

- “Piyasa araştırmasından doğan maliyetler: Örgütlerin ilgilendikleri ürün / hizmeti üreten, sağlayan ya da dağıtımını yapan potansiyel firmaların belirlenmesi ve onlarla ilgili bilgi edinilmesi ile ilgili maliyetleri içerir.
- Sözleşme süreci ile ilgili maliyetler: Bu gruptaki maliyetler, pazarlık yapma ve karar verme aşamasındaki maliyetleri içermektedir.
- Performansın izlenmesi ile ilgili maliyetler: Sözleşme yapılan tarafın sağladığı hizmetlerin ya da ürettiği ürünlerin, özellikle kalite bakımından izlenmesi aşamasında gerçekleşen maliyetlerdir.
- Yasal prosedür maliyetleri: Sözleşmede yer alan maddelere uyulmaması durumunda, başvurulacak yasal prosedürlerin yarattığı maliyetleri içerir.
- Fırsat maliyetleri: Fırsat maliyetleri, kaynaklar bir başka alternatif için kullanılmış olsaydı, onlardan elde edilecek faydanın kaybı nedeniyle doğan maliyetleri ya da seçilen alternatife yatırım yapmakla kaybedilmiş fırsatları ifade etmektedir.”

5. 1. 1. Weberci Anlayış ve İşlem Maliyeti Kuramı

Weber’in bürokratik anlayışındaki değişimler modern örgütsel kuramlarda daha net bir şekilde görülmektedir. Toplumsal değişimin meydana geldiği modern süreç Weberci anlayışında değişimine yol açmıştır. Modern örgütler geleneksel bürokrasiden farklı olarak gelişmektedir. Burada söz konusu olan örgütlerin işleyiş tarzının farklılaşmasıdır. Bu bağlamda amaçlanan davranışlar önceden belirlenmiştir. Prosedürler bu amaca hizmet edebilmek koşuluyla işlenmektedir. Kamusal ve özel alanda da bürokrasinin vazgeçilemez bir yapı olduğu anlaşılmıştır. Weberci anlayışın modern anlamda değiştiği görülmektedir. Bu noktada değişimin nasıl ve ne yönde olduğu tartışılan bir konu haline

gelmiştir. Modern örgütler bu anlamda tartışmalara birer cevap niteliğinde anlaşılabilir.

5. 1. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin İşlem Maliyeti Kuramı Açısından Değerlendirilmesi

İşlem maliyeti kuramı bürokrasinin işlevlerini meydana getirmesi amacıyla geliştirilen bir kuramdır. Burada örgüt üyelerinin hiyerarşik yapı içerisinde üstlendiği roller önemli bir değişim aracıdır. İktisadi yapının hiyerarşik düzende yönetici tarafından değerlendirildiği geleneksel bürokratik ortam daha şeffaf bir düzeyde farklı bir anlam kazanmıştır. Bu anlamda karar verici mekanizmanın sınırlı şekilde bilgiye sahip olması değişimi zorunlu hale getirmiştir. Burada sermaye sahibi olmak veya hiyerarşik yapıda en üst aşamada bulunmak var olan kurumun devamlılığı için yeterli değildir. Önemli olan iktisadi işlemin uzman bireyler tarafından yürütülmesidir. Dolayısıyla organizasyonun ürün ve hizmet üretiminde değişim işlemlerinin maliyetini en ekonomik biçimde yürütmek için kurumlar değişimi şart görmektedir.

Weberci anlayışın temel düşünce anlayışında alanında uzmanlaşmış bireylerin örgütsel faaliyette bürokrasi yürütücüleri olması önemli bir alan kapsamaktadır. İşlem maliyeti kuramının bu noktada desteklediği nokta da uzmanlaşmış bireylerin karar verici mekanizmada rol oynamasıdır.

Ekonomik değişimlerin yönetilme biçiminde değişikliği savunan işlem maliyeti kuramı Weberci anlayışın bir devamı olarak görülebilir. Teorik bilgi birikiminin uygulama alanına dökülmesi ise ekonomik yönetilişin değişiminden doğmaktadır.

5. 2. Vekâlet Kuramı

Günümüzde faaliyet alanlarını çeşitlendiren organizasyonlar, farklı fonksiyonları bünyelerinde barındıran yapılara da dönüşmüş olduğu görülmektedir. Günümüzde büyük ve karmaşık işlemlerden meydana gelen örgütler ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda kurum ve kuruluşların yönetim yapısı da karışık yönetim biçimini almıştır. Bu bağlamda profesyonel yönetici özellikleri gerekli hale gelmiştir. Organizasyonların artan işlevi, yoğunluk kapsamı ve görevlerin karmaşıklığı organizasyon sahiplerinin yönetim gücünü yetersiz kılmıştır. İşte tam da bu noktada yönetim ve sahip olma konumları farklı özellikler ile yeniden tanımlanmıştır. Bu tanımlama ile eğitilmiş uzman yönetici kadrosu

ihtiyacı doğmuştur. Aile kurumu tarafından oluşturulan organizasyonlar yönetim mekanizmasını kurumsal olgudaki yönetim mekanizmasına dönüşmesi yönünde zorunluluk ihtiyacı duymuştur. Profesyonel kritere sahip yöneticiler aileden gelen yöneticilerin yerini doldurmuştur (Ercan, Sıgır, 2018). Vekâlet kuramı karşılıklı iletişim halinde olan tarafların motive durumunu, birbirlerini denetleme ihtiyaçlarını, interaktif biçimindeki bilgi akışını ve bundan doğan iletişim problemlerinin çözümü yönünde fikirler üreten bir teori anlayışıdır (Sobiad, 2020).

Geleneksel işletmeleri çok ortaklı olmaya iten sebepler olarak ekonomik gelişmeler, rekabet gücünün artması gibi birçok neden gösterilebilir. Aile işletmeleri ile geleneksel şahıs şirketleri (adi şirket, hakiki şirket), sermaye biçiminde şekillenen şirket statüsüne yükselerek, ortaklık sözleşmesi oluşumuyla beraber yeni fon keşfetmeye çalıştıkları görülmektedir. Geleneksel mutlak sahiplik sıfatı zamanla ortadan kalkmaktadır. Şirketlerin değişip gelişmesi bu düşünceyi oluşturmuştur. Bu bağlamda organizasyonun sahipliği kişiler arasında bölüşülmektedir. Şirkette, büyük çaplı hisselerle sahip olanlar ve küçük çapta mülkiyet gücünü elinde bulunduranlar rol oynamaktadır. Organizasyonun kurucuları ve sermayenin sahibi bireyler, geleneksel yapıda işlenen aile organizasyonlarında aktif olan sahip ile vekil anlayışı önemini kaybetmeye başlamıştır. Yönetici biriminde görev alanlar sadece sermaye sahiplerini değil şirketin tüm hissedarlarının yararını gözetecek davranış kalıpları ortaya koymaktadır. Bu anlamda şahsi çıkar değil bütünsel fayda anlayışı kurulmaktadır (Aktan, 2006).

Tablo 1: İşletmelerde Yönetim Yapısı ve Sermaye Gücünün Sınıflandırılması

		Kim Yönetiyor?	
		Sahip	Vekil
Sermaye Yapısı Nasıl?	Şahıs İşletmeleri	GELENEKSEL KÜÇÜK İŞLETMELER Hakiki şahıs işletmeleri (esnaf, sanatkâr, tacir) Bunlar bir girişimci tarafından oluşturulan ve yönetilen işletmelerdir.	GELENEKSEL KÜÇÜK İŞLETMELER İşletmenin yönetimi sahip tarafından bir vekile (genel müdür) bırakılmaktadır.
	Sermaye Şirketi	GELENEKSEL KÜÇÜK AİLE ŞİRKETLERİ Şirket, kurucu sahipler tarafından yönetilmektedir. Yönetim kurulunda aile üyeleri hâkimdir.	MODERN ÇOK ORTAKLI ŞİRKETLER Şirketin yönetimi sahip tarafından bir vekile (genel müdür veya CEO) devredilmektedir.

(Aktan, 2006)

Vekâlet kuramı; sermaye sahibi bireylerin, işletmenin ve yönetici konumunda görev yapan kişilerin ilişki ağlarını tartışmaktadır. Bu ilişki ağını meydana getiren anlayışta çıkar çatışması ile kontrol etme sorunları ortaya çıkmaktadır. Çıkar çatışması vekil ile asil kişilerin çıkarlarının aynı doğrultuda ilerlememesinden kaynaklanmaktadır. Vekil ile asil karakterlerinin risk yönetimine karşı farklı bakış açılarından dolayı anlaşamama durumu yaşanmaktadır. Asil konumunda olan bireyler vekillerin işleyiş biçimini anlamak istemesi ile sorunlar yaşanmaktadır.

İnsan doğası hakkında olumsuz düşünceler üreten vekâlet kuramı birçok düşünür tarafından ele alınmıştır. Vekâlet kuramı kişilerin kendi çıkarları için güdülendiğini söylemektedir. Vekil konumunda bulunanlar asillerden fayda sağlayabilmek için kendilerini farklı gösterip sorumluluklarını yerine getirmemek gibi tavırlar sergileyebilirler düşüncesi hâkimdir. Fakat çoğu araştırmacıya göre bu varsayım insanı basit unsurlarla temellendirmektedir. Asillerin de aynı şekilde bir tavır sergileyebileceklerini dile getirdikleri görülmektedir. Bu durumda kötü bir seçim yapmak her iki konum için de yanlış bir tablo ortaya koyabilir. Görüldüğü üzere vekâlet kuramı sadece vekillerin yanlış hatasını ele almaktadır (Özer, Akçakaya, 2019).

5. 2. 1. Weberci Anlayış ve Vekâlet Kuramı

Modern örgütler Weberci anlayışın varlığını kabul ederek değişime gitmektedir. Weberci bürokrasi anlayışı rasyonel düzlemde oluşturulmuştur. Teorinin uygulama alanına geçmesi tam anlamıyla zor bir süreç halini almaktadır. Örgütsel yapılanmalar bireylerden meydana gelmektedir. Bireylerin insani davranış şekillerini reddetmek ise bürokrasinin başarılı şekilde oluşmasını engellemektedir. Bu anlamda bireyin de değerlendirildiği modern örgüt kuramlarında değişim pozitif anlamda gerçekleşmiştir demek mümkündür. İyileştirilen katı kurallar yerini daha esnek çalışma stiline bırakmıştır.

Weberci anlayış içeriği örgütsel alanın birçok noktasında varlığını sürdürmektedir. Sürecin en az maliyet ile uygulanması örgütlerin ortak amaçlarından biridir. Burada Weberci anlayışın bürokrasiyi maliyetsiz olarak tanımlaması beklenmez. Aksine devlet mekanizmasının ek harcama ile meydana getirdiği bürokratik yapı ekonomik açıdan da önem arz etmektedir. Weber toplumun hizmet alırken ortaya çıkan aksamaların birçok nedenini yetersiz mali kaynaklar olarak açıklamaktadır.

