

Türk Kamu Bürokrasisinin Güncel Sorunlarının Weberyian Model Üzerinden Değerlendirilmesi

Evaluating Contemporary Challenges of the Türkiye Public Bureaucracy from a Weberian Perspective

ÖZET

Bu çalışma, Türk kamu bürokrasisinin güncel sorunlarını Max Weber'in bürokrasi modeli çerçevesinde ele almakta ve mevcut yapının kuramsal ilkelerle ne ölçüde örtüştüğünü değerlendirmektedir. Araştırmada öncelikle bürokrasi kavramının tarihsel gelişimi ve Weber'in "ideal tip" olarak kurguladığı rasyonel-yasal otorite anlayışı tartışılmış; ardından Weberyian modelin Türk kamu bürokrasisine yansımaları incelenmiştir. Osmanlı'dan devralınan merkeziyetçi yönetim geleneği ve Cumhuriyet döneminde kurumsallaşan bürokratik yapı, günümüzde de süreklilik arz eden bir dizi yapısal ve işlevsel sorunlar üretmektedir. Bulgular, özellikle merkeziyetçilik, liyakatten sapma, siyasal müdahaleler, aşırı kırtasiyecilik, şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliği, değişime direnç ve vatandaş odaklılık yetersizliği gibi alanlarda sorunların yoğunlaştığını göstermektedir. Çalışma, Weberyian bürokrasi modelinin düzen, öngörülebilirlik ve tarafsızlık gibi güçlü yönleriyle Türk Kamu Yönetiminde belirleyici olmaya devam ettiğini; ancak katılık, esneklik eksikliği ve siyasal müdahalelere açıklık gibi sınırlılıklarının da reform ihtiyacını artırdığını ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, Türk kamu bürokrasisinin çağdaş kamu yönetimi ilkeleriyle uyumlu hale gelmesi; liyakat esaslı insan kaynakları politikalarının uygulanması, şeffaflık ve hesap verebilirliğin güçlendirilmesi, dijitalleşmenin hızlandırılması ve vatandaş odaklı bir anlayışın kurumsallaştırılması ile mümkün olabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Weberyian Bürokrasi, Türk Kamu Bürokrasisi.

ABSTRACT

This study examines the contemporary challenges of Türkiye public bureaucracy within the framework of Max Weber's bureaucratic model and evaluates the extent to which the current structure aligns with its theoretical principles. The research first explores the historical evolution of the concept of bureaucracy and Weber's notion of rational-legal authority as an "ideal type," followed by an analysis of its reflections on Türkiye bureaucracy. The centralist administrative tradition inherited from the Ottoman Empire, coupled with the institutionalization of bureaucracy in the Republican era, has generated persistent structural and functional problems that continue today. The findings indicate that issues are particularly concentrated in the areas of centralization, deviation from the merit principle, political interference, excessive red tape, lack of transparency and accountability, resistance to change, and insufficient citizen orientation. The study reveals that Weber's bureaucratic model still plays a significant role in Türkiye Public Administration through its strengths-such as order, predictability, and impartiality-while simultaneously highlighting its limitations, including rigidity, lack of flexibility, and vulnerability to political influence. In conclusion, aligning Türkiye public bureaucracy with contemporary public administration principles requires the implementation of merit-based human resources policies, strengthening transparency and accountability, accelerating digital transformation, and institutionalizing a citizen-oriented approach.

Keywords: Public Administration, Weberian Bureaucracy, Türkiye Public Bureaucracy.

GİRİŞ

Bürokrasi, modern devletlerin işleyişinde hem kurumsal düzenin hem de siyasal otoritenin sürekliliğini sağlayan en temel yapısal unsurlardan biridir. Kavram, tarihsel olarak devletin örgütlenmesi ve kamu hizmetlerinin yürütülmesiyle doğrudan ilişkilendirilmiştir. Özellikle modernleşme süreçleriyle birlikte devlet-toplum ilişkilerinde belirleyici bir rol üstlenmiştir (Gökçe vd., 2002; Eryılmaz, 2010). 18. ve 19. yüzyıldan itibaren kurumsal bir nitelik kazanan bürokrasi yalnızca idari işleyişi değil aynı zamanda toplumsal düzenin tesisini de mümkün kılan rasyonel bir mekanizma olarak görülmüştür (Yılmaz vd., 2013: 279). Bu yönüyle bürokrasi, devletin sürekliliğini güvence altına alan, yönetim süreçlerinde öngörülebilirlik ve istikrar sağlayan vazgeçilmez bir örgütlenme biçimi haline gelmiştir.

Bürokrasi olgusuna ilişkin en sistematik çözümlemelerden birini yapan Max Weber, modern kamu yönetimi literatüründe merkezi bir konum kazanmıştır. Weber'in geliştirdiği rasyonel-yasal otorite anlayışı ve ideal- tip bürokrasi modeli, modern devletin işleyişinde nesnellik, tarafsızlık, uzmanlaşma ve hiyerarşi ilkelerini merkeze almıştır (Weber, 2023; Ergun & Polatoğlu, 1992). Weber'e göre bürokrasi, kişisel ilişkilerden bağımsız, kurallara dayalı bir işleyişi mümkün kılarak yönetim süreçlerinde etkinlik, süreklilik ve öngörülebilirlik sağlamaktadır (Başkurt & Demirci, 2022: 681-682; Serpa & Ferreira, 2019: 12; Hashimov, 2025: 138). Bu bağlamda bürokrasi, modern devletlerin en akılcı ve sistematik örgütlenme biçimi olarak değerlendirilmiştir (Dursun, 1992: 141). Ancak ideal tipin uygulamada çeşitli sorunlar doğurduğu; katı kuralların esnekliği engellediği, aşırı merkeziyetçiliğin yerel

A. Muhammet Banazılı¹ 

How to Cite This Article

Banazılı, A. M. (2025). "Türk Kamu Bürokrasisinin Güncel Sorunlarının Weberyian Model Üzerinden Değerlendirilmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:10, Issue:5; pp:404-413. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17448906>

Arrival: 03 September 2025

Published: 26 October 2025

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Mersin, Türkiye.

inisiyatifi sınırladığı ve kırtasiyeciliğin verimsizliğe yol açtığı da literatürde sıkça dile getirilmektedir (Althaus, 2022; Evans & Rauch, 1999).

Türk kamu bürokrasisi, Weberyana modelin ilkeleriyle tarihsel olarak Osmanlı'dan devralınan merkeziyetçi yönetim geleneğinin bir bileşimi olarak ortaya çıkmıştır. Osmanlı'da Fatih döneminde güçlenen merkezi yapı, kurallara bağlı, seçkin ve hiyerarşik bir nitelik taşımış; bu özellik Cumhuriyet döneminde de büyük ölçüde devam etmiştir (Çevikbaş, 2014; Canman, 1995). Cumhuriyet'in kuruluş sürecinde modernleşme çabalarının kurumsal taşıyıcısı olan bürokrasi, kalkınma hamlelerinin uygulanmasında merkezi bir role sahiptir (Eryılmaz, 2010). Bununla birlikte çok partili hayata geçiş, askeri müdahaleler (Koca & Çapar, 2024), ekonomik dönüşümler ve küreselleşmenin etkileri, Türk bürokrasisinin işlevsel ve yapısal yönlerini sürekli biçimde etkilemiştir (Heper, 2012; Dülger, 2024: 62).

Günümüzde Türk kamu bürokrasisi, çağdaş kamu yönetimi ilkeleriyle karşılaştırıldığında çok boyutlu sorunlarla karşı karşıyadır. Literatürde öne çıkan başlıca sorunlar; aşırı merkeziyetçilik (Eryılmaz, 2015), siyasal müdahaleler ve liyakatten sapma (Ün, 2021: 21-23), kırtasiyecilik ve verimsizlik (Çevikbaş, 2014), şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliği (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011), değişime direnç (Karabal, 2018) ve vatandaş odaklılık yetersizliği (Ozturan & Sürücü, 2019) olarak sıralanmaktadır. Bu sorunlar yalnızca bürokratik işleyişin etkinliğini sınırlamakla kalmamakta aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesini ve vatandaşların devlete duyduğu güveni de olumsuz etkileyebilmektedir.

