

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



TÜRKİYE'DE BÜROKRASI VE SİYASET İLİŞKİSİNDEKİ YAPISAL VE
İŞLEVSEL SORUNLAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet BARLAS

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

TEMMUZ 2023

**T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**TÜRKİYE'DE BÜROKRASI VE SİYASET İLİŞKİSİNDEKİ YAPISAL VE
İŞLEVSEL SORUNLAR**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ahmet BARLAS
(210011004)**

Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı Prof. Dr. Ali TEKİN

TEMMUZ 2023



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Yüksek Lisans Tez Onay Formu

Enstitümüz, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı (210011004) numaralı öğrencisi Ahmet BARLAS'ın "Türkiye'de Bürokrasi ve Siyaset İlişkisindeki Yapısal ve İşlevsel Sorunlar" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 27.07.2023 tarihli kararı ile oluşturulan jüri tarafından Oy Birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak Kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

Tez Savunma Tarihi: 27/07/2023

1) Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali TEKİN

2) Jüri Üyesi: Prof. Dr. Şakir DİNÇŞAHİN

3) Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Orhun Cem KARSAVURAN

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Bürokrasi ve Siyaset İlişkisindeki Yapısal ve İşlevsel Sorunlar” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (27/07/2023).



ÖNSÖZ

Tez yazım aşamasında tüm çalışmalarımı titizlikle takip ederek bana yol gösteren danışmanım Sayın Prof. Dr. Ali Tekin'e, tüm prosedürlerde yanımda olup bana destek olan Sayın Arş. Gör. Alper Tunga Şahiner'e, eğitim yılım boyunca değerli bilgilerini bana aktarıp ufkumu genişleten değerli hocam Sayın Prof. Dr. Şakir Dinçşahin'e sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Maddi ve manevi beni hiç yalnız bırakmayan ve destek olan annem, ablam ve eşine şükranlarımı iletirim. Uzaktan yapılan tüm derslerime katılarak uslu bir şekilde bana eşlik eden ve güç veren kızım Arya Barlas'a ve son olarak sürecin en başından sonuna kadar desteğini ve yardımını benden hiç esirgemeyen Hazal Pınar'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Temmuz 2023

Ahmet BARLAS

İÇİNDEKİLERİ

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLERİ	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
1. GİRİŞ	1
2. BÜROKRASİ: KAVRAMSAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE	3
2.1 Bürokrasi: Kavramsal Çerçeve.....	3
2.1.1 Bürokrasi kavramı	3
2.1.2 Devlet idaresi bakımından bürokrasi	4
2.1.3 Bürokrasi ve işleyiş sorunu (kırtasiyecilik)	5
2.1.4 Bürokraside teşkilatlanma	6
2.2 Bürokrasi: Kuramsal Çerçeve	7
2.2.1 Hegel'e göre bürokrasi	8
2.2.2 Marksistlere göre bürokrasi	8
2.2.3 Weber'e göre bürokrasi	9
2.2.4 Seçkinci bürokrasi kuramı	10
2.2.5 Bruno Rizzi (bürokratik kolektivizm)	12
2.2.6 Warren G. Bennis	12
2.2.7 Liberal bürokrasi kuramı	13
2.2.8 John Stuart Mill	13
2.3 Bürokrasinin Sorunları	14
2.3.1 Bürokrasinin yapısal sorunları.....	14
2.3.2 Bürokrasinin Kişisel Sorunları	15
2.3.3 Bürokraside deneyim kaynaklı sorunlar	16
2.3.4 Bürokrasinin toplumsal ihtiyaçlara yönelik sorunları	17
2.3.5 Bürokraside sorumluluk korkusu	18
2.3.6 Bürokraside otorite sorunu	18
2.3.7 Bürokraside karar verme mekanizmalarının geç çalışma sorunu	19
2.3.8 Sabotaj sorunu	20
3. ÜLKEMİZDE BÜROKRASİ VE SİYASET İLİŞKİSİ	22
3.1 Siyaset: Kavramsal Çerçeve	22
3.1.1 Siyaset kavramı	23
3.1.2 Siyasal sistem kavramı	24
3.1.3 Siyasal sistemin unsurları	25
3.2 Bürokrasi: Kavramsal Çerçeve.....	26
3.2.1 Bürokratik sistem kavramı	27
3.2.2 Bürokrasinin unsurları	28
3.3 Siyasilerin Güç Kaynakları	29
3.3.1 Siyasi partiler	29
3.3.2 Siyasal meşruiyet.....	29
3.3.3 Personel mekanizması	30

3.3.4 Kamu işletmeciliği.....	30
3.3.5 Uzman bütçe kuramları	31
3.4 Bürokrasinin Güç Kaynakları.....	31
3.4.1 Daimi statü.....	31
3.4.2 Danışma meclisleri	32
3.4.3 Planlama ve bütçe	32
3.4.4 Kararların uygulanma prosedürleri.....	32
3.4.5 Apolitiklik.....	33
3.4.6 İdeoloji.....	33
3.4.7 Uzmanlık ve bilgi	33
3.5 Türkiye’de Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinin Tarihsel Süreci.....	34
3.5.1 Osmanlı dönemi.....	34
3.5.2 Cumhuriyet sonrası erken dönemi	37
3.5.3 Tek parti dönemi.....	38
3.5.4 Çok partili hayat dönemi (1950 – 1960).....	39
3.5.5 Planlı kalkınma dönemi (1960 – 1980)	41
3.5.6 Piyasa ekonomisi dönemi (1980 – 2002)	42
3.5.7 AKP sonrası dönem	43
3.5.8 Cumhurbaşkanlığı hükümet sonrası dönem	43
4. ÜLKEMİZDE BÜROKRASİ VE SİYASET İLİŞKİLERİNİN SORUNLARI	45
.....	45
4.1 Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinde Etik Sorunu	45
4.1.1 Yozlaşma	45
4.1.1.1 Siyasal ve yönetsel yozlaşmanın sebepleri	46
4.1.2 Yansızlık sorunu	46
4.1.2.1 Yönetimin siyasallaşma sorunu	47
4.1.2.2 Siyasal amaçlı atamalar	47
4.1.2.3 Nepotizm.....	48
4.1.2.4 Hizmet sunmada kayırmacılık	48
4.1.2.5 Lobicilik.....	48
4.2 Bürokrasinin İşlevsel ve Yapısal Sorunları	49
4.2.1 Merkezizetçilik.....	49
4.2.2 Gizlilik ve dışa kapalılık.....	49
4.2.3 Sorumluluktan kaçma	50
4.2.4 Aracılık	50
4.2.5 Rüşvet	50
4.3 Bürokrasinin İşlevsel ve Yapısal Sorunlarına Dair Çözüm Önerileri	51
5. SONUÇ.....	53
KAYNAKLAR	56
ÖZGEÇMİŞ.....	59