5. 2. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Vekâlet Kuramı Açısından Değerlendirilmesi

İktisat temelli kuramlardan bir tanesi olan vekalet kuramı Weberci anlayışın pragmatik adımından faydalanmıştır. Bu bağlamda Weberci düşünce yapısında olan; bürokratların hedeflediği amaçlardan sapması ve resmi gizlilikler yaratması görüşü vekâlet kuramının temellerinin alt yapısını meydana getirdiği söylenebilir. Burada katı uygulama biçiminin aynen aktarılmasının zor olduğu görülmektedir. Bireyin duygu ve düşünce dünyasının aktif olarak rol aldığı her alanda zorlukların olacağı bilinmektedir.

Bu anlamda organizasyon sahiplerinin yeterli bilgiye sahip olamamasından kaynaklı yöneticilerin kendi çıkarlarını organizasyonun çıkarından üstün tutması gibi problemler olabilmektedir. Weberci anlayışın ekonomik boyutu bu değişimin varlığını mümkün kılmıştır.

Weberci bürokratik organizasyon uzmanlaşmış bireylerden meydana gelmektedir. Bürokrasinin uzman ve eğitilmiş görevlileri kaliteli ve verimli iş uygulamalarını sağlayabilmektedir. Bu bağlamda günümüz bürokratik anlayışında, mali kaynaklı yönetimin uzman bireyler ile gerçekleşmesi öngörülmektedir.

Toplumun iktisat temelli uygulamalarında kişiler yetenekleri ile değil eğitimleri ile ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda organizasyonun etkinliği için çalışmalar yürütülmektedir.

5. 3. Kaynak Bağımlılığı Kuramı

1970 yıllarından itibaren işletme yönetiminde enerji ve hammadde konusunda meydana gelen yetersizlikler, finans ve para piyasasındaki düzensizlikler ve dünyadaki yeni ekonomik düzene ayak uydurmak gibi önemli sorunlar olduğu görülmektedir (Güçlü, 2003). 1950 ile 1970 seneleri arasında örgütsel yapıların önemi ve gücü artmaya başlamıştır. Kaynak bağımlılığı kuramı Thompson tarafında 1967 senesinde ortaya atılmıştır. Bu kuram, Pfeffer ve Salancik düşünürleri tarafından 1978’li yıllarda daha kapsamlı bir biçimde incelenmiştir (Meydan, 2012, s.17). Bu kuram anlayışı organizasyonlar açısından önemli bir konumdadır.

Kaynak bağımlılığı kuramı anlayışına açık sistem unsuru gözetilerek örgüt biçimi açıklanmaktadır. Örgütsel yapının kaynaksal işlemlerinin unsurları kendi kendine oluşturulamaz. Örgütler ihtiyaç dâhilinde kaynakları dışarıdan temin etmek durumunda kalmıştır (Eğilmez, 2011). Örgütlerin ortaya koyduğu hedefler doğrultusunda hareket etme kabiliyetleri gelişime açık hale gelmiştir. Bu söylem örgütün iş gücü, kaynak ve sermaye yönetimini gerekli hale getirmiştir (Hüseyinliklioğlu, 2009). Kaynak bağımlılığı teorisi örgütlerin çevresel etkenlere karşı oluşturduğu stratejik adımlar, örgüt yapıları arasındaki ilişkiler ile örgütün girişim merkezli varlığını desteklemektedir. Güç otoritesinin paylaşımı da söz konusu haline gelmektedir (Özder, 2011, s.38).

Kaynak bağımlılığı kuramının temel anlayışında örgütsel grupların arasındaki güç rekabetini açıklamak için örgüt temelli güç iletişiminin olduğu bir sistem ortaya çıkmaktadır. Bağımlılık düzleminde meydana gelen güç ilişkileri örgütsel yapı açısından yeni bir okuma biçimi sağlamaktadır (Meydan, 2012, s.21). Güç otoritesi ile kaynak bağımlılığı kuramı arasında bir ilişki biçimi tanımlanmaktadır. Bu ilişkinin temel konusu çevresel etkilerden meydana gelmektedir (Hüseyinliklioğlu, 2009). Kaynak bağımlılığı teorisi organizasyonların işlemlerini uygulamak amaçlı kaynak olgusunu bulma ve sahip olma gerekliliğini ifade etmiştir. Kaynakların elde edilmesi adına örgütsel yapılar çevreye uyum sağlayacak davranışlar geliştirerek varlığını korumak ve devam ettirmek amacıyla biçimlenmektedir (Kelgökmen, 2012).

Kaynak bağımlılığı kuramında örgütsel yapının kaynak ihtiyacı çevrede bulunmaktadır. Örgüt kaynak ihtiyaçlarını elde etmek maksadıyla güç unsurunu geliştirmektedir ve bu güç unsurunun yönetilmesi açısından açıklamalar oluşturmaktadır

(Özkoç, 2009, s.76).

Örgütler arası iletişim kaynak arayışı ile örgütsel değişimlerin gerçekleşmesiyle meydana gelir. Sosyal bir boyut kazanan örgütsel yapılar kaynak ihtiyaçlarını elde etmek üzere varlıklarını oluştururlar. Bu bağlamda faaliyetlerini gerçekleştiren örgütler karşılıklı ilişki ağını gerektiren formlar üretirler. Bu ilişki biçimi devam ettirilirse çatışma ortadan kalkar ve pozitif anlamda faaliyetler gerçekleşir (Kelgökmen, 2012, s.25-26). Örgütsel yapıda meydana gelen kaynak fayda amaçlı ilişkiler istikrar sağlayamazsa bağımlılık süreci başlayacaktır (Meydan, 2010, s.26).

Güç olgusunu tanımlamak için karşılıklı iletişim kuran iki örgütsel yapının ilişkisine ihtiyaç vardır. Karşılıklı bağımlılık unsuru ve güç dengesi örgütsel yapılarda farklı biçimlerde gerçekleşir. Kaynak bakımından daha avantajlı olan örgüt ki bu da kaynağa en çok sahip olmakla gerçekleşir, rakip olan örgütten daha üst bir yere gelmektedir (Tümer, 2011, s.76). Kaynak varlıklarının değişimi sırasında gerçekleşen karşılıklı bağımlılık şekli ve güç unsuru öne çıkmaktadır. Burada bahsedilen güç unsuru diğer tarafı etkileme kapasitesidir. Bu kapsamda kaynakların elde edilmesi ve kontrol altına alınması da güç otoritesinin bileşenleri haline gelmiştir (Eğilmez, 2011, s.43). Kaynak bağımlılığı kuramı örgütsel yapılar açısından etkileşim boyutunu, dışsal kaynakların elde edilmesi ve kullanılmasını, kaynak araçlarına sahip olmak için verilen mücadelenin örgüt işlevinin temellerini meydana getirmesine yönelik içerikler oluşturmuştur. Aynı zamanda rakip konumunda bulunan örgütler için fikirler üretmiştir.

Örgütler içsel ve dışsal birleşimlerin toplamıdır. Bu faktörler de davranışları kontrol edebilmek adına doğmuştur. Örgütlerin kendi devamlılığını getirebilmesi için gerekli olan kıt ve değerli kaynaklara sahip olması gerekir. Bu durumda çevre örgütleri kaynak elde etme konusunda belirsizlik ile karşı karşıya bırakır. Örgütlerin kendi çevresinde birbiriyle olan ilişkisi önemlidir. Bu ilişki iki amaca yönelik çalıştıkları görülmektedir. Bu amaçlar; kaynaklar üzerinde otorite sağlayarak diğer örgütlere olan bağımlılığını azaltıp diğer örgütleri kendine bağımlı hale getirmek olarak açıklanabilir.

5. 3. 1. Weberci Anlayış ve Kaynak Bağımlılığı Kuramı

Modern sürecin Weberci bürokratik anlayışı değişime uğratması olağan olarak görülmektedir. Çünkü günümüzde hızlı bir akış vardır. Devamlılığını sağlamak adına

organizasyonların, Weberci düşüncede meydana gelen değişimleri göz ardı etmemesi düşünülmektedir.

Bürokratik örgütlenmelerin süreklilik sağlaması için kaynak ihtiyacı vardır. Bu bağlamda bürokrasi kaynak arayışını meşru zeminde davranışlarla ortaya koymaktadır. Bürokrasinin işlenmesi hatta iyi işlenmesi için kaynak bulunmalı ve bu kaynak iyi yönetilmelidir. Kaynak ihtiyacının en başından beri var olması bürokratik değişimin işlemini kolaylaştırmaktadır. Çünkü bu değişim birtakım düzenlemeler ile gerçekleşebilmektedir.

Weberci bürokrasi anlayışında bürokratik organizasyon sermaye sahibi sınıfın himayesi altında gerçekleşmektedir. Bu sermaye sahibi sınıf bürokrasinin işleyişi hakkında yorumlar üretmektedir. Fakat günümüz şartlarında sermaye sahibi olmak bürokraside söz sahibi olmak için yeterli gelmemektedir. Bu anlamda kaynak arayışının daha profesyonel biçimde yapılması için uygulamalar oluşturulmaktadır.

5. 3. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Kaynak Bağımlılığı Kuramı Açısından Değerlendirilmesi

Weberci anlayışın bürokrasiyi kendi alanında faaliyet sürdüren bir yapı olarak görmesi modern anlamda değişime uğrayan yönü olmuştur. Çünkü her yapı kendi davranışları ile diğer organizasyonların davranışlarını incelemek zorunda kalmaktadır; organizasyonların kendi yaşamlarına devam edebilmesi için bu zorunlu bir adımdır.

Bürokratik organizasyonlar çevresel koşullara bağlı olarak davranış kalıplarını oluşturmaktadır. Toplumsal düzen arayışı çabaları içerisinde iletişim yeteneği önemli hale gelmiştir. Bu anlamda salt özgürlüğün ortadan kalktığını söylemek mümkündür. Çünkü organizasyonel yapı kendi dışında kalan organizasyonları da göz önünde bulundurarak faaliyet alanları meydana getirmektedir. Weberci anlayışın sadece kendine yönelik varsayımı yerini çevresel davranışları gözeten davranışlara bırakmıştır. Kaynak ihtiyaçlarının bu davranışlar sayesinde giderildiği öngörülmektedir.

5. 4. Örgütsel Ekoloji Kuramı

Natüralist felsefe alanında önemli fikirleri olan Darwin, çevresel koşullara ayak uydurabilen türlerin varlıklarını devam ettirebildiklerini savunmuştur. Uyumsal

davranışları meydana getiren yeteneklerin değişim odaklı çalıştığını ve bu değişimin istek dışı gerçekleştiğini dile getirmiştir. Adaptasyon yeteneği değişime uğrayan çevreye uyma davranışının zorunlu şekilde de gerçekleştiği ileri sürmüştür (Yeloğlu, 2012, s.53).