Öte yandan, kamu yönetiminde 1980'lerden itibaren etkisini gösteren Yeni Kamu İşletmeciliği (YKi) ve son yıllarda öne çıkan yönetim, dijitalleşme ve e-devlet uygulamaları, bürokrasinin dönüşüm ihtiyacını daha görünür hale getirmiştir (Speer, 2012; Gül, 2017). Bu bağlamda, Türk kamu bürokrasisinin Weberyana modelin sunduğu düzen ve öngörülebilirlik ilkelerini korurken, çağdaş yönetim anlayışlarının gerektirdiği esneklik, şeffaflık, hesap verebilirlik ve vatandaş merkezliliği benimsemesi gerektiği açıktır. Bu çalışmanın amacı, Türk kamu bürokrasisinin güncel sorunlarını Weberyana model çerçevesinde değerlendirmek, tarihsel ve kuramsal arka planı dikkate alarak mevcut bürokratik yapının güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymaktır. Çalışmada, öncelikle bürokrasi kavramının tarihsel gelişimi ve kuramsal temelleri incelenmiştir. Akabinde Weberyana modelin teorik çerçevesi çizilmiştir. Son olarak ise çağdaş kamu yönetimi ilkeleri ışığında, Türk kamu bürokrasisinin günümüzde karşı karşıya olduğu yapısal ve işlevsel sorunlar ortaya konulmuştur. Bu kapsamda araştırma hem kuramsal literatüre katkı sunmayı hem de uygulamaya yönelik çözüm perspektifleri geliştirmeyi hedeflemektedir.

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Günümüz devlet ve toplum düzeninin temel unsurlarından biri olarak kabul edilen bürokrasi, çoğunlukla kamu sektörüyle ilişkilendirilen ve hiyerarşik yapılanma içerisinde her zaman bir yöneticiyi barındıran bir yönetim biçimi olarak değerlendirilmektedir (Gökçe, vd., 2002: 46-47). Kökeni Fransızcaya dayanan "bürokrasi" kavramı, zamanla evrensel bir nitelik kazanarak farklı dillerde de kullanılmaya başlanmış; aristokrasi, burjuvazi ve teknokrasi gibi toplumsal sınıfları ve bunların temsil ettiği zihniyetleri ifade eden kavramlar arasında yerini almıştır. Terim ilk kez 1745 senesinde Fransız fizyokrat iktisatçılardan Vincent de Gournay tarafından kullanılmıştır. Fransızca bureau (ofis, daire, memuriyet) sözcüğü ile Yunanca kökenli *-kratos* (iktidar, yönetim) ekinin birleşiminden türetilmiştir (Kabaklı, 2002: 9). Bu bağlamda bürokrasi, "büroların ya da memurların iktidarı" anlamını taşımaktadır. Bürokratik yapılanmalar, tarihsel olarak oldukça köklü bir geçmişe sahiptir; nitekim eski Mısır, Çin ve Mezopotamya uygarlıklarında bürokrasinin izlerine rastlamak mümkündür. Bununla birlikte, uygulamada çok eskiye dayanan bu yapının kuramsal olarak ele alınması ve bilimsel bir çerçevede incelenmesi görece daha yakın bir döneme rastlamaktadır (Kaya, 1994: 6).

Bürokrasi, çoğunlukla devlet işleyişinin belge ve yazışmalara aşırı önem atfedilmesiyle, diğer bir ifadeyle "kırtasiyecilik" anlayışıyla özdeşleştirilen bir yönetim biçimi olarak tanımlanmaktadır (Ataman, 2001: 92). Fransızca kökenli bureau terimi, 18. yüzyıldan itibaren "memurların görev yaptığı ofis, büro ya da kamu dairesi" anlamında kullanılmaya başlanmış; bu kullanım, kamu görevlilerinin toplumsal yaşam üzerindeki etkisinin ve karar alma süreçlerindeki belirleyici rolünün giderek artmasıyla ilişkilendirilmiştir. Bu bağlamda, kamu görevlilerinin yürüttükleri hizmetin simgesel karşılığı olan "büro" ya da "yazı masası", zamanla onların otoritesini temsil eden bir unsur haline gelmiştir. Kavramsal olarak bürokrasi iki farklı bağlamda değerlendirilmektedir. Dar anlamda bürokrasi, kâr amacı gütmeyen ve kamusal hizmet sunan örgütleri ifade etmekte olup bu yönüyle kamu yönetimi ile eşdeğer bir nitelik taşır. Geniş anlamda ise bürokrasi, iş bölümü ve uzmanlaşmaya dayalı görev paylaşımının yapıldığı, otoritenin hiyerarşik bir düzen içinde örgütlendiği ve faaliyetlerin belirli kural ve ilkelere göre yürütüldüğü profesyonel bir örgüt modelini ifade etmektedir (Eryılmaz, 2010).

Bürokratik ilkelere dayalı yönetim anlayışında kamu görevleri önceden belirlenmiş yasa ve düzenlemeler çerçevesinde bütüncül bir yapı içinde yerine getirilir. Kurumların işlevlerini yerine getirmesini sağlayan sınırlar açık biçimde tanımlanmış olup faaliyetler bu sınırlar dâhilinde ve hiyerarşik düzen doğrultusunda sürdürülmektedir (Göküş, 2000: 36). Bu çerçevede bürokratik sistem, karar alma süreçlerinde öngörülebilirliği ve düzeni güvence

altına almaktadır. Ayrıca yetki ve sorumlulukların net biçimde ayrıştırılması sayesinde kurumsal işleyişte hesap verebilirliği güçlendirmektedir. Bununla birlikte, kuralların katılığı ve hiyerarşik yapının baskınlığı, esneklik ve yenilik kapasitesini sınırlayabilmektedir. Bu durum, bürokratik yapının etkinlik ile adaptasyon arasındaki dengeyi gözetmesini zorunlu kılmaktadır.

Bürokrasinin tarihsel gelişimine bakıldığında, bu yapılanmaların izlerine ilkel toplumlardan itibaren rastlanmaktadır. Ancak bu erken dönem topluluklarında, örgütlenme biçimi genellikle kan bağına dayalı klan ve kabile yapıları üzerinden şekillenmiş, modern anlamda yöneten-yönetilen ayrımına dayalı idari kurumlar henüz ortaya çıkmamıştır. İlk devletlerin ve bürokratik kurumların doğuşunda ise sulama sistemlerinin yönetimi, dini organizasyonlar, ticaretin gelişimi, nüfus artışı ve savaş gibi faktörler belirleyici olmuştur. Nitekim Çin’de bürokratik düzenin gelişimi, tarihçiler tarafından büyük ölçüde dış tehditlere karşı güvenlik sağlama gereksinimiyle ilişkilendirilmektedir (Eryılmaz, 2010). Benzer şekilde, tarihsel süreçte bilinen en eski bürokratik yapılanmalardan biri Eski Mısır’da ortaya çıkmıştır. MÖ 3000’li yıllarda Firavunlar Dönemi’nde Nil Nehri’nin ulaşım ve tarımsal sulama amacıyla düzenli kullanımını sağlamak üzere geliştirilen kurallar, bu kuralların uygulanmasını temin eden yazılı belgeler ve yönetsel birimler, Eski Mısır bürokrasisinin kurumsal temelini oluşturmuştur (Yılmaz, 2021: 798).