TÜRKİYE’DE BÜROKRASI VE SİYASET İLİŞKİSİNDEKİ YAPISAL VE İŞLEVSEL SORUNLAR

ÖZET

Bürokrasi ve siyaset arasındaki ilişki sosyal bilimlerde birçok farklı akademik çalışmaya konu olmuştur. Aralarındaki ilişkinin hangi boyutta olduğu veya olması gerektiği üzerine birçok önemli kavramsal çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Akademik çevreler içerisinde bu konuya dair birçok farklı yaklaşım ve bakış açısı bulunmaktadır. Çalışmamda bürokrasi ve siyaset arasındaki ilişkinin kuramsal ve kavramlar yaklaşımlar içerisinde analitik açıdan değerlendirmelerini yaparken Türkiye’deki bürokrasi ve siyaset ilişkisi ile tarihsel gelişim sürecini incelemeye çalıştım. Ana akım paradigmalardan konuya yaklaşarak öncelikle bürokrasi ve siyaset ilişkisinin ne olduğu ve ne olması gerektiğini araştırırken günümüzdeki yapısal ve işlevsel sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri üzerinde durmaya çalıştım.

Anahtar Kelimeler: *Bürokrasi, Siyaset, Yapısal ve İşlevsel Sorunlar*

STRUCTURAL AND FUNCTIONAL PROBLEMS IN THE RELATIONSHIP OF BUREAUCRACY AND POLITICS IN TURKEY

ABSTRACT

The relationship between bureaucracy and politics has been the subject of many different academic studies in social sciences. Many important conceptual studies have been made and continue to be done on the extent of the relationship between them or should be. There are many different approaches and perspectives on this subject in academic circles. In my study, while making analytical evaluations of the relationship between bureaucracy and politics within theoretical and conceptual approaches, I tried to examine the relationship between bureaucracy and politics and the historical development process in Turkey. By approaching the subject through mainstream paradigms, I tried to focus on today's structural and functional problems and solutions to these problems while researching what the relationship between bureaucracy and politics is and what it should be.

Keywords: *Bureaucracy, Politics, Structural and Functional Issues*

1. GİRİŞ

Bürokrasi ve siyasal iktidar ilişkileri ortak değer ve amaçlar ile aynı araçları kullanarak aynı hedefleri gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Siyasallar ülkeyi daha iyi yöneterek topluma daha olumlu ve faydalı hizmetler üretmek adına kararlar almaya çalışırken, bürokrasi kanadı siyasallar tarafından alınan bu kararların doğru şekilde belirli kurallar çerçevesinde uygulanmasından sorumlu ola gelmektedirler. Araştırmamda görüldüğü gibi teorik açıdan iki kavramda aynı amaca hizmet etmekte görünmektedir. Teoride gördüğümüz bu düzen ve uyum ne yazık ki uygulama kısmında aynı şekilde gerçekleşmemektedir.

Tazminat döneminden Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşuna kadar olan dönem incelendiğinde bürokrasinin gelişmeye başladığı ve siyasiler karşısında birçok zafer aldığı görülmektedir. Tek parti dönemine gelindiğinde bürokrasinin altın yılları olarak kabul edilen bir dönemden geçtiği kabul edilmektedir. Tam olarak siyasalların bürokratları oluşturduğu bürokratların ise siyasallardan seçildiği bu dönem toplum tarafından çok iyi benimsenebilmiştir.

Çok partili hayata geçiş ile birlikte siyasallar ve bürokrasi arasında mücadele de olumsuz olarak başlamıştır. Burada siyasal iktidar bürokrasiyi tahakküm altına almaya çalışmış ve tek parti döneminde oluşan parti devlet anlayışını yıkarak kendi bürokrat kadrosunu oluşturmak için çeşitli stratejiler izlemeye başlamıştır. Tam olarak başarılı olamasa da bürokrasiye zarar verme sürecini başlatabilmiş diyebiliriz.

1980 döneminden sonra üst kurullar kurulmaya başlanmıştır. Burada oluşturulan yeni bürokratik rejim siyasallar karşısında önemli bir güç haline dönüşmüştür. 2000 yılına geldiğimizde ise AK Parti ile birlikte AB uyum sürecindeki çalışmalar hız kazanmıştır. Burada teknolojik dönüşümden faydalanılarak e-Devlet uygulamasına geçilmiş ve bürokrasinin dönüşümü hızlı bir şekilde başlamıştır. Bürokrasinin bu dönüşüm süreci halihazırda süregelen yapısal ve işlevsel sorunlarında daha belirgin hale gelmesine neden olmuştur.

Araştırmamda öncelikle kavramsal ve kuramsal bir çerçeve oluşturarak ardından siyasallar ve bürokratların sorunlarına yer vermeye çalıştım. Osmanlı Dönemi'nden günümüze kadar olan süreçte bürokrasi ve siyasalların ilişkilerini, birbirlerini hangi dönemde ve hangi koşullarda olumlu veya olumsuz nasıl etkilediklerini de tarihsel boyut içerisinde göstermeye çalıştım.

Sonuç olarak bürokrasi ve siyasalların ilişkilerinden doğan yapısal ve işlevsel sorunları detaylı olarak inceleyerek bu sorunların çözümlerine yönelik temel kavramları tartışarak olası çözüm önerileri üzerinde durdum.

Araştırmamın ilk bölümünde bürokrasi teriminin kavramsal ve kuramsal çerçevesi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde Türkiye'de bürokrasi ve siyaset ilişkileri analiz edilmiştir. Araştırmamın üçüncü bölümünde bürokrasi ve siyaset ilişkilerindeki sorunlar ve bu sorunların nedenlerini inceleyerek son kısımda bu sorunlara yönelik gerçekleştirilebilecek çözüm önerileri üzerinde durulmuştur.