Örgütsel ekoloji teorisi; 1970’li yılların çalışma alanlarından etkilenecek çevre bilim, biyoloji ve sosyolojik açıklamaları ile bütünsel açıdan düşünceler oluşturmaktadır. Yaşam ile ölüm sürecinin merkeze alındığı anlayışlar ile açıklanmaktadır. Örgütsel ekoloji kuramı örgütsel yapıların çevre ile olan ilişkisini incelerken, örgüt görevlilerinin bilinçli seçimler yapması yerine çevresel koşulları gözetmesi gerekliliğinden bahsetmektedir (Koçel, 2015, s.43). Örgütlerin doğal yaşam alanında hayatta kalmalarını adaptasyon yeteneklerine bağlayan örgütsel ekoloji kuramı doğal seçilme mekanizmasını esas almıştır.

Örgütsel ekoloji kuramını Hannan ve Freeman 1977 yılında yazdıkları makale ile geliştirdikleri bilinmektedir. Örgütler alt birimlerinin çevrelerinde meydana gelen büyük çaplı ve küçük çaplı değişikliklere kısa sürede uyum sağlayamamalarının bir sonucu olarak örgütlerde çeşitlilik ve değişim ortaya çıkmaktadır. Farklı bir söylemle; örgütlerdeki çeşitlilik, örgüt ve çevre ilişkisinde yaşanan ayıklanma sonucu meydana gelmektedir (Önder, Üsdiken, 2007, s.61).

Örgütsel ekoloji kuramı “Neden bu kadar çeşit örgüt var?” sorusuna yanıt aramak için ortaya çıkmıştır. Bu soru referansında, örgütler şeması birbirleriyle etkileşim halinde olan örgüt topluluklarının oluşturduğu bir bütün olarak ele alınmaktadır. Bu bütünün parçası olan örgütlerin kendi varlığını koruma ve devam ettirme yeteneğidir (Önder, Üskiden, 2007).



Şekil 1. Örgütsel Ekoloji Kuramı Modeli (Üskiden, 2007)

Örgütsel ekoloji kuramı yaklaşımında nüfus, sosyal yapıların tercihi, tek örgütün uyumundan ziyade farklı yapıların yaşam çabalarından meydana gelmektedir. Bu nedenle örgütün seçiminin çevreye uyum süreci olarak belirlendiği için seçim aracı olarak başka özellikleri aramaya gerek duyulmamıştır. Hayatta kalabilmek için biçimsel kural ve işlem taktiklerinin değişmez standartlarla yürütüldüğü denge durumu şart bir koşul olarak kendine yer edinir (Bolat, 2023).

Örgüt popülasyonundaki değişimler konusu örgütsel ekoloji kuramının ilgi alanına girmektedir. Bu bağlamda örgütlerin ölümü veya doğumunun nedenlerinin incelenmesinin yanında örgütlerin kendi bünyesinde yaşadıkları süreçlerin yapılarında meydana getirdiği değişimin sistematik olarak incelenmesi de diğer bir konudur. Örgütsel ekoloji kuramı örgüt yapısının değişim ve dönüşüm sürecinde; işletmelerin kurulmaları ve faaliyetlerine son vermeleri esnasında popülasyon düzeyinde ortaya çıkan çevresel koşullar aracılığıyla gerçekleştiğini dile getirir. Aynı zamanda kurumsallaşma yeteneği yüksek olan bir işletmenin örgüt faaliyetleri anlamında değişim ve dönüşüm popülasyonu üzerinde daha etkili olduğunu söylenmektedir (Özer, 2019, s.72).

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için çevresel koşulları dikkate alması gerekmektedir. Çevresel koşullara ayak uyduramayan ve değişim taleplerini göz ardı eden kurumlar toplum tarafından yok sayılacaktır. Toplumun seçtiği işletmeler varlıklarını sürdürürken yok sayılan işletmeler ise gelecekte varlıklarını koruyamayacaklardır. Bu bağlamda çevrenin dinamiklerini göz ardı etmeyen örgütler süreklilik gösterecektir (Yücel, 2006, s.64).

5. 4. 1. Weberci Anlayış ve Örgütsel Ekoloji Kuramı

Modern örgütler Weberci örgüt teorisinin devamı niteliğindedir. Bu anlamda meydana gelen değişiklikler Weberci örgüt yapısının biçimine göre şekillenmektedir. Toplumsal alanda meydana gelen değişim ve dönüşümler bürokrasinin de değişimini zorunlu kılmıştır.

Örgütsel yapılar bireyler tarafından oluşturulur. Herhangi bir amaca hizmet maksatlı oluşturulan organizasyonel yapılar tıpkı doğada olduğu gibi süreçler yaşayabilmektedir. Weberci anlayışta örgütsel bürokratik yapıların doğumu modern devlet mekanizmalarının varlığı ile olmuştur. Bu anlamda Weberci bürokrasi anlayışı bir bütünsel yaklaşım içermektedir. Varlık sebebi ve varlığını meydana getiren süreçler bir sıralama biçiminde şekillenmiştir.

Weberci anlayışta bürokratik yapının verimlilik ve etkinlik boyutu amacıyla düzenlendiği bilinmektedir. Organizasyonel yapı bu bağlamda normatif değerler ortaya koymaktadır.

5. 4. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Örgütsel Ekoloji Kuramı Açısından Değerlendirilmesi

Doğa yasasının sosyal alanda benzerliği vardır. Bu benzerlik bürokratik örgütsel yapılanmada da mevcuttur. Kamusal ve özel alanın çevresiyle olan etkileşimi organizasyonun devamlılığı için önemlidir. Örgütsel sistem bünyesinde var olan örgütlerin bir kısmını ortadan kaldırırken bir kısmının da yaşamlarını devam ettirebilmesi için olanaklar sağlamaktadır. Bu anlamda çevresel yaşam alanı örgütlerin kaderi konusunda belirleyicidir. Weberci düşüncede bürokratik yapılanmanın faaliyet sürdürdüğü alan çok keskin bir biçimde dile getirilmemiştir. Dolayısıyla Weberci düşünceden farklı bir yapısal okumaya sahip olan ekoloji kuramı çevrenin seçiciliği üzerinde durmaktadır.

Çevre faktörünün bürokratik yapı açısından önemi son derece üst seviyededir. Çünkü bürokrasi çevresinin getirilerine bağlı olarak oluşmaktadır. Bu oluşum alanı bürokrasinin devamlılığı ve sürekliliği açısından değerlendirilmektedir. Doğal yaşam sürecinde bürokrasi doğal adımlar ile ilerlemektedir.

5. 5. Kurumsal Kuram

Meyer ve Rowan tarafından ortaya atılan bu kurama göre; organizasyonların örgütsel faaliyetlerin verimlilik ilkelerini esas alan duruşundan ziyade örgütlerin meşruluğunu artırmak amacıyla sergilediği davranışlar daha önem kazanmaktadır. Kurumsallaşma yönünde ilerleyen örgütler hizmet, ürün, strateji ve projeler geliştirerek etkili bir gösteriş biçimiyle sergilemektedir (Çakar, Danışman, 2012). Şekilsel olarak geliştirilen faaliyetler verimliliği etkilemeyen durumdadır. Örgütsel yapının faaliyetleri kontrol mekanizması ile işlenmezse örgüt varlığını sarsacak biçimde etkilenecek çevresi ile karşı karşıya gelebilmektedir. Bu bağlamda meşru varlığını korumak adına işleyişi ile amaçları arasına rasyonel olmayan formlar yerleştirir. Bu da örgütlerin basit bir biçimde sistemler yürütmesine sebebiyet vermektedir (Meyer, Rowan, 1977). Modern toplumların akılsal

formlara uygun oluşturulmuş örgüt biçimleri toplumsal alanın gerçeklik yansıması olarak açıklanır. Modern yapıda biçimlenen örgütlerde politika, program ve pozisyonlar kamusal alanın etkileyici yönüyle şekillenmektedir (Çakar, Danışman, 2012, s.248). Örgütler de bu süreç içerisinde çevrelerindeki kurumlar ile benzeşerek eşbiçimli hale gelirler.

Örgütlerin eşbiçimlilik sürecinde iki farklı problem ortaya çıkmaktadır (Meyer, Rowan, 1977, s.301). İlk problem; teknik uygulama alanlarının verimlilik boyutunun gösteri ile düşmesidir. Diğer problem ise örgütün çevresel koşullardan etkilenecek ortaya koyduğu normların karmaşık yapısıdır. Bu bağlamda örgütler ayırma tekniği ile bu soruna çözüm aramaktadır. Örgütün yapısı ile faaliyet alanı birbirinden ayrılmaktadır. Teknik faaliyetler verimlilik boyutunu üstlenirken yapısal özellikler ise meşru olma unsurunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda örgütsel yapı davranış olarak çevresel koşullara ayak uydurduğunu gösterirken diğer esnada yapılan işin verimliliği adına uygulamalar ortaya koymaktadır (Çakar, Danışman, 2012, s.251).

Kurumsal kuram anlayışı üzerine görüşler dile getiren DiMaggio ve Powell'dir. Bu anlamda Demir Kafesin Yeniden Değerlendirilmesi konulu çalışmaları ile fikirlerini öne sürmüşlerdir. Bu çalışmanın içerisinde örgütsel alan ile eşbiçimlilik terimlerine yönelik tanımlamalar mevcuttur (Özen, 2007, s.87).

Kurumsal kuram anlayışının açıklayıcısı olarak önemli bir konumda bulunan Powell ve DiMaggio eserleri incelenmelidir. Bu anlamda kuramsal kuram anlayışının içeriği aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Özen, 2007, s.88)

- Örgütsel yapı piyasa temelli çalışmalardan, üretim biçimlerinden, örgütlerin birbiri ile ilişkisinden meydana gelen bir çevre ile değil kurumsallaşma odaklı normları ve unsurları içerisinde barındıran makro bir alanda oluşmaktadır.
- Örgütün içerisinde barındığı çevresel alan uygun ve yasal bir alanın varlığı değil aynı zamanda toplumsal normları da içerisinde barındırmaktadır. Sosyal ve kültürel unsurlar örgütün çalışma biçimini oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgütün çalışma stiline kadar etkileyici bir konumda olan sosyal çevre akıl verme ve oluşturma konumundadır.
- Örgütsel yapı faaliyetleri sadece iç normların uygulanışı ile çevresel kaynak anlamında meydana gelen iletişim ağının işbirliği değildir. Aynı zamanda örgütün makro alanda oluşturulan kurumsal içerikli yapıları da içerisinde barındırmalıdır.