Batı’da bürokrasinin evrimi feodal yapının çözülmesiyle hız kazanmıştır. 16. yüzyıldan itibaren mutlak monarşiler, merkezi otoriteyi güçlendirerek profesyonel bir yönetici ve memur sınıfının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu gelişme, derebeylik düzeninin yerini karar alma süreçlerinde etkin bürokratik elitlerin almasına yol açmıştır. 18. yüzyılda Fransız Devrimi ve Napolyon dönemi ise bürokraside köklü bir dönüşüm yaratmış; monarşik otorite anayasal ilkelerle sınırlandırılmış, kamu görevlilerinin statüsü yeniden tanımlanmıştır. Kamu hizmeti, kraliyet hizmetinden ayrılarak devlet ve toplum yararına profesyonel bir nitelik kazanmış; sadakat anlayışı hükümdardan devlete ve yasalara yönelmiştir. Bu süreç, Weber’in kavramsallaştırmasıyla patrimonial yönetimden yasal-rasyonel bürokrasiye geçişin temelini oluşturmuştur. Weber’e göre Avrupa’da yasal-rasyonel bürokrasinin gelişiminde siyasal ve yönetsel dönüşümlerin yanı sıra kültürel ve ekonomik faktörler de belirleyici olmuştur. Özellikle Protestan ahlakı ile para ekonomisinin yükselişi, bürokratik rasyonelliğin temellerini güçlendirmiştir. Kapitalizmin planlama ve kâr odaklı yapısı ile Protestan etiğinin çalışkanlık, tasarruf ve disiplin anlayışı arasındaki paralellik, bürokratik etkinliğin zeminini oluşturmuştur (Eryılmaz, 2015).

Bürokrasiye ilişkin kuramsal yaklaşımlar rol, grup ve örgüt olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır: Bürokrasinin rol boyutu; bürokratların görev, yetki ve karar alma süreçlerindeki davranışlarını merkeze almaktadır. Grup boyutu, bürokrasiyi sosyal ve siyasal etkileşimler temelinde bir grup dinamiği olarak incelemektedir. Örgüt boyutu ise merkeziyetçilik, hiyerarşik katmanlar ve esneklik gibi yapısal unsurlara odaklanarak bürokrasiyi bütüncül bir örgüt sistemi olarak değerlendirilmektedir (Akçakaya, 2016: 675). Bu üç boyutun analizi bürokrasiyi hem bireysel davranışlar hem sosyal etkileşimler hem de yapısal düzenlemeler bağlamında anlamayı mümkün kılacaktır. Böylece örgütsel etkinlik ve hesap verebilirlik arasındaki dengenin değerlendirilebilmesine olanak tanıyabilecektir.

Bürokrasi, tarihsel kökeni, gelişim süreci, işlevsel nitelikleri ve yapısal sorunlarıyla birlikte bu sorunlara yönelik çözüm arayışları açısından zengin bir kuramsal arka plana sahiptir. Bu bağlamda bürokrasi, yalnızca belirli bir yönetim biçimine özgü bir olgu değil; farklı siyasal ve toplumsal sistemlerde benzer biçimlerde işleyen, evrensel nitelikli bir örgütlenme biçimi olarak değerlendirilmektedir. Nitekim sosyalist, kapitalist, komünist, liberal veya otoriter rejim fark etmeksizin, bürokratik mekanizmalar her siyasal düzen içerisinde istisnasız bir biçimde varlık göstermektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, bürokrasi kamu yönetiminin temel yapı taşlarından biri olarak ortaya çıkmakta ve devlet organizasyonunun sürekliliğini sağlamaktadır (Çevikbaş, 2014: 98). Bu çerçevede bürokrasi, tarihsel dönemlerin koşullarına göre farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde analiz edilmiş; günümüzde ise hem geçmişte üstlendiği roller hem de çağdaş devlet yapıları içerisindeki konumu üzerine tartışmalar canlılığını sürdürmektedir.

Kamu yönetimi literatüründe bürokrasi, işlevsel ve yapısal boyutlarıyla çok katmanlı bir kuram alanı sunmaktadır. Bu alanda geliştirilen kuramsal yaklaşımlar, bürokrasinin ortaya çıkış dinamiklerini, üstlendiği işlevleri ve doğurduğu sonuçları açıklamaya yöneliktir. Genel bir sınıflandırmayla bu yaklaşımlar liberal, Weberci ve Marksist eksenlerde değerlendirilmektedir.

Liberal düşünce, başlangıçta anayasal monarşi ve parlamenter rejim taraftarlarını tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavram iken, zamanla kapsamını genişletmiştir. Bu bağlamda liberalizm yalnızca serbest piyasa ekonomisi ve devlet müdahalesizliği (*laissez-faire*) ilkelerini savunan bir yaklaşım olmaktan çıkmış; düşünce, ifade ve basın özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlükleri savunan geniş bir çerçeveyi ifade eder hale gelmiştir (Yayla, 2002: 15-16).

Bürokrasi üzerine en çok düşünen ve yazan sosyologlardan biri Max Weber’dir. Weber, bürokrasiyi yalnızca kurallara bağlı bir örgütlenme modeli olarak değil, aynı zamanda memurların görev anlayışları üzerinden insan unsurunu dikkate alarak toplumsal bir yapı olarak ele almıştır (Aytaç, 2005). Ona göre bürokrasi, yasal-rasyonel otoritenin en saf ve sistematik biçimini temsil etmekte olup, modern toplumlarda yönetimin en akılcı ve etkin biçimde yürütülmesini sağlayan örgütsel modeldir (Weber, 2024).

Marksist kuramda ise bürokrasi, egemen sınıfın çıkarlarını koruyan ve sınıf hâkimiyetini yeniden üreten bir araç olarak değerlendirilir. Devlet bu yaklaşıma göre tarafsız bir yapı değil, sınıf çatışmasının kurumsal bir tezahürüdür (Yılmaz, 2002). Marksist düşünürler, bürokrasiyi kapitalist üretim ilişkilerinin devamlılığını sağlayan ideolojik bir aygıt olarak görmekte; bürokratları ise halktan kısmen kopuk, ayrıcalıklı ve belirli çıkar gruplarına bağlı bir tabaka şeklinde değerlendirmektedir (Fişek, 2016: 25).

Bürokrasiye ilişkin kuramsal tartışmalar geliştikçe bu yapıya yönelik eleştiriler de çeşitlenmiştir. Sıklıkla dile getirilen eleştirilerden biri, bürokrasinin kendi kuralları ve süreçleri içerisinde katılaşıp değişime direnç göstermesidir. Hiyerarşik yapının karar alma süreçlerini yavaşlatması, kamu hizmetlerinin etkinliğini ve vatandaş memnuniyetini azaltabilmektedir. Ayrıca liyakat ilkesinden sapılması ve siyasi etkilerle şekillenen atamalar, kamu yönetiminde tarafsızlık ve adalet algısını zedelemektedir. Bu nedenlerle bürokrasi, modern yönetim anlayışlarında reform taleplerinin odağında yer almaktadır. Bürokratik örgütlenmenin yalnızca modern döneme özgü değildir. Çin İmparatorluğu gibi geleneksel toplumlarda da örneklerine rastlanmıştır. Bununla birlikte sanayi kapitalizminin gelişmesiyle birlikte bürokrasi yalnızca devlet yönetimiyle sınırlı kalmayıp toplumsal yaşamın pek çok alanına yayılmıştır (Giddens & Sutton, 2020: 136-138). Weber'in bürokrasinin niteliklerine dair yaptığı sınıflandırma; titizlikle işleyiş, uzmanlığa dayalı çalışma, şeffaflık, süreklilik, kurumsal bütünlük, gizlilik, kurallara bağlılık ve maliyetlerin azaltılması gibi unsurları kapsamaktadır (Weber, 2024).

Bürokrasiye yönelik eleştiriler, özellikle işleyişteki aksaklıklar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Düşük verimlilik, süreçlerin ağır işlemesi, kırtasiyeciliğe aşırı önem verilmesi, sorumluluk almaktan kaçınma, şeffaflıktan uzak bir yönetici-yönetilen ilişkisi ve yetki devrine yönelik isteksizlik, bu eleştirilerin başlıca unsurlarıdır. Bu tür olumsuzluklar “bürokratism” kavramı altında toplanmakta; bürokrasinin işlevsel yönlerinin yanı sıra, yapısal tıkanıklıklarını ve katı uygulamalarını da görünür kılmaktadır (Özdoğan, 2018: 598). Bürokrasiye yönelik olumsuz tanımlamalar yalnızca teknik işleyişe dair eleştirilerle sınırlı kalmamakta; aynı zamanda ideolojik ve kuramsal karşıtlıkları da içermektedir. Özellikle sol düşünce akımları ve post-modern teoriler, bürokrasiyi otoriter, katı ve bireyselliği sınırlayan bir yapı olarak görmüş ve yoğun şekilde eleştirmiştir. Bu bağlamda bürokrasi, modern devlet içindeki rolü itibarıyla yalnızca teknik bir yönetim modeli değildir. Aynı zamanda toplumsal ve siyasal ilişkilerin yansımaları olarak değerlendirilmektedir.