Bürokrasi ve siyaset ilişkisini anlamlandırabilmek ve doğru analiz edebilmek için literatür taraması yapmayı tercih ettim. Yasalar, raporlar, kitap ve makaleler de bu ölçüde araştırmam için yardımcı olan diğer veri kaynakları arasında yer almaktadır. Araştırmamda nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman incelemesini kullandım. Tüm olgu ve olgular hakkında edindiğim yazılı kaynakları analiz ederek ana konuya bütüncül bir şekilde yaklaştım.

2. BÜROKRASİ: KAVRAMSAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE

Çalışmamın ilk bölümünde bürokrasiyi kavramsal ve kuramsal çerçeve içerisinde detaylı olarak inceleyerek bürokrasinin ana sorunlarına değinmeye çalıştım.

2.1 Bürokrasi: Kavramsal Çerçeve

Bürokrasi günümüzdeki anlamını kazanmadan önce birçok farklı yol ve dönemden geçmiştir. Bu kapsam içerisinde bürokrasinin durağan olmaması gereken yapısına atıfta bulunarak sahip olduğu ve olması gereken dinamik çerçeveyi çizmeye çalıştım. Aynı zamanda farklı dönemlerde bürokrasiye yüklenmiş olan anlamları da tartışarak günümüzdeki bürokrasi kavramının olan ve olması gereken durumu üzerinde durdum.

2.1.1 Bürokrasi kavramı

Bürokrasi terimi ilk olarak 1745 yılında kullanılmıştır. Vincent Gournay tarafından kullanılan bu terim ilgili dönemin özelliklerine bakıldığında basit anlamda büro yönetimi anlamı taşımaktadır. Kamu yönetimi genel olarak bir büro içerisindeki egemen güç tarafından sağlandığı için bu terim Latince kökenli Burrus ve Kratic (büro ve hakimiyet) kelimelerinin birleşimi sonucu ortaya çıkarak kamu yönetimini tanımlamıştır (Gödek, 2006, s. 3).

Bürokrasi günümüzde kullanılan anlamından öncede büro içerisinde görevli çalışanların yazılı ve yazısız birçok göreve uydukları, hiyerarşik bir yapı içerisinde işlerin yürütülmesinden sorumlu olan ve insanlara hizmet sunarak onlara yardımcı olması gereken bir kavram haline gelmiştir. Vatandaşların işlerini gören ve onlara yardım eden bu mevki hemen hemen ilk ortaya çıkışından itibaren herkes tarafından saygı duyulan ve sevilen bir makam sahibi olma anlamı da taşımaya başlamıştır. Bürokratların kamunun işlerini çözerken bir yandan da devlete hizmet etmeleri kendilerine duyulan saygıyı da beraberinde getiren bir kavram olmuştur (Öztekin, 2010, s. 294). Bürokrasi taşıdığı anlam ve sunduğu hizmet bakımından devleti temsil etmekte, devlet örgütü tarafından belirlenen kurallar dahilinde hareket etmekte ve

yazılı olarak sunulan tüm görevleri yürütmek ile mükellef bir yapı olarak görülmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 214).

Bürokrasi için kullanılan kavramların başında kurallara bağlı bir yönetim, kurallara uyan çalışanlar, sorgusuz itaat gibi tanımlar gelmektedir. Bürokratik yapı bu itaati meşrulaştırabilmek adına kurulmuştur. Çalışma yapısının yanında emir-komuta zinciri ve hiyerarşik yapıyı da ifade etmektedir (Eryılmaz, 2015, s. 262). Bu tanım çerçevesinde bürokrasiye bakıldığında aşırı sert bir yapısı olduğunu söyleyebiliriz. Sert yapısı düzensizlik, verimsizlik, sorumsuzluk ve kırtasiyecilik gibi olumsuz davranış biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu olumsuz örneklerinin yanında bürokrasi kavramı kendi içerisinde dinamik bir yapıya sahip gelmektedir. Dinamik yapısı bürokrasiyi sürekli ilerletici bir tutum içerisine sokmaya çalışırken, sert yapısı gereğince kimsenin istemediği yavaşlık, kırtasiyecilik gibi bazı davranışlar bürokrasi kavramına her kesimin aynı yaklaşmamasına sebep olmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 214).

Bürokrasi kavramı 18. yüzyılda ortaya atılmış olsa da bilimsel bir sürece tabi tutularak akademik açıdan incelenmeye başlaması 20. yüzyıla denk gelmektedir. Bürokrasi bu dönemden itibaren daha sistemli bir hale getirilmeye çalışarak başta Max Weber gibi büyük araştırmacıların başı çektiği bir alan haline dönüşmeye başlamıştır (Eryılmaz, 2015, s. 37-38). Weber'e göre bürokrasi kavramı içerisinde iş bölümü, kurallar, hiyerarşik bir yapı bulunmaktadır. Aynı zamanda hukukun üstünlüğü, yasallık ve rasyonellik de bürokrasi yönetimi içerisinde bulunmaktadır (Başaran, 2000, s. 53). Weber aynı zamanda meşru otorite tipleri üzerine çalışarak üç ayrı tip üzerinde durmuştur. Rasyonel otorite, geleneksel otorite ve karizmatik otorite Weber tarafından geliştirilen otorite tipleridir (Ergun, 2004, s. 38).

Bu otorite tiplerinden hareket edersek Weber hukuki rasyonel otoriteyi günümüz için uygun bulmakta ve toplum tarafından da bu otorite türünün meşruiyet kaynağı olarak görüldüğünü savunmaktadır. Otorite tiplerini açıklarken hiçbir tipin tek başına kullanılamayacağını en doğru yönetim şeklinin üç otorite tipinin sentezi şeklinde olması gerektiğini belirtmektedir (Kılavuz ve Arslan, 2005, s. 248).