- Örgütsel yapının varlığını devam ettirebilmesi için çevresel alanda meşru olma çabaları göstermelidir. Örgütler bu sebepten dolayı verimlilik boyutunu olumsuz etkilese bile meşrulaşmak adına kurumsal anlamda faaliyetlerini oluşturur ve sürdürür.
- Örgütsel yapıların kurumsallaşmış faaliyetleri benimsemesi onu kendisi ile benzer işleyen örgütler ile ilişkili hale getirir. Yani örgütler bu kurumsal çevre ile eşbiçimli davranışlar sergiler.
- Organizasyonların teknik anlamda birbiri ile çelişen unsurları içermesi ile örgüt içerisinde sağlam olmayan bağların varlığı söz konusu hale gelmektedir. diğer bir deyişle yazılı ve çizili normların ile faaliyet alanının farklılaşması örgütün ilişki ağını olumsuz etkilemektedir.

5. 5. 1. Weberci Anlayış ve Kurumsal Kuram

Weberci bürokratik anlayışta meydana gelen diğer bir değişim ise örgütlerin kurumsallaşması noktasıdır. Modern örgütlerin belki de en önemli işlevinin örgütsel alan kapsamını genişletmesidir. Bu bağlamda değişim modern sürecin bir getirisidir. Weberci anlayışın neoweberyen kapsamında ele alınması modern bir okumadır. Modernleşme hareketlerinin somut çıktısı olan değişim Weberci bakış açısını etkilemektedir.

Weberci anlayış kapsamında bürokrasi kamusal alanda yürürlüğe girmektedir. Devlet mekanizmasının resmi nitelikteki çalışmaları ve hizmetleri bürokratik yapının kamusal alanda işlenmesiyle gerçekleşmektedir. Devletin varlığını sürdürmesi bürokrasinin iyi biçimde işlenmesiyle mümkün hale gelmektedir.

Weberci bürokrasi anlayışında bürokratik alan devlet sınırları içerisinde meydana gelmektedir. Bu anlamda devletlerin politikaları bürokrasiyi etkilemektedir. Hizmet sektörünün temel muhatabı bürokratik yapı olmuştur. Günümüzde bürokrasi her alanda oluşumunu meydana getirmektedir. Ortaya çıkan bürokratik yapılar sürdürülebilirlik kapsamında ilkeler oluşturmaktadır.

5. 5. 2. Weberci Anlayıştaki Değişimin Kurumsal Kuram Açısından Değerlendirilmesi

Çevre örgütsel yapılar için hayati öneme sahip olan bir kavramdır. Burada nesnel ve teknik bir çevreden değil de örgütlerin hem etkilediği hem de etkilendiği bir çevreden bahsetmek mümkündür. Bu kapsamda Weberci organizasyon yapısından farklı olan örgüt yapısı hem etkileyen hem de etkilenen konumdadır. Kuramsal kuram yaklaşımında örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmesi için çevreden gelen taleplere kayıtsız kalmaması gerekmektedir.

Kurumsal kuram anlayışı bugünün şartlarında mümkün olabilecek teoriler üretmektedir. Örgütün çevre ile uyumuyla beraber varlığını meşru kılması hayati önem taşımaktadır. Bu anlamda örgüt kendi kurallarını oluştururken konum faktörünün de etkisinde kalmaktadır.

Kurumsal yapıda faaliyet sürdüren organizasyonlar kurumsal organizasyonlar ile iletişim haline geçmiştir. Bu anlamda bürokratik yapının varlığı diğer bürokratik yapılar üzerinde önemli derecede bir etkiye sahiptir. Kurumsal yapının teorilerini uygulayan organizasyonlar kurumsal nitelikte olacaktır. Toplumun ihtiyaçlarına yönelik piyasa oluşumunu inceleyen bürokratik yapı organizasyonların piyasa bu amaçla ilişkilerini oluşturmaktadır.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bürokrasiler, genellikle bürokratik organizasyonlarda ortaya çıkan veya yerleşik hale gelen kolektif davranış kalıpları ve zihinsel durumlardır.

Bürokratik bir organizasyon aşağıdaki özelliklere sahiptir:

- Gizli ve kapalı bir organizasyon şeklindedir. İçeriden bilgi ifşa edilmeyen bir yapıya sahiptir.
- Katı uygulama işlemleri mevcuttur.
- Bürokratik organizasyonda görevli tüm bireyler yapılacak iş için üstlerinden onay talep etmektedir.

- Bürokratik organizasyon tekdüze ve resmi olarak kabul edilmektedir ayrıca fikir ve yenilik koşullarını içerisinde barındırmaz.
- Bireyin yaratıcılık sergilemesi beklenmeyen bir mevcut durumdur. Bu bağlamda bireyin kılavuza uygun biçimde faaliyet göstermesi beklenmektedir.
- Bürokratik organizasyon içinde birlik bilinci vardır. Bireyin dâhil olduğu otorite içerisinde yönetim aşamalarında güç mücadelesi başlatamaz.
- Birey pozisyonunu veya haklarını kullanmak dışında bir yetkiye sahip değildir ve üstlerinden gelen emirlere kesinlikle uymak durumundadır.

Bürokrasi ile eşanlamlı olarak kullanılabilecek tanımlama içeriği büyük iş hastalığıdır. Bu anlamda toplumsal yaşamın tüm alanları bürokrasi yapısına katılmaktadır. Siyasi partilerden devlet dairelerine, işletmelere, okullara ve öğrenci kulüplerine kadar herhangi bir toplu organizasyon bürokratik hale gelebilmektedir.

Yukarıda belirtilen olumsuzluklara karşılık olarak bürokratik organizasyonun avantajları şu şekilde sıralanabilir:

- İşlerin kurallara göre yapılması sayesinde israf önlenir.
- Hiyerarşi açıkça tanımlanmıştır, bu nedenle komuta ve emir sistemi sadelik gösterir.
- Doğruluk yüksektir çünkü işler sözlü iletişim yerine yazılı kurallar kullanılarak yapılır.
- Görevlere uzmanlığı yüksek kişiler atandığı için iş kademelerinde süreçler hızlı gerçekleşir.

Bürokrasinin en büyük avantajı, karmaşık organizasyonlarda ve çok fazla profesyonel işin olduğu işyerlerinde verimlilik unsurunu mümkün kılmasıdır. Bürokratik organizasyonları kötü diye bir kenara atmak yerine, şirketin bürokrasisiyle yüzleşmek ve onun da bazı iyi noktaları olduğunu keşfetmek ve kullanabilmek önemlidir.

Bürokrasiye yönelik eleştirilerin nelerden beslendiği sorusu akıllara gelmektedir. Kuralların emrettiği biçimde hareket etmeyen çalışanlar olabilmektedir. Hiyerarşik ilişkilerde konumlanan üst yanlış bir uygulamaya sebep verse dahi kendine bağlı olarak çalışanlar bunu kavramakta ve düzeltmekte yetkin değillerdir. Üst yöneticinin çalışana yönelttiği her isteğin mutlak doğru olarak kabul edildiği bürokrasi yapısına zorlayıcı bir anlam yüklenmektedir. Belgelere çok fazla önem verilmesi, çok sayıda usulsüz belgelerin ortaya çıkmasına yol açar ve belgelerde yazılmayan uygulamaların yapılması beklenmektedir. Belgenin içeriği uzman bireyler tarafından incelenirse veya uzmanlar

tarafından iyi yazılırsa bürokrasi açısından bir olumsuzluk ortaya çıkmaz.

Uzmanlık derecesi artarken, sorumluluk alanı dışında herhangi bir bilgiye sahip olmayan bireyler artmaktadır. Bu bağlamda uzmanlaşan birey hangi işlerden sorumlu olduğu dışında pek bir şey düşünmemektedir. Bürokratik ortam görevlerini kayıtsızca yerine getiren bireylerden meydana gelen organizasyon olduğu için ani biçimde gelişen uygulamalara cevap veremeyecek kadar yenilikçi fikirler ortaya çıkarma konusunda yetersiz kalmaktadır.

Günümüz çağı hız ve haz unsurlarından oluşmaktadır. Bugün tüm toplumsal alanda dijital kaynaklar kullanılmaktadır. Yapay zekâ hızla geliştikçe, bürokrasi de giderek daha fazla; insanın işini yavaşlatan bir yapı olarak görülmeye başlanmaktadır. Bu nedenle toplum bürokrasiyi eski moda ve modası geçmiş olarak nitelendiriyor.

Ünlü Alman sosyolog ve yönetim araştırmacısı Max Weber başlangıçta ideal bir bürokrasinin ilkelerini formüle etti - hiyerarşik örgütlenme, kesin olarak tanımlanmış bir alanda hükümetin işleyişi, yazılı kurallara dayalı faaliyetler, bürokrasi görevlilerinin niteliklerini yükseltme - bürokrasinin Batı'yı örgütlemenin verimli ve rasyonel bir yolu olarak savunmuştur. Weber'in klasik anlayışta şekillenen bürokrasisi, etkileşim halindeki ve bazen de çatışan iki işlevi içerir. Bir yandan merkezileşme ve formalleşme ilkeleriyle bürokrasi, inatçı ve sorumsuz olarak nitelendirilen tebaayı (çalışanlar, astlar, vatandaşlar) itaat etmeye zorlar, diğer bir deyişle toplumsal disiplin bu şekilde uygulanır. Öte yandan, liderliği yürüten ve sorumluluk dağılımını sağlayan resmi kurallar, fiziksel ve psikolojik stresi azaltabilmektedir. Bu bağlamda bürokratik üyelerin görevlerini daha verimli bir şekilde yerine getirmelerine ve daha iyi performans sonuçları elde etmelerine izin verebilen alanlar yaratılmaktadır. Bireyler, belirli bir amaca ulaşmanın en iyi yolunun kuralları takip etmek olduğunu algıladıklarında bir emre itaat etme eğiliminde davranışlar sergilemektedirler.

Weber'in bürokrasisi rutin faaliyetlerin uygulandığı birçok alanda iyi bir işleyiş faktörü yaratıyor. Disiplini ve profesyonel verimliliği birleştirmenin çıktısı, organizasyonların rekabet gücünü ve tüketici ihtiyaçlarının tatminini sağladıkları mal üretimi ve hizmet sunumu alanındaki kalite yönetim sistemleridir. Disiplinin kısıtlayıcı yönünün ortaya koyduğu olumsuzluklara rağmen çalışanlar yaptığı işten memnun olur ve çalışanların daha motive olması sağlanır.