YÖNETİM KURAMINDA MAX WEBER'İN YERİ VE WEBERYAN BÜROKRASİNİN ÖZELLİKLERİ

Max Weber, bürokrasi kavramına ilişkin kapsamlı ve sistematik analizleriyle modern kamu yönetimi literatürüne önemli katkılar sunmuş önde gelen sosyologlardan biridir. Günümüzde devlet yapısı ve özellikle bürokratik örgütlenme üzerine gerçekleştirilen pek çok akademik çalışma, Weber'in ortaya koyduğu kuramsal çerçeveden beslenmektedir (Çalışkan & Eğmir, 2020: 855; Zeybekoğlu & Alkan, 2021: 654). Weber'in bürokrasi modeline yaklaşımı, öncelikle iktidar ve meşruiyet kavramlarının çözümlemesine dayanmaktadır. Bu çözümleme üzerinden, ideal tipik bürokratik yapının ilkelerini geliştirmiştir (Ergun & Polatoğlu, 1992: 55-56).

Weber'in düşünsel hareket noktası, “*İnsanlar neden ve hangi temellere dayanarak itaat eder?*” sorusudur. Bu bağlamda Weber, bireyler arasındaki egemenlik ilişkilerini, yani otoriteye dayalı itaat mekanizmalarını analiz etmiştir. Ona göre iktidar, bireylerin belirli bir emri yerine getirmeye hazır olma durumunu; meşruiyet ise bu iktidarın kabulünü sağlayan değer ve inanç temellerini ifade eder. Otorite kavramı ise, Weber'in kuramsal çerçevesinde iktidar ve meşruiyet unsurlarının birleşmesiyle tanımlanmaktadır (Öztaş, 2015: 148). Weber'e göre otoritenin meşruiyeti üç temel kaynağa dayanmaktadır. Bu doğrultuda otorite biçimleri, geleneksel, hukuki (yasal-rasyonel) ve karizmatik olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmada; geleneksel otorite, tarihsel olarak aktarılan örf, adet ve alışkanlıklara; hukuki otorite, yazılı kurallara ve yasal düzenlemelere; karizmatik otorite ise liderin olağanüstü kişisel niteliklerine dayanmaktadır. Bununla birlikte Weber, ampirik düzlemde bu otorite biçimlerinin saf ve ideal tipik halleriyle nadiren karşılaşıldığını, çoğu yönetim modelinin bu üç tipin farklı oranlarda bileşiminden oluştuğunu vurgulamaktadır (Özer vd., 2023).

Geleneksel otorite, meşruiyetini toplumda yerleşmiş gelenek, görenek ve inançlardan almaktadır. Yönetim esasları yazılı kurallardan ziyade kültürel mirasla belirlenir; krallıklar ve hanedanlıklar bu otorite tipine örnektir (Ergun & Polatoğlu, 1992: 59-60). Weber'e göre eski bürokrasiler, patrimonyal otoritenin bir formu olup özellikle modernlik öncesi doğu toplumlarında görülmektedir. Patrimonyal yapı; gerontokrasi, patriyarkalizm ve patrimonyalizm gibi biçimlere ayrılır ve genellikle merkezi otoritenin zayıflamasıyla ortaya çıkmaktadır. Karizmatik otorite, liderin olağanüstü nitelikleri veya kişisel karizmasına duyulan inanca dayalıdır. Gelenekleri göz ardı edebilir ve çoğunlukla radikal, devrimci özellikler taşır (Eryılmaz, 2010: 66-68). Ancak meşruiyeti liderin kişiliğine bağlı olduğundan kısa ömürlüdür; liderin ölümüyle birlikte ya geleneksel yapıya dönüş ya da yeni bir düzenin oluşumu söz konusu olmaktadır (Kapani, 1987: 90). Bu otorite biçimi, kurallara dayalı atama, kariyer sistemi veya kalıcı kurumsal yapılar yerine liderin kişisel yetkisine dayalı bir işleyişe sahiptir (Eşki, 2010: 193). Yasal-rasyonel otorite ise meşruiyetini hukuki kurallardan alır ve hem yönetenlerin hem yönetilenlerin bu kurallara bağlılığını gerektirmektedir (Eryılmaz, 2010: 68). İdari kadrolar hukuki düzenlemelerle belirlenir ve yetkiler seçim veya yasal atamalar yoluyla kazanılır

(Ergun & Polatoğlu, 1992: 60). Bu modelin en gelişmiş biçimi bürokrasidir. Bürokrasi, resmi kaynakların özel mülkiyetten ayrıldığı ve idari işleyişin rasyonel kurallara dayandığı bir yapı olarak feodal ve patrimoniyal sistemlerden farklıdır (Eryılmaz, 2010: 68-69).

Biraz önce de belirtildiği üzere Max Weber, modern toplumların yönetim yapısını açıklamaya yönelik bürokrasi teorisinde rasyonel-yasal otoriteyi merkezî bir unsur olarak ele almıştır. Ona göre meşru otorite geleneksel, karizmatik ve yasal-rasyonel üç tipte sınıflandırılmaktadır: Bu son otorite biçimi, yazılı kurallar ve hukuki düzenlemelere dayalı bürokratik yapılar üzerinden işleyen, modern devletlerin ve büyük ölçekli örgütlerin temel yönetim modelini temsil etmektedir (Topuzkanamış, 2012: 262-265). Bu açıklamalardan yola çıkarak Weberyan bürokrasi modelinin sahip olduğu bir takım olumlu ve olumsuz özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1: Weberyan Bürokrasinin Olumlu ve Olumsuz Özellikleri