2.1.2 Devlet idaresi bakımından bürokrasi

Bürokrasi devlet idaresi açısından tüm devlet işlerinin yürütülmesini sağlayan devletin yürütmesi gereken faaliyetleri yürütmek adına çalışan tüm memurları

tanımlayan kavramdır. Devlet idaresini açıklarken memurları ve kamu örgütlerini de ele almak gerekmektedir. Memurlar toplumun ihtiyaçlarını karşılamak üzere devlet tarafından görevlendirilen çalışanlardır. Bu kapsam altında bürokrasi kavramı bu hizmeti yerine getiren bir grup insanı tanımlamaktadır. Kamu yönetimi bürokrasi tarafından sağlanırken, bürokrasi devletin kaynaklarını kullanmaktadır. Devletin kaynakları doğru ve adil bir şekilde toplumun gereken ihtiyaçları açısından dağıtılmakta ve hizmet üretilmektedir. Halk bu kapsam altında bürokrasi tarafından ön planda tutulmaktadır. Bürokrasi devlet adına bu görevi yerine getirirken vatandaşlarda devleti tanımlarken bürokrasiyi özdeşleştirmektedir (Gökçe, 2007, s. 8).

Bürokrasi hem devlet açısından hem de özel sektör açısından çok önemli bir aygıt haline dönüşmüştür. Vatandaşların yani insanın ana merkezde tutulduğu bürokrasi, sürekli artan vatandaş taleplerini karşılama konusunda büyük bir lokomotif olarak çalışmaktadır. Hem özel hem kamu sektöründe iş yaşamını besleyen en büyük olguların başında bürokrasi gelmektedir. Vatandaşların ihtiyacını karşılamak için kurulan en büyük örgüt yapısı olan bürokrasi güçlü bir hiyerarşi içerisinde birçok kuralı kati olarak uygulayan bir çerçevede oluşmuştur. Bu açıdan devletin en çok iş gören mekanizması demek yanlış olmayacaktır (Altay, 1999, s. 37).

2.1.3 Bürokrasi ve işleyiş sorunu (kırtasiyecilik)

Bürokrasinin işleyişi ve kırtasiyeciliğin kökenleri, sosyal bilimler alanında geniş bir araştırma konusu olarak kabul edilmiştir. Geçmişten günümüze, kamu yönetimi teorisyenleri ve siyaset bilimcileri, bürokrasinin işleyişinde görülen verimsizlik ve yavaşlık sorunlarını çözmeye yönelik pek çok akademik çalışma ve analiz gerçekleştirmişlerdir. Bürokrasi her ne kadar vatandaşların isteklerini merkeze alarak insan için çalışan bir yapı olsa da her zaman doğru işleyen bir mekanizma olduğu söylenemez. Bu kapsam içerisinde katı kurallar, sağlam bir hiyerarşi birçok aksaklığı da beraberinde getirmektedir. Bu aksaklıklar alanyazında kırtasiyecilik olarak adlandırılmaktadır. Kırtasiyeciliğin temel nedenleri arasında aşırı standartlaşma ve merkezileşme yer alır. Bürokratik yapılardaki gereksiz prosedürler, zaman zaman işleyişi zorlaştırabilir ve kamu hizmetlerinin etkinliğini azaltabilir. Aynı zamanda, bürokratların güvence ve stabilite arayışı, inovasyon ve esnekliği engelleyebilir. Bürokrasi boşluğa düştüğü noktalarda sorumluluğu başkasına yüklemektedir. Buna

ise bürokrasi de sorumluluktan kaçma denmektedir. Kırtasiyecilik olarak adlandırılan bu sorumluluk alınmak istenmemesi durumu ve sorumluluktan kaçma durumu günümüzde en çok rastlanan bürokrasi aksaklıklarından biri haline gelmiştir (Tortop, 1990, s. 203).

Özellikle Max Weber'in "rasyonel-legal otorite" kavramı, bürokrasinin neden karmaşıklaştığını ve gereksizleştiğini anlamamıza büyük ölçüde yardımcı olabilir. Weber'e göre, modern bürokrasinin temel özellikleri arasında hukukun üstünlüğü, rasyonel ve detaycı prosedürlerin uygulanması ve hiyerarşik yapı yer alır. Ancak, bu rasyonel-legal sistemin olumlu yönleri aynı zamanda karmaşıklığı ve verimsizliği de beraberinde getirebilir. Bürokratik süreçlerin aşırı standartlaştırılması ve merkezileşmesi, gereksiz prosedürlerin doğmasına yol açabilir ve bu da kamu hizmetlerinin zamanında ve etkili bir biçimde sunulmasını zorlaştırabilir.

Kırtasiyecilik dış alanyazında “Red Tape” olarak da anılmakta ve Türkçe karşılığı olarak “Büro Hastalığı” da bilinmektedir. Bürokrasi kavramı zaman içerisinde kendi işlevsizliğini de ortaya çıkarmıştır. Bazı kaynaklarda “Büropatoloji” terimi kullanılarak “aşırı bürokrasi” anlamı vurgulanmaktadır. Bu sorunların ve işlevsizliklerin ortaya çıkmasının birçok farklı nedeni bulunmaktadır. Kamu yönetimi teorisyenleri, kırtasiyecilik sorununun altında yatan nedenleri çeşitli açılardan incelemiştir. Bürokrasinin aşırı büyümesi, karar alma süreçlerinin uzaması ve gereksiz işlemlerle zaman kaybı gibi faktörler, bürokratik kırtasiyeciliğin temel nedenleri olarak gösterilir. Bunun yanı sıra, bürokrasinin karar süreçlerini hantallaştıran ve inovasyonu engelleyen yapısal unsurlar da eleştiri konusu olmuştur (Çelebioğlu, 1979, s. 36).