Bununla birlikte, birçok bürokrasi araştırmacısı, resmileştirmenin (belirli bir ölçüde yazılı kurallar, uygulamalar ve talimatlarla uygulanan organizasyonel teknoloji) rutin

olmayan görevlerle karakterize edilen yenilikçi faaliyetleri olumsuz etkilediğine dikkat çekiyor. Resmi bir ortamda, yaratıcı düşünenler iş sürecinden memnuniyetsizlik duymaktadırlar. Yapılması gereken görevleri onların motivasyon boyutunu düşürmektedir. Birçok araştırmacı, bürokrasinin yenilik, değişim ve çevresel karmaşıklık ile karşı karşıya kaldığında uygun işlenmeyen bir organizasyon biçimine dönüşebildiğini dile getirmektedir. Bu kapsamda uygun biçimde işlenmeyen organizasyon çalışanların işe olan bağlılığını baltalamakta ve iş verimini düşürmektedir.

Girişimciler bürokrasi için kamu sektörünü eleştirmekten çekinmezler; ancak bazen işlerinin, kuralların ve yönetici katmanlarının iç labirentlerine hapsedildiğini fark etmezler. Bu anlamda girişimcinin uygulamak istediği faaliyetler bürokrasi anlayışı ile eşleşmektedir. Bürokrasi, ana iş faaliyeti ile ilgili olmayan bir faaliyet olarak adlandırılmaktadır. Ancak, ortak hedeflere ulaşmak için örgütün tüm üyelerinin birlikte çalışması gerekir. Genellikle ücret sistemi, kıyafet yönetmeliği, iş güvenliği gibi her türlü unsurun uygulanması ile bürokrasi bütünleyici bir işlev kazanmaktadır.

Bir örgütün faaliyetlerini sınırlayan kuralların etkileri, söz konusu kuralların sağladığı faydaları aşmaya başladığında, iş biçimi zarar görmeye başlamaktadır. Verimlilik kaybedilince organizasyon kuralları uygulamak adına rasyonel olmayan faaliyetler üretebiliyor.

Örneğin, aşırı karmaşık fiyatlandırma uygulamaları nedeniyle toplumun artık piyasadaki fiyatlara tepki vermesi mümkün olmuyor ve sonuç olarak müşteriler kaybediliyor. Bu bağlamda bürokrasi kamu yönetiminin ayrıcalığı niteliğini kaybetmektedir. Bürokrasi artık özel sektörün de bir özelliği haline gelmiştir. Toplumsal alanın her yönünü kapsayan bürokrasi toplumun günlük yaşamında bile varlığını sürdürmeye başlamaktadır.

Kamusal alanda, standartların ve mevzuat içeriğinin gereksiz biçimde şişirilmesinden şikâyet edilebiliyor. Kanunlar ve yönetmelikler ağırlıklarıyla ölçülüyor. Özel alanda ise toplum giderek artan bürokrasiden yakınmaktadır. Toplum iş hayatının sınırsız süreç kapsamında da olanaksız uygulamalarını eleştirmektedir. Aynı durum sosyal ve ticari ilişkiler için de geçerli; artık işlemlerin dijital olan evrak işleri şeklinde ortaya çıktığı alanlar meydana gelmektedir. Bankalar, sigorta şirketleri, online siteler ve telefon operatörleri için elektronik ortamda çok sayıda beyanname ve sözleşme imzalanıyor. Toplum bu sözleşmeler içerisine boğularak mekanik bir yapı ile karşılaşmaktadır. Bu bağlamda birey kendi varlığını arka plana atan uygulamalar ile insani duygularını

kaybedebilmektedir.

Kapitalizmdeki değişimler ve dijital devrim bürokrasiyi zayıflatmaktadır. Ancak birkaç özelliğın göreceli olarak ortadan kalkması ve yeni çalışma ilişkileri ile yeni hizmet ilişkilerinin ortaya çıkması, bürokrasinin başkalaşımını maskeleyememektedir.

Bürokratik karmaşa, bürokratların (kamu ya da özel) hizmet etmeleri gerekenlerin zararına da olsa kuralların iyi işlenmesi sağlamaktadır. Yöneticilerin güç arzusu ile çalışanların var olma arzusu birleşerek gereğinden fazla yükümlölük üretilmektedir. Bu kapsamda bürokratik yapının ortadan kalktığı bir dünya beklemek ütöpik olacaktır. Ancak karmaşıklığı bilgi sistemleri ile gidermek mümkündür. Toplumun ihtiyaçlarını değişen kaynak araçları sayesinde gidermek için faaliyetler oluşturulabilmektedir. Toplumun yaşamını kolaylaştırmak adına organizasyonları basitleştirmekten daha kolay bir yol görünmemektedir. Bu yol bürokrasiyi olumsuz yönde de etkileyebilmektedir. Çünkü basitleşme çabası birtakım kuralların göz ardı edilmesine sebebiyet vermektedir. Günümüz yüzyılında bürokrasiye daha az ilgi duyulduğu gözlemlenmektedir. Oysa bürokrasi her yerde bulunmakta ve bireysel davranışlar giderek daha fazla önceden tanımlanıyor. Her gün doldurmak zorunda olunan formların ve şifrelerin sayısına tanık olunabiliyor. Bu bağlamda bürokratların her yerde ve alanda olduğunu söylemek mümkündür. Çoğu yöneticinin işinin çoğu yöneticiyi kontrol etmek olduğu hizmet organizasyonlarında dahi bu durum söz konusudur. Bürokrasi toplumunun hoşlanmadığı kişisel nitelikte olmayan kurallar, zorlama ve gözetim gerektirmektedir.

Bürokrasinin acil olarak değişim anlayışını uygulamak ilk bakışta zor görünmektedir. Çünkü alışılan sistemin çağa göre düzenlenmesi sancılı olabilmektedir. Birden değişimin meydana gelmesi basit bir işlem değildir. Bu anlamda bürokrasinin değişim için uygun olmadığı düşünölebilir. Örgütsel değişim çağın özelliklerini vurgulayarak içerikler üretmeye çalışır. Bürokrasideki değişim acil kavramı ile uyumlu bir hal almaktadır. Aciliyet, karar almayı ve değişim için desteği kolaylaştırabilirken, çok fazla aciliyet uygunsuz karar verme ve istenmeyen değişime yol açabilir.

Bürokraside meydana gelen değişim zorunlu mudur yoksa isteğe mi bağlıdır sorusu akıllara gelmektedir. Özellikle bürokratik bir kurumda çalışanların işleyiş hakkında soru sormaları yönetici tarafından yersiz ve uygunsuz görünebilir. Aslında, bürokrasilerin bir dizi nedenden ötürü değişim için uygun olmadığı düşünölmektedir. Değişimin temel varsayımı her şeye gücü yeten merkezi gücün zayıflığı ile karakterize edilen bir organizasyonun gerçekliği ile algılanmaktadır. Burada bürokrasi yürütücülerinin

güçlenmesi ve yöneticinin varlığını tehdit edebilecek boyutta olması uygun görülmemeyebilir. Bu anlamda bürokrasi değişime direnç gösterebilir.

Değişim ancak yeni ilişkilerin öğrenilmesiyle mümkün olabilir. Yeni ilişkisel modeller ve daha geniş anlamda yeni kolektif kapasitelerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bürokraside değişim zaman gerektirirken; zaman, örgütsel değişim teorileri için de - uzun bir dönem boyunca sürekli ve kalıcı zaman - önemini göstermektedir. Örgütsel değişimi sağlamak için uzun bir süre boyunca sürekli zaman bir ihtiyaç haline gelmektedir.

Devrimsel nitelikteki değişim veya kısmi ve küçük değişim gibi uç durumlar haricinde, değişim kademeli bir yaklaşım izlenerek gerçekleşmektedir. Kısmi ve küçük değişimlerde değişim yavaş bir tempoda, kademeli olarak gerçekleşir. Yavaş bir hızda örgütler istikrarlı ve rutin süreçler aracılığıyla değişmektedir. Davranış ve alışkanlıkların terk edilmesi ve değişim için motivasyon yaratılması güç görünmektedir. İhtiyaç duyulan şey öğrenme ve dolayısıyla kuruluşlarda köklü bir değişim meydana getirmek için kullanılan teorilerin uygulanmasıdır. Günümüz yüzyılında örgütler gerçek bir değişim ihtiyacı duymaktadır.

Bürokrasi kavramının farklı ülkelerdeki toplumsal pratikleri analiz etmek için önemi göz önünde bulundurulduğunda farklı sosyal kurumlardaki sosyal pratikleri ele alarak değerlendirmek gerekir. Bu anlamda her örgütsel kültürün değişim faktörü farklı biçimde gelişmektedir.

Bürokraside birçok insan tarafından karmaşık ve zaman alıcı bir süreç olarak algılanmaktadır. Bununla birlikte, günümüz şartlarında bürokrasinin değerlendirilmesi, farklı bakış açılarına ihtiyaç duymaktadır. Bürokrasinin modern yaşam sürecinde ne kadar gerekli olduğunu vurgulamak konunun anlaşılabilirliği açısından önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda bürokrasi, devlet mekanizmasının ve kurumların düzeni ve sürekliliği için hizmet eder. Kurallar, faaliyetler ve belirli aşamalar, belgelerin doğru yürütülmesi, kaynakların etkin kullanılması ve şeffaflık bürokrasinin getirisi olmakla birlikte birer zorunluluk olarak değerlendirilmelidir. Bu uygulamalar yönetsel tarzdaki kararların keyfi uygulanmasını engelleyen önemli detaylardır. Bu anlamda adil bir sürecin varlığı teorik olarak kabul edilip ona göre açıklamalar üretilmelidir. Ekonomik anlamda da bürokrasi, düzenleyici kontrol mekanizmalarının, mali disiplinin ve hesap verebilirliğin sağlanması açısından da önemlidir. Günümüz açısından maliyet planı ise bürokrasinin içerisinde ekonomik anlamda eğitim alan uzman sınıfın ortaya çıkmasını

gerekli kılmıştır.

Bürokrasinin eleştirilen yönleri değişimi mutlak bir zorunluluk olarak görmektedir. Bu anlamda bürokrasinin kilitleyici ve tıkanıklık yaratan uygulama yapısı verimlilik açısından tehlike oluşturmaktadır. Ayrıca bürokrasinin düşük memnuniyet oranı ve kararlar üzerindeki bireysel kontrol eksikliği gibi olumsuz ithamlar realist bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Modern anlamda teknolojiye meydana gelen değişimler bürokratik sürecin değişimi için olanaklar yaratmıştır.

Bürokrasi anlamında meydana gelen değişimlerin daha anlaşılır kılınması için bazı süreçleri anlamakta fayda vardır. Bu anlamda Max Weber'in rasyonellik kuramı konuyu değerlendirmek açısından anlaşılması gereken ilk süreçtir. Weber'e göre bürokrasi modern toplumun yönetimi için en etkili ve rasyonel bir şablondur. Weber bürokrasinin etkili çalışmasını sağlamak için belirli özelliklere sahip olması gerektiğini dile getirmiştir. Bu anlamda hukukun üstünlüğü, hiyerarşik yapı, iş bölümü ve görevlerin objektifliği söz konusudur. Bürokraside yaşanan değişimler bu rasyonel özellikleri daha da geliştirme veya azaltma eğiliminde olabilmektedir.