OLUMLU YANLARI	OLUMSUZ YANLARI
Etkinlik ve Öngörülebilirlik: Örgütsel kuralların açıklığı ile hiyerarşik yapının işleyişinden beslenmektedir. Açık ve belirgin kurallar, belirsizlikleri azaltarak karar alma süreçlerini standartlaştırmaktadır. Hiyerarşik yapılanma ise otorite ve sorumluluk zincirini düzenleyerek iş süreçlerinin koordinasyonunu ve kontrolünü sağlamaktadır. Bu durum, örgütsel işleyişte hem verimliliği artırmakta hem de aktörlerin davranışlarının öngörülebilirliğini teminat altına almaktadır.	Katılık ve Esneklik Eksikliği: Bürokratik yapılarda kuralların ve prosedürlerin katılığı, örgütsel esneklik kapasitesini sınırlayan temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Standartlaştırılmış işleyiş biçimleri, belirli ölçüde düzen ve öngörülebilirlik sağlarken; aynı zamanda çevresel değişimlere ve yenilikçi uygulamalara adaptasyonu güçleştirmektedir. Bu durum, örgütlerin dinamik koşullara uyum sağlama yeteneğini azaltmakta ve yenilikçi yaklaşımların kurumsal düzeyde benimsenmesini engelleyebilmektedir.
Devlet Kapasitesini Güçlendirme: Rasyonel-bürokratik sistemler, kurumsallaşmış kurallar, liyakat esaslı personel yapısı ve öngörülebilir karar alma süreçleri aracılığıyla devletin kurumsal kapasitesini güçlendirmektedir. Bu tür yapılar, idari etkinliği ve toplumsal güveni artırarak yatırım ortamını iyileştirmekte ve böylelikle ekonomik büyümeyi teşvik eden güçlü devlet yapılarına zemin hazırlamaktadır. Bu bağlamda, bürokratik rasyonelizasyon süreci yalnızca idari verimlilik sağlamamakta, aynı zamanda ekonomik kalkınma ile siyasal istikrarın kurumsal temelini oluşturmaktadır.	Aşırı Merkezizetçilik: Karar alma süreçlerinde hiyerarşik yoğunlaşmayı artırarak yerel düzeydeki aktörlerin ve bireysel inisiyatiflerin kullanım alanını daraltmaktadır. Bu durum, örgütsel esnekliği ve çevresel değişimlere uyum kapasitesini sınırladığı gibi, yerindenlik (<i>subsidiarity</i>) ilkesinin zayıflamasına da yol açmaktadır. Merkezi otoritenin aşırı güçlenmesi, alt kademelerdeki aktörlerin yaratıcılığını ve sorun çözme yetkinliğini sınırlandırmakta; bu da kararların hem etkinliğini hem de bağlamsal uygunluğunu olumsuz etkileyebilmektedir.
Tarafsızlık ve Adalet: Bürokratik yapılanmalar, rasyonel-yasal otoriteye dayalı kurumsal mekanizmaları sayesinde karar alma süreçlerinde tarafsızlık ve nesnelliği teşvik etmektedir. Liyakat esasına dayalı personel sistemi ve standartlaştırılmış prosedürler, bireysel çıkarların veya kişisel ilişkilerin karar süreçlerine müdahil olmasını engelleyerek adaletin kurumsal düzeyde tesis edilmesine katkı sağlamaktadır. Bu yönüyle bürokrasi hem yönetsel meşruiyetin güçlenmesine hem de kamu hizmetlerinde eşitlik ilkesinin güvence altına alınmasına hizmet etmektedir.	İnsan Unsurunun İhmal Edilmesi: Bürokratik yapılar, işleyişlerini büyük ölçüde rasyonel kurallar, standart prosedürler ve hiyerarşik düzenlemeler üzerinden inşa ettiklerinden, insan unsuruna ilişkin duygusal, kültürel ve sosyal boyutları ikincil planda bırakma eğilimindedir. Bu durum, örgütsel süreçlerde çalışan motivasyonu, aidiyet duygusu ve kültürel çeşitliliğin etkilerinin yeterince dikkate alınmamasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla, katı biçimde kural temelli işleyiş, bireylerin örgütsel karar alma süreçlerine katılımını sınırlamakta ve yönetim uygulamalarında insani boyutun göz ardı edilmesine neden olabilmektedir.
Uzmanlaşma ve Profesyonellik (İş Bölümü): Bürokratik örgütlerde iş bölümüne dayalı uzmanlaşma, idari kapasitenin artırılmasında ve politika uygulamalarının etkinliğinin sağlanmasında temel bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Bürokratların belirli alanlarda sahip oldukları teknik bilgi ve mesleki yetkinlik, karar alma süreçlerinin rasyonelleşmesine ve kamu hizmetlerinin daha yüksek bir standartta sunulmasına katkı sağlamaktadır. Bu çerçevede uzmanlaşma, yalnızca profesyonel yönetim anlayışını pekiştirmekle kalmayıp aynı zamanda kamu politikalarının uygulanabilirliğini, tutarlılığını ve kalitesini de artırmaktadır.	Aşırı Bürokratikleşme (Red Tape): Aşırı bürokratikleşme, literatürde sıklıkla red tape kavramı ile ifade edilmekte olup, örgütsel işleyişte amaçsız veya aşırı formalitelerin kurumsallaşması sonucunda verimlilik kayıplarına yol açan bir olgudur. Standart prosedürlerin başlangıçta düzen, öngörülebilirlik ve hesap verebilirlik sağlama işlevi bulunmakla birlikte bu kuralların gereksiz yere karmaşıklaşması veya işlevsizleşmesi, karar alma süreçlerini yavaşlatmakta ve örgütsel etkinliği azaltmaktadır. Bu bağlamda red tape, bürokrasinin rasyonel işleyiş ilkesinden saparak hem hizmet sunumunda gecikmelere hem de vatandaş memnuniyetinde düşüşlere neden olabilmektedir.

Kaynak: (Evans & Rauch, 1999; Bozeman, 1993; Althaus, 2022; Rauch & Evans, 2000; Akter & İslam, 2021).

Weberyan bürokrasi modeli, modern kamu yönetiminin kurumsal temellerini açıklamada önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Tabloda 1’de yer alan olumlu yönler, bürokrasinin rasyonel-yasal otoriteye dayalı olarak işlevselliğini güçlendiren unsurları ortaya koymaktadır. Örneğin etkinlik ve öngörülebilirlik, kuralların netliği ve hiyerarşik düzen sayesinde kamu hizmetlerinin belirli bir düzen ve standart içerisinde yürütülmesini sağlamaktadır. Bu durum aynı zamanda devlet kapasitesini artırma işleviyle birleşerek, ekonomik kalkınmayı destekleyen güçlü bir kurumsal yapı ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca tarafsızlık ve adalet ilkesi, bürokrasinin kişisel çıkar ve ilişkilerden bağımsız olarak nesnel kararlar almasına zemin hazırlamakta; uzmanlaşma ve profesyonellik ise bürokratların teknik bilgi ve becerileriyle politika uygulamalarının kalitesini artırmaktadır. Bununla birlikte, Weberyan bürokrasiye yöneltilen eleştiriler de tablonun olumsuz yönlerinde görülmektedir. Katılık ve esneklik eksikliği, bürokratik yapının değişen koşullara ve yenilikçi yaklaşımlara adaptasyonunu zorlaştırmaktadır. Aynı şekilde aşırı merkezizetçilik, karar alma süreçlerinde yerel düzeydeki farklılıkların ve bireysel inisiyatiflerin göz ardı edilmesine yol açabilmektedir. Modelin insana bakışı da eleştiriye açıktır; zira insan unsurunun göz ardı edilmesi, kültürel ve toplumsal faktörlerin yeterince

hesaba katılmaması anlamına gelmektedir. Son olarak, aşırı bürokratikleşme (*red tape*), kırtasiyeciliğin artmasına, işlemlerin yavaşlamasına ve verimlilik kayıplarına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla Weberyen bürokrasi modeli kamu yönetiminde düzen, öngörülebilirlik ve tarafsızlık gibi güçlü yönleriyle önemli bir işlev üstlenmekle birlikte; katı yapısı, merkeziyetçi eğilimleri ve aşırı formalizme yol açma riski nedeniyle günümüzün dinamik, esnek ve katılımcı yönetim anlayışlarıyla zaman zaman çelişebilmektedir.

Weberyen bürokrasinin yukarıda belirtilen özelliklerinden bir diğeri ise gayrişahsîliktir. Bürokrasinin temel ayırt edici özelliklerinden biri olan gayrişahsîlik ilkesi, işlemlerin yazılı olarak yürütülmesini ve kararların nesnel, mantıklı bir temele dayanmasını öngörür (Abadan, 1959: 66). Bu ilke, bürokratik yapının öne çıkmasını sağlayarak kamu yararının korunmasına öncelik verir ve bürokratların duygusal veya öznel yaklaşımlarının karar süreçlerine müdahalesini engeller. Kamu hizmetlerinde temel amaç, toplumun genel yararını gözetmektir; bu bağlamda kamu görevlileri, hizmet sunarken bireylerin etnik kökeni, dini inancı, dili, mezhebi veya siyasi görüşü gibi ayrımcı unsurları dikkate almaksızın yalnızca kamu yararını esas almalıdır. Yetkili kişiler, görev alanlarına giren taleplerde eşitlik ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda hareket ederek adil hizmet sunmakla yükümlüdür. Yetki kullanımında siyasi veya kişisel kayırmacılığa başvurulması hem yolsuzluk riskini artırmakta hem de kurumsal yozlaşmaya yol açabilmektedir (Özsemerci, 2005: 13-14).