2.1.4 Bürokraside teşkilatlanma

Bürokrasinin etkin ve düzenli bir şekilde çalışabilmesi, doğru bir teşkilatlanma yapısının oluşturulmasına bağlıdır. Bürokrasi içindeki teşkilatlanma, işlerin düzenli ve sistematik bir şekilde yürütülmesini sağlamak, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi ve iş süreçlerinin optimize edilmesi amacıyla hayati bir rol oynar. Bürokraside teşkilatlanma, farklı yapı ve biçimlerde gerçekleşebilir. Hiyerarşik teşkilatlanma, işlerin alttan üste doğru bir hiyerarşi içinde yönetilmesini sağlar. Fonksiyonel teşkilatlanma, işlerin farklı uzmanlık alanlarına göre gruplanmasını sağlayarak verimliliği artırabilir. Matris teşkilatlanma ise, farklı iş fonksiyonlarını ve

proje ekiplerini birleştiren bir yaklaşımdır. Bürokraside teşkilatlanma süreci rasyonel bir yapıya sahiptir. Yönetim ekipleri objektif kurallar bütünü içerisinde oluşmaktadır. Bu açıdan bürokrasi ele alındığında hem iş gücü hem de bina, yol, araç gibi tüm kavramlar nesnel bir yapıya sahiptir. Teşkilatlanma yapısı ele alındığında rasyonel bürokrasi kavramı işlerin ve hizmetlerin hangi kurullarla yapılması gerektiğini, hangi kapsamda daha kullanışlı olabileceğini ve sistematik bir yapıya nasıl kavuşulabileceğini tarif etmektedir. Bu bağlamda toplumların gelişmişliklerine bakılırken sahip oldukları örgütün gelişmişlik düzeyi ele alınmaktadır. Gelişmişlik düzeyi yüksek olan toplumlar incelendiğinde bürokratik örgütlenme de o oranda gelişmiş hale gelmektedir (Mutlusu, 2001, s. 72).

Bürokraside teşkilatlanma, işlerin düzenli ve sistematik bir şekilde yürütülmesini sağlamanın temel yollarından biridir. Doğru bir teşkilat yapısı, etkinlik, verimlilik ve hızlı karar alabilme yeteneği gibi önemli hedeflere ulaşmada kritik bir role sahiptir. Teşkilat yapısının sürekli olarak gözden geçirilmesi ve değişen koşullara uyum sağlaması, modern kamu yönetimi ve özel sektör organizasyonları için vazgeçilmezdir. Weber örgütsel yapıyı bürokrasi kavramı içerisinde ele aldığı için diğer örgüt biçimlerinden farklı bir yere koymaktadır. Weber bürokrasiyi açıklarken sürekli gelişim içerisinde olan ve kendini yenileyen bir kavram olarak gördüğünü belirtmektedir. Sürekli büyüme ve gelişme bürokrasinin doğal bir koludur. Bürokrasi bir anlamda Weber'e göre dinamik bir yapıdır. Bu kapsamda bürokrasiyi diğer örgütler ile kıyaslarken bürokrasinin rasyonel olması ve teknik üstünlükleri bulunması nedeniyle farklı bir yere koymaktadır. Bu rasyonel bürokrasi ifadesinden yola çıkan birçok araştırmacı bürokrasiyi tanımlarken verimlilik kuramını ortaya sürmektedir. Bu açıdan yola çıkarak dinamik bir yapıya sahip olan ve sürekli kendini geliştiren rasyonel bürokrasi kavramı modern topluma ulaşılabilmesi için bir basamaktır diyebiliriz (Eryılmaz, 2017, s. 21).

2.2 Bürokrasi: Kuramsal Çerçeve

20. yüzyılda siyaset bilimciler tarafından çalışılmaya başlanan bürokrasi kavramı, iktidar ile vatandaşların ilişkisinin yürütüldüğü en önemli mecralardan biri haline dönüşmüştür. Bu bağlamda siyasal ve sosyal hayat bürokrasi aracılığı ile yürütülmektedir. Birçok farklı araştırmacı tarafından bürokrasi açısından yeni kuramlar geliştirilmiş ve araştırma soruları oluşturulmuştur. Bürokrasi, modern

toplumların ve yönetim sistemlerinin vazgeçilmez bir parçası olarak kabul edilir. Kamu hizmetlerinin düzenli ve etkili bir şekilde sunulabilmesi, örgütlerin verimli bir biçimde işleyebilmesi bürokrasinin temel amacıdır. Bu çalışma, bürokrasinin kuramsal temellerini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle günümüzde dahi etkilerini devam ettiren araştırmacıların başında ise Weber, Hegel ve Marx'ın çalışmaları gelmektedir.

2.2.1 Hegel'e göre bürokrasi

Hegel'e göre devlet bir araç değil amaçtır. Bürokrasi kavramına ise insanların istekleri ve çıkarları açısından yararlı bir örgüt yapısı olarak görmektedir. Bürokrasinin işlevlerinin ilkinin genel fayda olduğunu belirtmektedir. Bürokrasiyi toplum tarafından gözetilemeyen, genel faydanın bir savunucu gücü olarak tanımlamaktadır (Eryılmaz, 2017, s. 39). Bürokrasiyi düzenleyici bir örgüt olarak görmektedir. Bürokrasinin görevi devletin koyduğu yasaları korumak ve uygulamaktır. Bu kapsamda Hegel'e göre bürokrasi modern devletin olmazsa olmazıdır diyebiliriz.

Hegel bürokrasiyi ele alırken devletin genel çıkarları ile toplumun özür çıkarları arasında bir bağlantı olduğunu ileri sürmektedir. Bu iki çıkar arasında bir çelişki olduğunu belirten Hegel bürokrasi kuramını üç yöntem ile açıklamaktadır. Bu kuramlardan ilki bürokrasinin rasyonel bir örgüt yapısı olduğudur. Diğer kuram ise şahsi bir yapılanmayı temsil etmemesi oluşudur. Son kuramında ise faaliyet biçimini ele alan Hegel, Somut şartlar ile anayasa tarafından belirlenmiş normlar arasındaki aracı faaliyetini belirtmektedir. Bu bağlamda Hegel bürokrasiye sınırlı bir işlev yüklemektedir diyebiliriz. Hegel bu bilgiler ışığında bürokratik despotizmi onaylamamaktadır (Türküne, 2005, s. 452).

2.2.2 Marksistlere göre bürokrasi

Marksistler bürokrasiyi açıklarken mutlak krallıkların çökmeye başlanmasının bir getirisi olduğunu ifade etmektedirler. Marksistlere göre bürokrasi krallıkların çökme sürecini takiben sistematik bir şekilde oluşmaya başlamıştır. Burjuva kesimi için ideal bir sistem olan bürokrasi örgütü bir süre sonra onlar için vazgeçilmez hala dönmüştür. Feodal haklar bu dönemde kapitalizmi geliştirmeyi geciktirmekteydi. Bu nedenle bürokrasi bu feodal yapıları bozarak burjuvaziye göre olması gereken kapitalist düzene geçişte en önemli araç haline gelmişti. Bürokrasinin bu dönemde

ortaya çıkararak gelişmeye başlaması öncelikle orta sınıfı aydınlatmaya geçirmiş ardından kalan feodal yapıları da tek tek parçalamıştır. Kapitalistler bürokrasiyi açıklarken sermaye tarafından insan emeğimin köleleştirilmesi noktasında büyük bir aracı olarak ifade etmektedirler (Bobbio ve Texier, 1982, s. 14).