Neoweberyen düşünce yapısının modern bürokratik uygulamada değerlendirilmesi önemli bir yere sahiptir. Bürokraside esneklik ve işleyişin sağlanması amacıyla neoweberyen yaklaşım değişimlere odaklanmaktadır. Bu anlamda geleneksel bürokratik yapılar daha çok yatay ve dikey iletişim olanağı olan, görev yapan bireyin katılımını aktifleştiren ve yöneticilerin daha esnek davranışlara sahip olması ile işbirliği kapsamında bir karar mekanizmasının olması gerektiği öngörülmektedir. Dolayısıyla neoweberyen yaklaşım temelde işbirliği, toplam kalite ve hizmet verme odaklı davranışlara yönelmektedir.

Bürokrasi günümüzde sadece kendi ortamında gelişen bir yapı değildir. Çevresel faktörler değişim noktasında önemli bir role sahip olmuştur. İlişkisel ağlar bu uygulamanın somut göstergesi olarak kendini göstermektedir. Bu anlamda bürokrasi dışı paydaşların ve örgütlerin giderek daha fazla etkileşimde bulunduğu modern toplumlarda, ağ yapısı bürokrasinin değişimini açıklamak için kullanılabilir. Bu yaklaşıma göre bürokrasinin sabit varlığının yerini ağlar ve ilişkiler almaktadır. Dinamik bir yapı haline gelen bürokrasi bu anlamda güven, esneklik ve diğer paydaşlar ile bağlantıları vurgulamaktadır. Bu anlamda kamu ve özel ortaklıklar önemli çıktılar haline gelmektedir. Sivil toplumun katılımı ve ağ tabanlı politikası bürokrasi açısından değişimin göstergelerindendir.

Bürokrasi dinamik bir yapı olarak değerlendirilmelidir. Çünkü modern ve postmodern anlamda değişimlerin bürokratik yapıyı da sabit uygulamada bırakması mümkün görünmemektedir. Fakat burada bürokrasinin değişimi söz konusudur. Tamamen ortadan kalkan bir yapı demek doğru değildir. Değişen ve dönüşen dünyada bürokrasi de değişip dönüşmüştür. Acil ve aniden değişim sancılıdır. Bu anlamda bürokrasi teorik anlamda yeni anlamlar kazanmıştır. Bu kazanımlar uygulama açısından zor olmuştur. Bürokrasinin değişen yönlerine yönelik eğilimde bulunan kurumlar sürekliliğini kanıtlamıştır. Devamlılık açısından değişimin bir parçası olmak zorunda olan kurumlar bürokrasinin değişim ilkesine de ayak uydurmak durumunda kalmıştır.

Modern kuramlar ve bürokrasi ilişkisi organizasyonların yönetimine ve işleyişine dair farklı düşünceler üretmiştir. Modern yaklaşımlar yönetim alanında ortaya çıkan ve gelişen teorik ifadelerin toplamıdır. Bu yaklaşımlar yönetim süreçlerinde aktif bir şekilde rol oynamaktadır. Çünkü hızla değişen bir yapının içinde süreklilik sağlamak da zor hale gelmektedir. Bu anlamda modern yaklaşımlar ve bürokrasi birbirlerini tamamlayan kavramlar olarak tanımlanmıştır. Modern yaklaşımlar organizasyonların yönetiminde kullanılabilecek teorik çerçeveler sunarken bürokrasi de bu teorik çerçeveyi pratiğe dökerek kurumların veya organizasyonların daha etkin bir şekilde işlemesini sağlamaktadır.

Günümüzde pek çok organizasyonun kendilerini sürekli olarak yeniden keşfetmekte olduğu kabul edilebilir; kendilerini yeniden keşfediyor ve geliştiriyorlar. Durgunluk, geri kalmışlık olarak değerlendirilmektedir. Bunun nedeni rekabet baskısının üst boyutta olmasıdır. Bazen tamamen beklenmedik bir açıdan veya dâhili iş süreçlerinin çok pahalı veya yavaş ilerlemesi organizasyon için tehlike arz etmektedir. Çok yavaş olan iş süreçleri, ihtiyaçlara hızlı bir şekilde yanıt verilmesine katkıda bulunmaz. Bu anlamda değişim zorunlu hale gelmiştir.

Ürün veya hizmetin değişen son kullanıcı gereksinimleri sürekli değişmektedir. Bu sırada birçok kişi, özellikle büyük kuruluşlar, süreçleri standartlaştırma konusunda uzun bir geçmişe sahiptir. Bu, geniş kapsamlı bir bürokrasi durumunun deneyimlenmesiyle fark edilebilir. Bürokrasinin yüksek derecede zorunlu olması, diğer şeylerin yanı sıra, karar alma süreçlerinin resmileştirilmesi ve standartlaştırılması, merkezi kararlar almak ve organizasyon yapısını katı bir şekilde tasarlamak karmaşık bir iş olarak görülmektedir. Bir kurumda arzu edilmeyen değişim çağrısının her zamankinden daha sık olduğu ve değişimin hızı ve karmaşıklığının meydana geldiği modern süreç gerçeği ile karşılaşan

organizasyonlar bu anlamda bürokratik değişime gitmektedir. Modern anlamda değişim hızla artıyor. Tüm bunlar katı bir karar alma yöntemi yaratır ve bu da uzun zaman alır.

Organizasyonlar bir insan topluluğundan başka bir şey değildir. Örgütler ortak bir hedefle, bu hedefe ortak bir çalışma doğrultusunda ulaşmaya çalışmak için (kültürel) değerler kümesi meydana getirmektedir. Eğer bir kuruluşun değişim arzusu varsa o zaman sonuçta bütün bir kurum olarak her bir çalışanın nasıl bir tutum sergileyeceğine karar vermek gerekmektedir.

Arzu edilen bu değişime yönelik davranışlar işletme açısından zor olabilmektedir. Bürokrasinin sınırlamalarından bazıları şunlardır; görevlerin, çalışanlar arasında artık kendilerini sorumlu hissetmedikleri bir tutuma yol açması ortak hedefe ulaşmak için bir sorun teşkil etmektedir. Bu anlamda bireysel tutumların da içselleştirilmesi gerekmektedir. Bu tutumlar kurumun ayakta durması ve çağda kalması adına önemli bir adımdır.

Genel olarak bireylerden çok ekip daha önemli hale gelir. Çünkü insanlar uzun süredir birlikte çalışmaktadır ve dolayısıyla artık süreç içerisinde kendi sorumluluklarını hatırlamamaktadırlar. Bu sebeple bireylerin örgüt çalışmasına artık ne şekilde katkıda bulunduklarına dair hiçbir fikirleri yok denecek kadar azdır.

Bürokrasi, bireylerin değişime hazır olma derecesini etkiler. Bu nedenle, atılan adımlar çalışanların iş yaşamındaki ekip içinde algılanan bürokrasi düzeyinin ortalaması ve ortalama ekibin değişime hazır olması önemlidir. Değişiklikler ile bağlantılı olarak çok kısaca açıklanan yaklaşımlar ile beraber bürokratik ortamın özellikleri sorgulanmaya başlanmıştır. Weberci analize göre, bu durumun baskınlığını haklı çıkaran örgütsel model, standartlaştırılmış prosedürler aracılığıyla kontrol elden kaçıyor ve yasallık, formüllere bağlılık, zaman alan prosedürler haline gelmektedir. Hiyerarşinin dikeyleşmesi, daha fazla ve kapalı bilgi döngüsü, kontrolün uygulanmasını hiyerarşik kontrolün uygulanması, içe kapanma, merkezileşme, merkezileştirme ve katılık ve geri bildirim sağlayamama bürokrasinin zorlayıcı ve olumsuz noktalarıdır.

Devlet faaliyetlerinin genişlemesi, kamu hizmetlerinin aşırı yüklenmesi ve vatandaşlardan gelen taleplerin giderek artması ve bürokrasilerin karmaşık ve öngörülemez kamu sorunları; bürokrasinin hem maddi hem de maddi olmayan anlamda - buna karşılık gelen bir iyileşme sürecine sürüklenmeye açıktır. Kurumlar arasında engellerin varlığı, birimler ve hiyerarşik seviyeler ve katı prosedürler, değişimin sürekli olmasını gerektirmektedir.

Tüm bunların bir sonucu olarak, geleneksel bürokratik örgütlenme giderek daha fazla çağdışı kalmaktadır. Geleneksel bürokrasi verimsiz ve etkisiz olarak görülmektedir. Organizasyonların ayakta durması için örgütlerin çevresine uyum sağlamasına, günün toplumsal koşullarına meşru ama etkili bir şekilde yanıt verme yeteneğine bağlıdır.

Genel olarak Devlet aygıtının kalitesi ve etkinliği, kendisinden talep edildiği üzere çevresel belirsizlik ve öngörülemezlik koşullarında faaliyet gösteremez. Sosyal ihtiyaçların saptanmaması ve bu anlamda yanıt verememek yapının varlığını tehlikeye atmaktadır.

Sonuç olarak, bürokrasinin köklü değişiklikler yapması gerektiği görüşü günümüz yüzyılında tüm kurumlarda ve yapılarda zorunlu hale gelmektedir. Organizasyon kendini dönüştürmek ve yenilikçi yönetim yöntemlerini teşvik etmek amacıyla modern yaklaşımlar geliştirmektedir. Yeni koşullarda ayakta kalabilecek rekabetçi ve esnek bir organizasyon için modern önerilerin çoğalmasıyla birlikte son yıllarda yaygın bir değişim savunulmaktadır. Yönetimde bir paradigma değişimine yönelik olarak neoweberyan ya da post-bürokratik yeni örgütsel modeller arayışı süreçleri desteklemeye ve biçimlendirmeye devam etmektedir.

KAYNAKÇA

Abadan, N. (1959). Bürokrasi. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi.

Akçakaya, M. (2016). Weber'in Bürokrasi Kuramının Bugünü Ve Geleceği. (Cilt 3, Sayı 8) Gazi Sosyal Bilimler Dergisi.

Aktan, C. C. (2006). Kurumsal Şirket Yönetimi.

Akyılmaz, G. (2004). Osmanlı Devletinde Yönetici Sınıf-Reaya Ayrımı. (Cilt 8, Sayı: 1-2, Haziran-Aralık.). Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.

Aron, R. (2000) Sosyolojik Düşüncenin Evreleri. Korkmaz Alemdar (Çev.) Bilgi Yayınları. Ankara.

Aron, R. (2010). Sosyolojik Düşüncenin Evreleri. (8. Basım) Korkmaz Alemdar. (Çev.) İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Arslan, A. (2004). Turkish Political Elites. Human Sciens.