TÜRKİYE'DE BÜROKRATİK YAPI VE SORUNLARI

Türk bürokrasisi, Osmanlı'dan devralınan merkeziyetçi mirasın bir devamı olarak şekillenmiştir. Cumhuriyet döneminde modernleşme çabalarıyla kurumsallaşmıştır. Osmanlı'da Fatih döneminde güçlenen merkezî yapı, kurallara bağlı, seçkin ve hiyerarşik bir karakter taşımıştır. Bu anlayış Cumhuriyet'in kuruluş sürecinde de etkisini sürdürmüştür (Çevikbaş, 2014; Canman, 1995). Cumhuriyet'in ilk yıllarında bürokrasi, reformların yürütülmesi ve devletin kalkınmadaki öncülüğü açısından belirleyici olmuş, ancak çok partili hayata geçişle birlikte siyaset karşısında gücünü kısmen yitirmiştir (Eryılmaz, 2010). 1960 sonrası dönemde askeri müdahaleler ve ekonomik sorunlar bürokrasinin merkeziyetçi karakterini pekiştirirken, 1980'lerden itibaren piyasa odaklı reformlar esneklik ve verimlilik arayışını gündeme getirmiştir. Günümüzde ise küreselleşme ve dijitalleşme, bürokrasiyi şeffaflık, liyakat ve vatandaş odaklılık yönünde dönüştürmeye zorlasa da geleneksel yapının katılığı ve siyasal etkiler reform ihtiyacını devam ettirmektedir. Böylece Türk bürokrasisi, tarihsel miras ve modernleşme dinamiklerinin etkileşimiyle biçimlenen, yapısal ve işlevsel sorunlarla birlikte reform arayışını sürdüren karmaşık bir yapıya sahiptir (Eryılmaz, 2015; Kaya, 2023; Akyıldız, 2025).

Türk kamu bürokrasisi, tarihsel kökleri Osmanlı İmparatorluğu'na uzanan merkeziyetçi yönetim geleneğinin bir mirası olarak günümüze kadar varlığını sürdürmüş; bu süreklilik beraberinde çeşitli yapısal ve işlevsel sorunları da taşımıştır. Bu sorunların başında aşırı merkeziyetçilik ve hiyerarşik katılık gelmektedir. Osmanlı'dan devralınan yönetim anlayışı Cumhuriyet döneminde de devam etmiş, yetkilerin merkezde toplanması yerel yönetimlerin özerkliğini sınırlamış, karar alma süreçlerini yavaşlatmıştır. Merkeziyetçi yapı, kamu politikalarının uygulanmasında etkinliği azaltırken, yerinden yönetim ve katılımcı yönetim mekanizmalarının gelişimini de engellemiştir (Eryılmaz, 2015). Bürokratik yapılarda örgütlenme, her bir kademenin bir üst basamağın denetim ve gözetimi altında işlemesi esasına dayanır. Üst düzey yöneticiler, kendilerine bağlı birimlerin faaliyetlerini kontrol ederek, aynı zamanda kendi sorumluluk alanlarına ilişkin hesap verme yükümlülüğünü yerine getirirler. Yönetim faaliyetlerinin çeşitlenmesi ve karmaşıklaşması gibi sorunlar, bu tür hiyerarşik düzenlemeler sayesinde kontrol altına alınabilir; böylece kurumların etkinliği ve üretkenliği artar. Aynı kurum bünyesinde yer alan birimlerde yetki kullanımı, görevlerin paylaşımı ve yetki devriyle sağlanırken; emir-komuta zinciri ise hiyerarşik düzene göre işlemektedir (Al, 2006). Hiyerarşik düzene sahip örgütlerde görev ve yetkiler açık ve sistematik biçimde tanımlanmaktadır. Sorumluluklar makamların kurumsal konumuna göre şekillenmektedir. Bu yapılarda işleyiş kişisel inisiyatiften çok kurumsal kurallara bağlıdır. Her görev biriminin yetki sınırları, üst kademenen alt kademeye doğru azalan bir düzen içinde belirlenmektedir. Üst makamlar, ast birimlerin faaliyetlerini denetleme yükümlülüğüne sahiptir. Karar alma sürecinde nihai yetki genellikle bu üst kadrolardadır. Örgüt içindeki her kademenin kendi sorumluluk alanı net olmakla birlikte bu alanlar diğer kademelerle paylaşılamamaktadır. Böylece kararların tutarlılığı ve işleyişin düzenliliği sağlanmaktadır (Akcagündüz, 2021: 321).

Bir diğer temel sorun siyasal müdahaleler ve liyakat eksikliğidir. Kamu görevlerine atamalarda nesnel kriterler yerine siyasal bağlılıkların ön plana çıkması, bürokrasinin tarafsızlık ve profesyonellik ilkelerini zedelemiştir. Bu durum yalnızca bürokratik işleyişin etkinliğini düşürmekle kalmamış aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesini olumsuz etkilemiştir. Liyakatten uzaklaşma, kurumsal aidiyetin zayıflamasına ve bürokratların siyasi baskılara açık hale gelmesine yol açmıştır (Heper, 2012). Siyasal-bürokratik ilişkiler, modern devletlerde kamu yönetiminin işleyiş açısından kritik bir konudur. Bürokrasi, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde profesyonel ve tarafsız bir yapı olarak konumlanırken, siyaset ise halkın iradesini temsil eden ve politika belirleyen aktördür. Bu iki unsur arasındaki denge, demokratik sistemlerin etkin ve adil çalışması için gereklidir. Tarafsızlık ilkesi, bürokrasinin siyasal etkilerden bağımsız hareket etmesini ve kararlarını nesnel kriterlere göre almasını öngörür. Bürokratların görevlerini, siyasi

tercihlerden uzak, kamu yararını esas alarak yerine getirmeleri gerekir. Bu ilke, kamu hizmetlerinin eşit, şeffaf ve adil şekilde sunulmasını sağlar, vatandaşların devlete olan güvenini artırır (Güler, 2016).

Türk kamu bürokrasisinin kronikleşmiş bir diğer sorunu aşırı bürokratikleşme ve kırtasiyeciliktir (*red tape*). Yasal prosedürlerin ve kuralların yoğunluğu, kamu hizmetlerinin sunumunu yavaşlatmakta ve vatandaşla devlet arasındaki ilişkiyi zorlaştırmaktadır. Bu durum Weberyan bürokrasi modelinin katı kurallar ve standart işlemler üzerinden işleyen yapısının Türkiye’deki yansıması olarak değerlendirilmektedir (Çevikbaş, 2014). Bürokratik işlemlerin fazlalığı, kamu hizmetlerine erişimde zaman kaybına ve toplumsal memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır. Ayrıca, şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliği de Türk kamu bürokrasisinin önemli sorunları arasında yer almaktadır. Kurumsal işleyişin kapalı bir yapıya sahip olması, denetim mekanizmalarının zayıflığı ve karar alma süreçlerinin yeterince açık yürütülmemesi, yolsuzluk ve çıkar ilişkilerine zemin hazırlamaktadır. Bu durum, hem kamu yönetimine duyulan güveni zedelemekte hem de bürokrasinin demokratik meşruiyetini tartışılmalı hale getirmektedir (Eryılmaz & Biricikoğlu, 2011: 21-30).

Bürokratik yapının bir diğer dezavantajı ise değişime karşı direnç ve kurumsal katılıktır. Katı kural ve prosedürlere dayalı işleyiş, kamu yönetiminin değişen toplumsal, ekonomik ve teknolojik koşullara hızlı biçimde uyum sağlamasını güçleştirmektedir. Özellikle dijitalleşme, e-devlet uygulamaları ve çağdaş kamu yönetimi anlayışları esneklik ve yenilikçilik gerektirirken, Türk kamu bürokrasisinin geleneksel yapısı bu dönüşümlere yeterince hızlı yanıt verememektedir (Güleç-Solak vd., 2017: 8-9). Öte yandan kamu personelinin mevcut kurumsal yapıyı koruma eğilimi ve yerleşik uygulamalarda ısrarcı olması, bürokratik işleyişin temel sorunlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Bürokrasi, dışsal toplumsal ya da siyasal değişim taleplerine karşı çoğunlukla direnç göstererek değişime kapalı bir tutum sergilemektedir (Kerman & Öztıp, 2014: 7). Kamu yönetimindeki eksikliklerin giderilmesi ve hizmetlerin daha işlevsel bir yapıya kavuşturulması amacıyla başlatılan reform girişimleri, üst düzey yöneticiler tarafından benimsenmediği durumlarda mevcut yapının sürdürülmesi tercih edilmektedir. Bu durum ise kamu hizmetlerinin toplumsal ihtiyaçlara etkin bir biçimde yanıt verme kapasitesini sınırlayabilmektedir.