Hem Marx hem de Weber bürokrasi ile kapitalizmin bir bağı olduğu kabul ederken sonuç bakımından aynı olmadıkları ortaya koyulmaktadır. Sonuç kısmına geldiğimizde Weber en ideal yönetim modeli olarak bürokrasiyi gösterirken Marx, sınıf mücadelesinin bitmesi sonucunda bürokrasinin de sonunun geleceğini belirtmektedir (Aykaç, 1997, s. 85).

2.2.3 Weber'e göre bürokrasi

Weber bürokrasiyi örgüt olarak ele almaktadır. Üst bölümlerde de girişini yaptığımız Weber'in bürokrasi yaklaşımı aslında örgüt kavramı ve işleyişi ile ilgilidir. Bu kapsamda örgütten bahsederken altı özelliğin ön planda olduğunu altını çizmektedir. Weber'e göre bu özellikler hiyerarşi, iş bölümü, kurallar bütünü, hak ve görevlerin belirlenmesi, yöneticilik ve sahiplik kavramının ayrıştırılması ve liyakattir (Çelebioğlu, 1975, s. 299).

Weber çağdaş bürokrasiyi açıklarken para ekonomisinden de bahsetmektedir. Weber'e göre para ekonomisi gelişmiş devletler daha çağdaş bir bürokrasiyi yaşayabilmektedir. Ekonomik gelişme aynı zamanda memurların hak ettiklerini alması anlamı da taşıdığı için önemli bir noktadır. Aynı zamanda raporların ve emirlerin iletilebilmesi, teknik donanım nedeniyle işlerin hızlı ilerlemesi de ekonomik gelişmeye bağlı değişkenlerdir (Aykaç, 1997, s. 66).

Weber bürokrasiyi sistemli ve kapsamlı bir şekilde incelerken adını da bürokrasi kavramı ile bütünleştirmeyi başarabilmiştir. Weber bürokrasiyi birçok bilimi incelemek için hareket noktası olarak görmektedir. Siyaset sosyolojisi, işletme bilimi, örgüt yapıları, modern kamu yönetimi bu dalların bazılarını oluşturmaktadır. Bu nedenle bürokrasiyi ideal tip olarak görmektedir. Örgütler tarafından karşılaşılan sorunların üstesinden bürokrasi kuramı ile gelineceğini savunan Weber bürokrasinin daha verimli hale gelebilmesi için iş bölümünün doğru yapılması ve tam uzmanlaşma sağlanması gerektiğini belirtmektedir (Mardin, 1990, s. 101-104).

İdeal bürokrasiyi açıklarken Weber 8 ilkeden bahsetmektedir. En rasyonel bürokrasi modeli bu sekiz ilkenin doğru uygulanması sonucu ortaya çıkmaktadır. Weber'e göre bu sekiz ilke ise;

- Yetki alanının yasalar ile düzenlenmiş olması,
- Hiyerarşi, görev ve otoritenin doğru derecelendirilmesi,
- Yazılı belgelere dayalı bir yönetimin oluşması,
- Tam uzmanlaşma,
- Kurallara tam bağlılık,
- Gayrişahsilik
- Kariyer yapısının oluşturulması,
- Özel hayat ile kamunun ayrışmasının sağlanması, olarak açıklanmıştır.

2.2.4 Seçkin bürokrasi kuramı

Seçkin bürokrasi kuramı veya elit bürokrasi kuramı, toplumda ve siyasi sistemde gücün ve etkinliğin az sayıda seçkin birey veya grup tarafından kontrol edildiğini savunan bir teoridir. Bu teori, bürokrasinin yönetimdeki rolünü ve bürokratların siyasi karar alma süreçlerindeki etkisini incelemektedir.

- Güç Odakları: Bu kurama göre, toplumun ve siyasi sistemlerin en büyük güç ve etkinlik merkezleri, sınırlı sayıda seçkin birey veya gruplardır. Bu seçkinler, ekonomik, sosyal veya entelektüel açıdan üst düzeyde konumlanmış kişilerdir.
- Karar Alma Süreçleri: Seçkinler, siyasi karar alma süreçlerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bürokratik yapılar ve kamu kurumları, bu seçkinlerin çıkarlarını ve amaçlarını korumak için kullanılır. Bürokrasi, genellikle seçkinlerin çıkarlarını yansıtan politika ve kararlar üretmeye yönlendirilir.
- Bürokrasinin Rolü: Bürokrasi, seçkinlerin güçlerini ve etkilerini sürdürebilmeleri için bir araç olarak kullanılır. Bürokratlar, politika yapma ve yürütme süreçlerinde önemli bir rol oynar ve genellikle seçkinlerin çıkarlarını koruma görevini üstlenir.
- Toplumsal Eşitsizlik: Seçkin bürokrasi kuramı, toplumsal eşitsizlik ve sınıf ayrımcılığının vurgulandığı bir teoridir. Bu kurama göre, toplumun seçkinleri daha fazla kaynağa ve güce sahipken, diğer kesimler daha az etkiye sahiptir.

- Eleştiri: Bu kuram, demokratik değerlerle çatışabilir. Eğer birkaç seçkin birey veya grup, geniş halk kitlelerinin iradesini ve çıkarlarını etkileyebilirse, demokratik bir toplumda temsil eksikliği ve halkın gerçek anlamda katılımının engellenmesi gibi sorunlar ortaya çıkabilir.

“Oligarşinin Tunç Kanunu” seçkinci bürokrasinin en önde isimlerinden A.R. Michels tarafından geliştirilmiştir. Weber’den farklı olarak Michels bürokrasinin toplum yapısına değil iç sorunlarına odaklanmış bu kapsam altında tanımlamalarını Weber’in kaldığı yerden devam ettirmiştir (Fişek, 1979, s. 78). Michels bürokrasiyi tanımlarken gelişmekte olan toplumlarda ortaya çıkan bu kavramın demokratikleşmenin gerçekleşmesini engellediğini savunmaktadır (Ergun, 1992, s. 63).