Arslan, M. (2015). Eğitim Bilim Toplum. Üç Aylık Hakemli Dergi. Ankara Üniversitesi.

Ateş, H. (2003). Postbürokratik Kamu Yönetimi. Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya ve Türkiye Yansımaları. Ankara: Seçkin.

Aydın, M. (2013). Kurumlar Sosyolojisi. Açılım Kitap.

Aykaç, B. (1991). Yönetimin İyileştirilmesi ve Örgütsel Değişim. Amme İdaresi Dergisi.

Aykaç, B. (1997). Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler. Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası.

Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Cilt1). İstanbul Üniversitesi.

Başaran, İ. (1984). Yönetime Giriş. Ankara: A.Ü. E. F. Yayınları.

Bennis, W. (1972). The Coming Death of Bureaucracy. New Jersey.

Berger, P. L. & Luckmann, T. (1967). The Social Construction of Reality. Newyork: Doubleday Anchor.

Best. Steven. Kellner. Douglas. (1998). Postmodern Teori: Eleştirel Soruşturmalar. Mehmet Küçük. (Çev.) İstanbul: Ayrıntı.

Blau, P. M. Meyer, M. W. (1971). Bureaucracy in Modern Society. Second Edition. Random House. New York.

Boje, David M. (2003). Theatres of Capitalism.

Bolat, T. (2023). Yönetim ve Organizasyon. Detay.

Bozkurt, Ö. (1977). Karşılaştırmalı Kamu Yönetimi ve Yönetim Sosyolojisi. (Sayı: 2) Toplum ve Bilim.

Briand, L.(2006). A Sutructurationist Analysis of Post-Bureaucracy in Modernity and Late Modernity. (Vol:19, No:1) Journal Of Organizational Change Management.

Calas. Marta, B. Smircich. Linda. (1999). Past Postmodernism? Reflections and Tentative Directions. (No: 24, Vol:4) The Academy of Management Review.

Canman, A. Doğan. (1995) .Çağdaş Personel Yönetimi. Ankara: Todaie.

Canoğlu, A. (1989). Talcott Parsons'ın Amerikan Sosyolojisine Katkıları. Yüksek Lisans Tezi. Sosyoloji Bölümü. İstanbul.

Cole, Lisa, N. (2020). Max Weber'in 'Demir Kafesi'ni Anlamak.

Çakar, M. & Danışman, A. (2012). Kurumsal Kuram, Örgüt Kuramları İçinde. İstanbul: Beta.

Çapoğlu, G. (1997). Yepyeni Bir Türkiye İçin. Ankara: ANSAV.

Çevik, H. H. (2010). Kamu Yönetimi: Kavramlar, Sorunlar, Tartışmalar. (1. Baskı). Ankara: Seçkin.

Çevikbaş, R. (2014). Bürokrasi Kuramı ve Yönetmel İşlevi. Kırıkkale Üniversitesi. (Cilt:3, Sayı:2). Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi.

Çiner, C.U. Olgun, B. (2015). Neo-Weberyen Devlet: Yeni Kamu İşletmeciliği Reformları İçin Yeni Bir Tartışma. Kamu Yönetiminde Paradigma Arayışları.

Dalga, G. Türk Silahlı Kuvvetleri Modernizasyon Sürecinin Weberyan Bürokrasi Çerçevesinde Analizi: Jandarma Genel Komutanlığı Örneği Yüksek Lisans Tezi. (2020). Kütahya.

David, C. (2016). Max Weber Matters: Interweaving Past and Present. (1. Baskı). London.

Demirel, D. (2013). Max Weber'in Sosyoloji Kuramı (volüme. 8/12), International For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic.

Dimaggio, P. J., Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field. American Sociological Review.

Dirlik, A. (2005). Postkolonyal Aura: Küresel Kapitalizm Çağında Üçüncü Dünya Eleştirisi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.

Doğan, B. (2007). Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayrımı. (Cilt:23, Sayı:2). Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi.

Doğan, Ö. (1999). Max Weber'de Bilim ve Sosyoloji. (2. Basım). İstanbul: Kültürel.

Dougless, B. (2018). The Iron Cage Revisited: Max Weber in the Neoliberal Era. New York.

Dunn, W. N. Miller, D.Y. (2007). A Critique of The New Public Management and The Neo-Weberian State: Advancing a Critical Theory of Administrative Reform. (Vol:7, No:4) Public Organization Review.

Dursun, D. (2012). Siyaset Bilimi. İstanbul: Beta.

Eğilmez, Ö. (2011). Kaynak Bağlamında Dış Kaynak Kullanımının İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Bilecik: Bilecik Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi.

Ercan, Ü. Sığı, Ü. (2018). Şirketlerin Şeffaflık ve Hesap Verebilirliğinin Vekâlet Kuramı Bağlamında İncelenmesi: OYAK Örnek Olayı (Cilt 2). İş ve İnsan Dergisi.

Erdemir, E. (2006). Posmodernizmin İşletme Yönetimine Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme. (Sayı: 52) E-Akademi Hukuk. Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi.

Ergun, D. (1974). 100 Soruda Sosyoloji El Kitabı. İstanbul: Gerçek.

Ergun, T. Polatoğlu, A. (1992). Kamu Yönetimine Giriş (4. Baskı). Ankara: Todage.

Ergun, T. (2004). Kamu Yönetimi. Ankara: Todaie.

Eryılmaz, B.(2000). Kamu Yönetimi. İstanbul.

Eryılmaz, B. (2002). Bürokrasi ve Siyaset. İstanbul: Alfa Basım.

Eryılmaz, B. (2017). Bürokrasi ve Siyaset. İstanbul: Alfa Basım.

Fişek, K. (1979). Yönetim. Ankara: Sevinç.

Gawthrop, L, C. (1969) .Bureaucratic Behavior in the Executive Branch: An Analysis of Organizational Change, The Free Press: A Division of Macmillan Publishing Co, Inc. New York.

Giddens, A. (1996). Max Weber Düşüncesinde Siyaset ve Sosyoloji. Ahmet Çiğdem (Çev.). Ankara: Vadi.

Gökçe, O. Gökuş, M. Kutlu, Ö. (2002). Kamu Yönetimi Ders Notları. Konya: Dizgi.

Güçlü, N. (2003). Stratejik Yönetim. (Cilt:23, Sayı:2). Gazi Üniversitesi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.

Gülmez, M. (1975 Mart). Weber ve İdeal Tip Bürokrasi Anlayışı.

Gültekin, M. (2007). Charles Boudelaire ve Modernizm. (Cilt: 6, Sayı: 19). Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.

Habermas, J. (1992. Rasyonel Bir Topluma Doğru. Çiğdem. Ahmet. Küçük. Mehmet. (Çev.) Ankara: Vadi.

Habermas, J. (1994). Modernlik: Tamamlanmamış Bir Proje. Postmodernizm. Gülelgül Naliş, Dumrul Sabuncuoğlu, Deniz Erksan (Çev.). Kıyı Yayınları. İstanbul.

Hampton, P. (2000). Inside the Left: Why Does Cliff Traduce Shachtman.

Hançerli, S. (2014). Türk Silahlı Kuvvetlerinin Bürokratik Yapısının Weberyan Bürokrasi Kuramı Çerçevesinde Analizi: Türk Hava Kuvvetleri Örneği Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.

Hans, H. Mills, Wright. (2019). Sosyoloji Yazıları. Taha Parla (Çev.). Metis.

Heeks, R. (2001). Reinventing Government in the Information Age, England: Routledge.

Heper, M. (1973). Modernleşme ve Bürokrasi. Sosyal Bilimler Derneği.

Heper, M. (1977). Osmanlı-Türk Bürokrasisinde Modernleşme, Saf Patrimonyalizmden Patrimonyal Yasallığa Gelişi. Yönetim Sosyolojisi. Ankara: Todaie.

Heper, M. (1983). Bürokrasi. Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi. İletişim.

Heywood, A. (2007). Siyasi İdeolojiler. Ankara: Adres.

Hicks, Herbert, G. Gullet, R. (1981). Organizasyonlar: Teori ve Davranış. Besim BAYKAL (Çev.) İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisi. İstanbul: İşletme Bilimleri Enstitüsü.

Hira, İ. (2000). Max Weber'in Yöntem Anlayışı. Sosyal Bilimler Dergisi.

Hughes, H. Stuart (1985). Toplum ve Bilinç. Güzin Özkan. (Çev.) Ankara: Kent.

Hughes, O. (1998). Public Management & Administration. USA: ST. Martin's Press.

Hüseyinklioğlu, A.O. (2009). Kaynak Bağımlılığının Savaşlar Üzerindeki Etkisi: 2.Dünya Savaşı Sonrasındaki Savaşların Yönetimi Üzerine Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE Doktora Tezi.

Kalağan, G. (2009). 1980 Sonrası Geleneksel Bürokratik Yönetim Paradigmasında Değişim ve Yönetimsel-Siyasal Yeniden Yapılanma Arayışları.

Kalemci, R. A. (2017). İşlem maliyeti kuramı. Sözen, H. C. ve Basım, H. N. (ed). Örgüt Kuramları, İstanbul: Beta.

Kapani, M. (1987). Politika Bilimine Giriş. (4.Baskı). İstanbul: Bilgi.

Karagöz, Ö. E. (2003). Max Weber'de Anlayış Sosyolojisi ve Din Olgusu. İstanbul: Derin.

Karayalçın, Y. (1973 Temmuz). Meritokrasi. Ankara Ticaret Odası Dergisi. Ankara.

Kartal, N. Demir, Konur Alp. (2018). Yönetim Kuram ve Teknikler. Ankara: Orion.

Keat. Russel. Urry, J. (1994). Bilim Olarak Sosyal Teori. Nilgün Çelebi (Çev.). Ankara: İmge.

Kelgökmen, D. (2012). Örgütlerarası İlişkilerde Güç ve Kaynak Bağımlılığının Yarattığı Etkiler ve Örgütlerarası Etkileşim. İzmir: Ege Üniversitesi SBE Doktora Tezi.

Kızılcılık, S. (1996). Postmodernizm Dedikleri. Saray Kitabevleri. İzmir.

Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.

Kumar. Krishan. (1999). Sanayi Sonrası Toplumdan Postmodern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları. Ankara: Dost.

Kundakçı, D. (2016). Max Weber. Say Yayınları. (1. Baskı.). Ankara.

Kurgan, İ. (2021). Demir Kafesten Özgürlüğe.

Lafargue, P. (2018). Sermaye Dini. Alev Er (Çev.). İstanbul: Sel.

Lynn, L.E. What is a Neo-Weberian State. Reflections on a Concept and its Implications.

Mardin, Ş.(1990). Siyasal ve Sosyal Bilimler, Makaleler. İstanbul: İletişim.

Meydan, C.H. (2012). ‘Kaynak Bağımlılığı Kuramı, Örgüt Kuramları Kitabı. Ankara: Beta.