Son olarak, kamu hizmetlerinde vatandaş odaklılık eksikliği de dikkat çekmektedir. Kamu yönetiminde karar alma süreçlerinin çoğunlukla yukarıdan aşağıya işleyen bir anlayışla yürütülmesi, vatandaşların beklenti ve ihtiyaçlarının yeterince dikkate alınmamasına yol açmaktadır. Bu durum, kamu hizmetlerinin etkililiğini azaltmakta ve vatandaşların devlete yönelik güvenini olumsuz etkilemektedir. E-devlet uygulamaları, katılımcı yönetim ve katılımcı bütçeleme girişimleri bu açığı gidermeye çalışsa da köklü bürokratik alışkanlıklar bu dönüşümü sınırlamaktadır (Sihotang, 2023; Speer, 2012; Ozturan & Surucu, 2019). Bu bağlamda Türk kamu bürokrasisinin tarihsel mirasından kaynaklanan merkeziyetçilik, siyasal müdahaleler, kırtasiyecilik, şeffaflık eksikliği, değişime direnç ve vatandaş odaklılık sorunlarıyla karşı karşıyadır. Bu sorunların aşılabilmesi, liyakat esaslı insan kaynakları politikalarının hayata geçirilmesi, dijitalleşme süreçlerinin hızlandırılması, şeffaflık ve hesap verebilirliğin güçlendirilmesi ve kamu hizmetlerinde vatandaş merkezli bir anlayışın kurumsallaştırılması ile mümkün olabilecektir.

Siyasal iktidarlar yönetime geldiklerinde bürokratik kadrolarda değişiklik yaparak kendilerine yakın, güvenilir ve uyumlu personeli göreve getirme eğilimindedir. Bu durum, yalnızca üst düzey atamalarla sınırlı kalması gerekirken çoğu zaman orta ve alt kademe bürokratik pozisyonlara da yansımakta, bürokrasi de baskın bir elit tabaka ortaya çıkarak bürokrasinin siyasallaşmasına zemin hazırlamaktadır (Heper, 2001; Sayarı, 1977). Bu bağlamda kayırmacılık, liyakat ilkesinin yerine akrabalık, hemşehrilik veya dostluk gibi kişisel bağların öncelenmesiyle ortaya çıkmakta; kamu görevlerine yapılan atamalarda “adam kayırma” pratiği olarak kendisini göstermektedir. Ayrıca, iktidarların destekçilerine hak etmedikleri pozisyonlar sağlaması siyasi kayırmacılık ve patronajın kurumsal düzeydeki tezahürü olarak değerlendirilmektedir (Aktan, 2021; Arash & Tümer, 2008).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türk kamu bürokrasisinin güncel sorunlarının Weberyan model üzerinden değerlendirilmesi, bu yapının tarihsel kökenlerinden günümüze kadar süreklilik arz eden bir takım kurumsal özellikleri ve aynı zamanda değişime direnç gösteren yapısal nitelikleri bünyesinde barındırdığını ortaya koymaktadır. Weber’in ideal tipik bürokrasi anlayışı; rasyonellik, tarafsızlık, uzmanlaşma, hiyerarşi ve kurallara bağlılık gibi ilkelerle modern devletin işleyişinde düzen ve öngörülebilirlik sağlamış olsa da Türk bürokrasisinin pratikte karşılaştığı sorunlar bu modelin olumlu yönlerinin yeterince hayata geçirilemediğini göstermektedir.

Çalışmada ulaşılan bulgular, Türk kamu bürokrasisinin özellikle merkeziyetçilik, liyakatten sapma, siyasal müdahaleler, kırtasiyecilik, şeffaflık ve hesap verebilirlik eksikliği, kurumsal katılık ve vatandaş odaklılık yetersizliği gibi alanlarda ciddi işlevsel ve yapısal sorunlarla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Bu sorunların temelinde Osmanlı’dan miras kalan güçlü merkeziyetçi yönetim geleneği ile Cumhuriyet döneminde kurumsallaşan bürokratik yapıların katı işleyiş tarzı yatmaktadır. Hiyerarşik ve merkeziyetçi yapılanma, karar alma süreçlerini yavaşlatmakta; yerinden yönetim mekanizmalarının gelişimini engellemekte, vatandaşların yönetsel süreçlere katılımını sınırlamaktadır.

Weberyan modelin teorik çerçevede öngördüğü tarafsızlık ve liyakat ilkeleri, Türkiye’de siyasal müdahaleler nedeniyle zayıflamış; atamalarda nesnel kriterlerden uzaklaşılması kamu yönetiminin profesyonelliğini ve etkinliğini azaltmıştır. Bu durum, kamu hizmetlerinde kalite kaybına yol açarken aynı zamanda bürokrasiye yönelik toplumsal güveni de zedelemiştir. Benzer şekilde, Weber’in öngördüğü rasyonel-yasal işleyişin yerine çoğu zaman kırtasiyeciliğe dayalı, katı ve zaman alıcı prosedürler öne çıkmış; böylece “red tape” olgusu bürokrasinin verimliliğini sınırlandırmıştır.

Dijitalleşme, şeffaflık ve katılımcı yönetim anlayışlarının öne çıktığı günümüz kamu yönetimi bağlamında, Türk kamu bürokrasisinin Weberyan modelin katı yönlerini aşarak esnek, yenilikçi ve vatandaş odaklı bir anlayışı benimsemesi gerekmektedir. Bu bağlamda yapılacak reformların yalnızca teknik düzenlemelerle sınırlı kalmaması; kurumsal kültür, siyasal-bürokratik ilişkiler ve toplumsal beklentilerle uyumlu, bütüncül bir dönüşümü hedeflemesi zorunludur.

Sonuç olarak, Weberyan bürokrasi modeli Türk kamu yönetiminin kurumsallaşmasında tarihsel olarak önemli bir çerçeve sunmakla birlikte, günümüzde karşılaşılan sorunların çözümü için tek başına yeterli değildir. Türk kamu bürokrasisinin etkin, şeffaf ve vatandaş odaklı bir yapıya kavuşabilmesi; liyakat esaslı insan kaynakları politikalarının hayata geçirilmesi, dijital kamu yönetimi uygulamalarının yaygınlaştırılması, şeffaflık ve hesap verebilirliğin güçlendirilmesi, siyasal müdahalelerin sınırlandırılması ve katılımcı mekanizmaların kurumsallaştırılması ile mümkün olacaktır. Böylelikle bürokrasi, hem Weberyan modelin öngördüğü düzen ve öngörülebilirliği koruyarak hem de çağdaş kamu yönetimi ilkeleriyle uyumlu hale gelerek Türkiye’de demokratik yönetişimin güçlenmesine katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abadan, N. (1959). Bürokrasi. (Birinci Baskı). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Akcagündüz, E. (2021). “Hiyerarşi Nedir? Hiyerarşi Kavramının Sözlük Anlamı”. (Ed. Y. M. Işıkcı, E. Alacadağlı ve E. Akcagündüz), Kamu Yönetimi Ansiklopedisi. ss. 321-326, Astana Yayınları, Ankara.
- Akçakaya, M. (2016). “Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3): 669-694.
- Aktan, C. C. (2021). “Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma”. (Ed. C. C. Aktan ve O. K. Acar). Kamu Yönetiminde Kayırmacılık. ss. 6-30. SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, İzmir.
- Akter, T. & İslam, R. (2021). “An Analysis of Bureaucratic Theory by Max Weber”, American Journal of Humanities and Social Sciences Research, 5(1):374-381.
- Akyıldız, A. (2025). Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Al, H. (2006). “Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı”. Liberal Düşünce Dergisi, 33: 183-197.
- Althaus, C. (2022). “Complementary Bureaucracy: Reimagining Weberian Impersonalism with Indigenous Relationality”. Perspectives on Public Management and Governance. 5:135-150.
- Araslı, H. & Tümer, M. (2008). “Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in The Banking Industry of North Cyprus”. Social Behavior and Personality: An International Journal, 36(9): 1237-1250.
- Ataman, G. (2001). İşletme Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Aytaç, Ö. (2005). “Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(1): 249-278.
- Başkurt, B. B. & Demirci, Ş. D. (2022). “Max Weber: Bureaucracy Theory and Accounting Approach”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 27(4):675-693.
- Bozeman, B. (1993). “A Theory of Government “Red Tape””, Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART, 3(3):273-303.
- Canman, D. (1995). Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE, Ankara.
- Çalışkan, A. & Eğmir, R. T. (2020). “Max Weber ve Niskanen’in Bürokrasi Yaklaşımlarının Türk Bürokrasi Yapısı Bağlamında Değerlendirilmesi”, BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(4): 853-877.
- Çevikbaş, R. (2014). “Bürokrasi Kuramı ve Yönetimsel İşlevi”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2): 75-102.
- Dursun, D. (1992). “Bürokrasi Teorisi ve Yönetim”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 37-38: 133-149.