Robert Michels, "oligarşinin demokratik yollarla işleyen bir örgütlenme biçimi" olduğunu ve bu durumun "demokratik olmayan sonuçlara yol açabileceği" şeklindeki teorisini "Demokratik İroni" veya "Demokratik Oligarşi" olarak bilinen kavramla açıklamıştır. Bu teori, özellikle büyük örgütlerin, partilerin ve sendikaların iç işleyişi üzerinde durmaktadır. Michels, 1911 yılında "Politik Partiler: Sosyolojik Bir İnceleme Üzerine Deneme" adlı eserinde, büyük örgütlerin doğasının zaman içinde demokratik olmayan bir yapıya evrilebileceğini savunmuştur.

Michels'e göre, büyük örgütlerde liderlik pozisyonlarına yükselen insanlar zamanla örgütün merkezileşmiş gücünü ellerine geçirirler. Liderler, daha fazla bilgi ve deneyime sahip olmaları nedeniyle örgüt içinde öne çıkarlar. Örgütlerin doğalarının bürokratik ve hiyerarşik olduğunu ve bu yapının yönetim pozisyonlarını merkezileştireceğini savunmaktadır. Bu da liderlerin ve üst düzey yöneticilerin küçük bir azınlığı oluşturduğu oligarşik bir eğilime yol açar. Demokratik örgütlerin bile demokratik olmayan bir şekilde yönetilebileceğini öne sürer. Örgütler büyüdükçe, karar alma süreçleri daha karmaşık hale gelir ve daha fazla merkezileşme eğilimi gösterir. Sonuç olarak, örgütün demokratik kökenleri zamanla erozyona uğrayabilir. Michels'in teorisi, demokratik sistemlerin içsel dinamiklerinin nasıl demokratik olmayan sonuçlara yol açabileceğini vurgulamaktadır. Bu teori, demokratik sistemlerdeki güç ve liderlik dinamiklerinin eleştirel bir değerlendirmesini sunar (Dereli, 1981, s. 140).

2.2.5 Bruno Rizzi (bürokratik kolektivizm)

Bürokratik kolektivizm sosyalist düşünceler üzerinden yola çıkan Bruno Rizzi tarafından geliştirilmiştir. Bu terim, özellikle totaliter veya otoriter rejimler altında, bürokrasinin güçlenmesi ve merkezi yönetimdeki rolünün artmasıyla ilişkilendirilir. Bu kavram, Sovyetler Birliği gibi ülkelerde gözlemlenen yönetim biçimini tanımlamak için kullanılmıştır (Fişek, 1979, s. 79).

Rizzi Sovyetler Birliği sistemi içerisinde bürokrasinin doğal ve organik bir yer olduğunu savunmaktadır. Sovyet bürokrasisini açıklarken işçilerin ezilmesi ve sömürülmesi gibi konularda kapitalist sistemler ile aynı yolu izlediğini belirtmektedir. Bürokrasi tüm üretim araçlarını elinde tuttuğu için işçi sınıfına bir sömürge uygulandığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bürokrasiyi açıklarken kapitalist sistem ile Sovyet sistemi içerisindeki tek farkın birinin ferdi sömürdüğü diğerinin ise kolektif bir boyutta bu sömürüyü yönettiğidir. Devlet egemen sınıf tarafından kullanılan bir araç değil bu sınıfın kendisidir. Sınıfsız toplumlara geçişin bir önceki aşaması kabul edilen bu sistem ile proletarya devriminin önü açılacak ve komünist topluma geçilebilecektir. Bu da bürokrasinin yok olması sonucu ile tamamlanacaktır (Ergun, 2004, s. 39).

2.2.6 Warren G. Bennis

Warren G. Bennis, bürokrasiyi "bir organizasyonun düşünce ve eylemde karar vermenin sürecini merkezileştiren, standartlaştırılmış ve hiyerarşik bir yapı" olarak tanımlar. Bennis'e göre, bürokrasi örgütsel işleyişi düzenlemek ve yönetmek için kullanılan bir araç olmasına rağmen, aynı zamanda esnekliği ve yaratıcılığı kısıtlayabilmektedir. Bu teorisi Weber'in modelinin üstüne geliştirilmiştir. Bennis Sanayi Devriminde gerçekleşen örgüt ve firma faaliyetlerinin toplum açısından yararlı olarak görmüştür. Bu gelişmeyi bürokrasi açısından mükemmelleştirilmek olarak görmektedir. Bürokrasiyi tanımlarken iş bölümü, hiyerarşi, kurallar, kurumsal ilişkiler, teknik yeterlilik ve terfi sistemi olarak bölümlere ayırmıştır (Ergun, 1992, s. 67).

Bennis, Weber'in bürokratik modelinin dönemin şartlarına göre uygun olduğunu ama 20. yy şartlarına uyum sağlayamayacağını savunmaktadır. Bunu günümüzün sürekli artan nüfusu ve bilgi düzeyinin gelişmesi karşısında güçsüz olması ile açıklamaktadır. Sürekli güncellenen bilgi ve teknoloji ile birlikte rutin işleyen bir

bürokrasi sisteminin günümüz şartlarına uygun olmayacağını belirtmektedir (Ergun, 1992, s. 69).

2.2.7 Liberal bürokrasi kuramı

Liberal Bürokrasi Kuramı devletin hızla büyümesi ile birlikte yeni devlet fonksiyonlarının bürokrasi sistemi tarafından üstlenildiğini, bu durumun sonucunda da özgürlükler konusunda sorunların ortaya çıkacağını savunmaktadır. Zaman içerisinde bürokrasi tarafından yürütülen bu süreçlerin insanları ilgilendiren bireysel alanlara da el atacağını bununda özgürlükleri kısıtlayacağını belirtmektedir. Liberal söylemler ekonomi açısından devlet müdahalesinin kapitalist ekonomi modelinin sorunsuz işlemesine yol açacağı sonucunu doğurmaktadır. Devletin ekonomik alana gerek duyulmadıkça müdahale etmemesi gerektiğini savunan klasik liberalizm anlayışı kapitalist üretim süreci için düşünce ve inançların korunması ve doğması bakımından bir zorunluluk haline gelmektedir. Devlet yetki ve sorumlulukları arttıkça piyasaya, üretime ve bölüşüme müdahale etmektedir. Ancak bu düşünce genel liberal anlayışa aykırıdır. Bu kapsamda liberal bürokrasinin kendi alanı dışına çıkmasına izin verilmeyen ve hukuk devleti ilkelerine uygun olan bir bürokrasi söylemi geliştirilmiştir (Eryılmaz, 2002, s. 100).