Meyer, J. W., Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, American Journal of Sociology.

Meyer, J. W. & Scott, R. W. (1983). Organizational Environments: Ritual and Rationality, Beverly Hills, CA: Sage.

Mouzelis. (1975). Organization and Bureaucracy, An Analysis of Modern Theory. London.

Nişancı, Z. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/demir_kafes

Okandan, R. (1944). Roma Amme Hukuku. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

Oktay, C. (2003). Siyaset Bilimi İncelemeleri. İstanbul: Alfa.

Özkalp, E. Sabuncuoğlu. (1987). Örgütlerde Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Özkalp, E. (1989). Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış. Eskişehir: Eskişehir İktisadi Ticari İlimler Akademisi.

Önder, Ç. Üsdiken, B. (2007). Örgütsel Ekoloji: Örgüt Toplulukları ve Çevresel Ayıklama.

Övgün, B. (2010). Bürokrasiden Yönetişime Yönetim Biçiminin Değişmesi Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, G. (2014). Weberyen Anlamda Türklerde Otorite ve Meşruiyet İlişkisi (15.yüzyıl Osmanlı Dönemine Kadar). (Cilt 9. Sayı 2.) Akademik İncelemeler Dergisi.

Özder, C.G. (2011). ‘Türk Döküm Firmaları ve Yabancı Partnerleri Arasındaki Ortak Girişim ve Satın Alma Nedenleri: Kaynak Bağımlılığı Teorisi ve Rakip Görüşler Çerçevesinde Bir Değerlendirme. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE Doktora Tezi.

Özdoğan, M. (2018). Neo-Weberyen Devlet ve Bürokrasi.

Özen, Ş. (2007), Yeni Kurumsal Kuram: Örgütleri Çözümlemede Yeni Ufuklar ve Yeni Sorunlar. Selami Sargut & Şükrü Özen (Ed.), Örgüt Kuramları İçinde. Ankara: İmge

Özer, M. A. Akçakaya, M. Yaylı, H. Batmaz, N. (2019) Kamu Yönetimi Modern Yapı ve Süreçler. (2. Baskı.) Ankara: Gazi.

Özkoç, A.G. (2009). Kaynak Bağımlılığının Yönetilmesinde Örgütsel İdeolojinin Stratejik Rolü: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Model Önerisi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi SBE Doktora Tezi.

Özlem, D. (1993). Felsefe Yazıları. İstanbul: Anahtar Kitaplar.

Özlem, D. (1994). Tarih Felsefesi. İstanbul: Anahtar Kitaplar.

Öztaş, N. (2015). Yönetim. (3. Baskı.). Ankara: Otorite.

Öztekin, A. (2010). Yönetim Bilimi. Ankara: Siyasal.

Pareto, V. (1935). The Mind And Society. New York: Harcourt, Brace and Company

Perinçek, D. (1966). Teknokrasi Meselesine Genel Bir Bakış. (Cilt.22. Sayı.1.). Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi.

Peters, B.G. (2009). Still The Century of Bureaucracy. (No:30) The Roles of Public Servants. Public Policy and Administration.

Pollitt, C. Bouckaert, G. (2011). Public Management Reform: A Comparative Analysis – NPM. Governance and the Neo-Weberian State. Oxford University Press. New York.

Randma. Liiv, T. (2011). Neo-Weberian State. International Encyclopedia of Political Science.

Reyhan, C. (2012). Osmanlı Devletinde Siyasal İktidar ve Seyfiyye Sınıfı: Vezir-i A'zamlık Örneği.

Ritzer, G. Stepnisky, J. (2012). Modern Sociological Theory. Sage Publications.

Ringer, F. (2003). Weber'in Metodolojisi. Mehmet Küçük (Çev.). Ankara: Doğu-Batı.

San, C. (1971). Max Weber'de Hukukun ve Meşru Otoritenin Sosyolojik Analizi. Ankara: Ankara Üniversitesi.

Sauvy, A. (1975). Bürolar ve Bürokrasi. İstanbul: Gelişim.

Saylı, H. (2015). Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi.

Silverman, B.S. (2002). Organizational Economics, Baum, J.A.C. (Der.) The Blackwell Companion to Organizations. Oxford: Blackwell.

Smith, B. C. (1988). Bureaucracy and Political Power. New York: ST. Martins.

Smith, P. Riley, A. (2016). Kültürel Kurama Giriş. Selime Güzelsarı, İbrahim Gündoğdu. (Çev.). Ankara: Dipnot.

Sunar, İ. (2008). Düşün ve Toplum. (4. Baskı). Ankara: Doruk.

Şahin, A. (1998). Bürokrasi Kuramı ve Türk Bürokrasisi. Konya: Selçuk Üniversitesi.

Şaylan, G. (1974). Türkiye'de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji. Ankara: Sevinç.

Şaylan, G. (1994). Değişim Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi. Ankara: İmge.

Şaylan, G. (2000). Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler. (XXXIII. 2. Haziran) Amme İdaresi Dergisi.

Şaylan, G. (2002). Postmodernizm. Ankara: İmge.

Şaylan, G. (2006). Postmodernizm. Ankara: İmge.

Tekin, N. (2019). Kıta Avrupası Devlet Geleneği ve Neo Weberyani Yaklaşım Yüksek Lisans Tezi. Karabük.

Toffler, Al. (1981). Gelecek Korkusu Şok. Selami Sargut (Çev.). Altın Kitaplar.

Topçu, N. (2017). Bergson. İstanbul: Dergâh.

Topdemir, T. A. Öncel, A. Z. (2020). Politik Yetinin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi.

Tosun, E. (15 Ağustos 2020) www.sosyolojikmudahale.com

Touraine, A. (2004). Modernliğin Eleştirisi. Tufan, H. (Çev.) İstanbul: Yapı Kredi.

Turhan, M. (1991). Siyasal Elitler. Ankara: Gündoğan.

Tutum, C. (1972). Türkiye’de Memur Güvenliği. Ankara: Todaie.

Tutum, C. (1994). Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma. Ankara: TESAV.

Tümer, A. B. (2011). Örgütsel Çevre-Stratejiler Bağlamında Kaynak Bağımlılığı ve Kaynak Temelli Teorilere Yönelik Araştırması. Ankara: Gazi Üniversitesi SBE Doktora Tezi.

Ünal, O. (1994). Türkiye’de Demokrasinin Doğuşu. İstanbul: Milliyet.

Yeloğlu, H. O. (2012). Örgütsel Ekoloji. (Ed. H. Cenk Sözen ve H. Nejat Basım.) Örgüt Kuramları İçinde. İstanbul: Beta.

Yıldırım, E. (2007). Örgüt Kuramında Yeni Gelişmeler: Postmodern ve Eleştirel Bakış. Ankara: İmge.

Yıldırım, M. (2010). Modernizm, Postmodernizm ve Kamu Yönetimi. Uluslararası İnsan Bilimi Dergisi.

Yılmaz, A. (1997). Siyasal ve Bürokratik Yozlaşma. Yeni Türkiye.

Yücel, R. Gökdeniz, İ. Erbaşı, A. (2006). İşletmelerde Karar Verme Sürecinde Popülasyon Ekolojisi Yaklaşımından Yararlanması. Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi.

Zencirkıran, M. (2016). Sosyoloji. (4.Baskı). Dora.

Zucker, L. G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence, American Sociological Review.

Weber, M. (1946). From Max Weber: Essays In Sociology. Routledge

Weber, M. (1953). Bureaucracy Ideas and Issues in Public Administration, A Book of Readings, USA: Connecticut.

Weber, M. (2012). Ekonomi ve Toplum. Latif Boyacı (Çev.). İstanbul: Yarn.

Williamson, O. E. (1979). Transaction cost economics: The governance of contractual relations, Journal of Law and Economics.

Williamson, O. E. (1985). The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting. New York: Free Press.

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://www.felsefe.gen.tr/burokrasinin-guc-kaynaklari-nelerdir/> (01.01.2023)

<https://www.hurriyet.com.tr/egitim/oligarsinin-tunc-kanunu-nedir-ve-kime-ait-oligarsinin-tunc-yasasi-hakkinda-bilgi-41907356>

<https://wmaraci.com/nedir/teknokrasi> (01.03.2023)

<https://www.biyografi.info/kisi/max-weber> (06. 03. 2023)

<https://drmerk.wordpress.com/2016/03/24/weberin-burokrasi-teorisi/> (15. 03. 2023)

<https://konudenizi.com/konu/max-weber-e-gore-burokratiklesmenin-sinirlendirilmesi>

http://fsv.cuni.cz/ISS-50-version1-080227_TED1_Lynn_Whats_neoweberian_state.pdf,
(26.03.2018).

www.belgeler.com

<https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-detay&Alan=sosyal&Id=qpAjt3UBu-adCBSErBXi#:~:text=Vekalet%20teorisi%2C%20birbirleri%20ile%20i%C5%9Fbirli%C4%9Fi,%C3%A7%C3%B6z%C3%BCm%C3%BCn%C3%BC%20ele%20alan%20bir%20teoridir.>

www.canaktan.org

Türk Dil Kurumu

www.researchgate.net

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLERİ

Adı ve Soyadı : PINAR GÖLGEN

EĞİTİM BİLGİLERİ

Doktora :

Yüksek Lisans : Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 2021-2023

Lisans : Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, 2016-2020

İŞ DENEYİMİ



T.C.
OSMANİYE KORKUT ATA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI BENZERLİK RAPORU FORMU

FORM
TEZLİ YL-16

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı ve Soyadı	PINAR GÖLGEN
Öğrenci Numarası	2122510101
Ana Bilim/ Ana Sanat Dalı	SIYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
Bilim / Sanat Dalı	SIYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
Danışman Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. M. BURHANETTİN COŞKUN
Tez Başlığı (Türkçe)	MAX WEBER'İN BÜROKRASI ANLAYIŞINDAKİ DEĞİŞİMİN BAZI MODERN ÖRGÜT KURAMLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 131 sayfalık kısmına ilişkin, 25/07/2023 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %14'tür.

Filtreleme Tip 1 (maksimum %30)

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça dâhil,
- 3- Alıntılar dâhil.

Filtreleme Tip 2 (maksimum %10)

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç,
- 3- Alıntılar dâhil,
- 4- 5 Kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

16.08.2023

Pınar GÖLGEN

Danışman Onayı
UYGUNDUR

Doç. Dr. M. Burhanettin COŞKUN
(İmzası)

Enstitü Onayı
UYGUNDUR

Ayşegül İrem ULADI
(İmzası)

AÇIKLAMALAR

1. Lisansüstü tezler, savunma öncesinde intihal program raporu ile birlikte Enstitüye teslim edilir.
2. İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar dahil" en fazla %10, "alıntılar dahil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
80000 Osmaniye / TÜRKİYE <http://sbe.osmaniye.edu.tr/>