- Dülger, İ. P. (2024). “Kamu Yönetimi Kuramı”. (Ed. Bekir Parlak ve Kadir Caner Doğan). Kamu Yönetimi Çalışmaları. ss. 49-66, Livre De Lyon, Lyon.
- Ergun, T. & Polatoğlu, A. (1992). Kamu Yönetimine Giriş (4. Baskı), TODAİE Yayınları, Ankara.
- Eryılmaz, B. (2010). Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime. (4. Baskı), Alfa Yayınları, İstanbul.
- Eryılmaz, B. (2015). Kamu Yönetimi: Düşünceler- Yapılar- Fonksiyonlar- Politikalar. (Sekizinci Baskı). Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Eryılmaz, B. & Biricikoğlu, H. (2011). “Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik”. İş Ahlakı Dergisi. 4(7): 19-45.
- Eşki, H. (2010). “Bugünü Anlamak İçin Max Weber’i Yeniden Okumak”, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi. 6(11): 187-198.
- Evans, P. & Rauch, J. E. (1999). “Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of the Effects of “Weberian” State Structures on Economic Growth”. American Sociological Review. 64(5):748-765.
- Fişek, K. (2016). Das Yönetim: Devlet, İktidar ve Bürokrasinin Marksist Analizi (Der. Levent Demirelli ve Recep Aydın), Nota Bene Yayınları, Ankara.
- Giddens, A. & Sutton, P. W. (2020). Sosyolojide Temel Kavramlar. (Çev. Ali Esgin), Phoenix Yayınları, Ankara.
- Gökçe, G., Şahin, A. & Örselli, E. (2002). “Türkiye’de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma”. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2(4):45-58.
- Göküş, M. (2000). “Kamu Politikalarının Belirlenmesinde Bürokrasinin Rolü”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6: 35-43.
- Gül, H. (2017). “Dijitalleşmenin Kamu Yönetimi ve Politikaları ile Bu Alanlardaki Araştırmalara Etkileri”. Yasama Dergisi, 36:5-26.
- Güleç-Solak, S., Oktay, E. & Pekküçükşen, Ş. (2017). “Kamu Yönetiminde Değişime Direnç: İç Denetim Örneği”. Strategic Public Management Journal. 3(Özel Sayı): 1-16.
- Güler, T. (2016). “2000’li Yıllar Türkiye’de Siyaset-Bürokrasi İlişkilerinin Kamu Yönetimi Reformları Üzerinden Okunması”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 10(Özel Sayı):347-382.
- Hashimov, A. (2025). “Max Weber's Bureaucratic Theory: Its Strengths and Weaknesses, and Adaptation to the Modern Era-A Theoretical and Empirical Analysis”, Acta Globalis Humanitatis et Linguarum, 2(4):128-166.
- Heper, M. (2001). “The State and Bureaucracy: The Turkish Case in Historical Perspective. (Ed. A. Farazmand). Handbook of comparative and development public administration, ss. 677-686, Marcel & Dekker Inc.
- Heper, M. (2012). Türkiye’de Devlet Geleneği. Doğu Batı Yayınları, İstanbul.
- Kabaklı, A. (2002). Millete Vurulan Canlı Pranga. Türk Edebiyatı Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Kapani, M. (1987). Politika Bilimine Giriş. (Dördüncü Baskı). Bilgi Yayınları, İstanbul.
- Karabal, C. (2018). “Değişime Direnç, Örgütsel Hafıza ve Vazgeçme Arasındaki İlişkiler”. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü E-Dergi. 1(2):6-24.
- Kaya, V. C. (2023). “İkinci Dünya Savaşı Sonrası Türk Bürokrasi Araştırmalarında Modernleşme Paradigmasının Etkisi”. İçtimaiyyat Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1):147-167.
- Kaya, Y. K. (1994). Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri, Bilim Yayınları, Ankara.
- Kerman, U. & Öztıp, S. (2014). “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Değişim Direncini Etkileyen Uygulamalar”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6(10): 1-20.
- Koca, M. & Çapar, S. (2024). “Darbeler, Bürokrasi ve Siyasi Elitler”. International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences. 7(3):193-212.
- Ozturan, M. & Surucu, U. (2019). “Citizen Satisfaction with E-Government Services: Case of Turkey”. International Journal of Research and Scientific Innovation. VI(XII):148-151.
- Özdoğan, M. (2018). “Neo-Weberyen Devlet ve Bürokrasi”. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(14) :597-608.

- Özer, M.A., Akçakaya, M., Yaylı, H. & Yücel-Batmaz, N. (2023). Kamu Yönetimi Klasik (Yapı ve Süreçler). (3. Baskı). Gazi Kitabevi, Ankara.
- Özsemerci, K. (2005). “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Yozlaşmanın Kültürel Altyapısı”. Sayıştay Dergisi, 58 :3-20.
- Öztaş, N. (2015). Yönetim : Örgüt ve Yönetim Kuramları. Otorite Yayınları, Ankara.
- Ün, L. (2021). “Bürokrasi, Kamu Personeli ve Siyaset Arasındaki İlişkiler”. Türk Kamu Yönetimi Dergisi, 2(1):19-28.
- Rauch, J. E. & Evans, P. B. (2000). “Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Developed Countries”. Journal of Public Economics, 75(1):49-71.
- Sayarı, S. (1977). “Political Patronage in Turkey”. (Ed. E. Gellner & J. Waterbury), Patrons and clients in Mediterranean societies, ss. 103-113, Duckworth, London.
- Serpa, S. & Ferreira, C. M. (2019). “The Concept of Bureaucracy by Max Weber”, International Journal of Social Science Studies, 7(2):12-18.
- Sihotang, A. D. (2024). “Does Participatory Budgeting Improve Public Service Performance? Evidence from New York City”. Public Management Review, 26(11):3176-3200.
- Speer, J. (2012). “Participatory Governance Reform: A Good Strategy for Increasing Government Responsiveness and Improving Public Services?”. World Development, 40(12):2379-2398.
- Topuzkanamış, E. (2012). “Max Weber’de Ekonomi, Hukuk ve Rasyonelite”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(2):253-274.
- Weber, M. (2024). Bürokrasi ve Otorite. (Çev. Bahadır Akın). (11. Baskı). Adres Yayınları, Ankara.
- Weber, M. (2023). Ekonomi ve Toplum-I. (Çev. Latif Boyacı). Runik Kitap, İstanbul.
- Yayla, A. (2002). Liberalizm. Liberte Yayınevi, Ankara.
- Yılmaz, A. (2002). Kapitalist Devleti Anlamak. Aykırı, İstanbul.
- Yılmaz, H. (2021). “Geleneksel Bürokrasinin İlk İzleri: Malatya Arslantepe”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(2):795-806.
- Yılmaz, N., Doğan, K. C. & İnankul, H. (2013). “Tek Parti İktidarı Döneminde (1923-1946) Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinin Weberyen Değerlendirmesi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 27(3):263-284.
- Zeybekoğlu, S. & Alkan, Y. S. (2021). “Max Weber'in Bürokrasi Modeli: Bir Yeniden Okuma Denemesi”, Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2):651-681.
- Aabo, T., Als, M., Thomsen, L., & Wulff, J. N. (2020). Watch me go big: CEO narcissism and corporate acquisitions. Review of Behavioral Finance.