2.2.8 John Stuart Mill

Liberal teorinin bürokrasi üzerine yaklaşımı açısından Mill, siyasi otorite ve bireysel özgürlükler hakkında birçok farklı esere imza atmıştır. Büyüyen devlet yapılarının zaman içerisinde özgürlükler yönünden tehlikeye girdiğini savunmaktadır. Mill toplumsal örgütlü gücün devlet bürokrasisi altında birleşmesine karşı çıkmaktadır. Bürokrasinin gücünün artması aynı zamanda bireysel özgürlüklerin karşısında bir engel olmaktadır. Bireylerin hayatını ilgilendiren alanlar ile devleti ilgilendiren alanların ayrılması gerektiğini savunmaktadır. Bürokrasinin bireysel alanlara da girmiş olması kişilerin özgürlüklerini kısıtlamaktadır. Devletin asıl varoluş ve yaşama amacı olarak bireylerin özgürlüklerinin korunması ve diğer güçlere karşı haklarını koruması gerektiğinin altını çizmektedir. Bürokrasinin giderek çökmesinin sebebini ise rutinliğe ve sabit kurallara bağlı olduğunu işaret etmektedir (Erdoğan, 2015, s. 286).

Mill otorite ve özgürlükler arasında bir denge kurulması gerektiğini, bu yapı sağlanırken de insanların başkalarının özgürlüklerine zarar vermediği ölçüde

mümkün olabileceğini vurgulamaktadır. Bu yapının sağlanmaması durumunda bürokrasinin şu an içinde olduğu çöküş sürecinin de daha da hızlı bir şekilde artacağını belirtmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 32).

2.3 Bürokrasinin Sorunları

Bürokrasinin karşılaştığı çeşitli sorunlar ve zorluklar, kamu yönetimi ve özel sektör organizasyonlarında işleyişin etkisini şekillendiren önemli unsurlardır. Bürokratik prosedürlerin karmaşıklığı ve aşırı detaycılığı, iş süreçlerinin yavaşlamasına ve verimsizliğe yol açmaktadır. Bu bağlamda bürokratik kırtasiyecilik, gereksiz belge ve formların kullanılmasıyla kamu hizmetlerinin etkili ve hızlı bir şekilde sunulmasını engellemektedir. Bürokrasinin sıkı standartları ve kuralları, organizasyonların hızla değişen koşullara adapte olmasını zorlaştırmaktadır, inovasyonu ve esnekliği sınırlamaktadır.

Bürokratik hiyerarşi içinde iletişim yukarıdan aşağıya doğru aktarılırken, alt kademe çalışanları üst yönetime ulaşmakta zorlanmaktadır. Aynı şekilde, karar alma süreçleri uzun ve karmaşık olmaktadır, hızlı hareket edilmesi gereken durumlarda gecikmelere yol açmaktadır. Katı ve sıkı bürokratik yapılar, çalışanların motivasyonunu düşürebilmektedir. Bununla birlikte, formalite ve kıdeme dayalı terfi sistemleri, yeteneklerin ve nitelikli insan kaynaklarının etkin kullanımını zorlaştırmaktadır. Bürokrasi, iş süreçlerini belirli standartlar ve prosedürler çerçevesinde yürütmeyi amaçlasa da bu, bazı durumlarda gereksiz maliyetler ve harcamaları arttırabilmektedir. Son olarak, zaman içinde büyüyen ve karmaşıklaşan bürokratik yapılar, hantallaşmaya ve etkinliğin azalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kamu yönetimi ve organizasyonlar, bürokrasinin olumlu yönlerini sürdürürken, bu zorluklarla başa çıkmanın yollarını arayarak verimliliği arttırmayı amaçlarlar.

2.3.1 Bürokrasinin yapısal sorunları

300 yıllık bir gelişim içinde bulunan bürokrasi sahip olduğu birçok olumlu yönünün yanında olumsuz birçok yönü ile de araştırmalara konu olmaktadır. İşlevsizliği en çok yapısal açıdan görülürken bu işlevsizliğin nedenleri birçok farklı değişkene bağlanmaktadır. En çok tekrarlanan eksikliklerin başında haberleşmenin doğru kullanılmaması, aşırı merkezileşme nedeniyle işlemlerin yürümemesi, personellerin

amaçları ile örgütün amaçlarının örtüşmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Çelebioğlu, 1979, s. 36).

İşlevsizliğin bir diğer ve önemli nedeni ise sorumluluktan kaçmaktır. Kuralların ağır olması, sorumluluktan kaçmayı doğurmaktadır. Çalışanların bir süre sonra örgüte bağlılıkları insan ilişkilerine bağlılıktan ayrılmaya başlamakta bu da görevi ön plana getirmektedir. Bunun sonucunda ise örgüt işlemez hale gelmekte ve doğru işleyen bir mekanizma olmaktan çıkmaktadır (Aykaç, 1997, s. 23).

Yapısal yapının güçlenmesi üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bunlar genel hatları ile hiyerarşiyi geliştirme, sınırlı amaçları geliştirme, personellerin doğru değerlendirilmeleri gibi alanları kapsamaktadır. Yapısal sorunlarda en çok karşılaşılan iş bölümü sıkıntısı ile ilgili uzmanlıkların doğru dağıtılması da çözüm açısından sıkça rastlanan konuların başında gelmektedir. Bürokrasinin en çok etkilendiği otorite hiyerarşidir. En az etkileyen yapı ise teknik yeteneklerdir. Bu açıdan örgütün işleyişinde yapısal sorunlar ortaya çıkmaktadır (Aykaç, 1997, s. 23-24).

Bu araştırmalar neticesinde görüleceği üzere devletin en örgütlü yapısı olan bürokrasi te başına çalışıp ilerleyemez. Tek başına hizmet veremeyen bir yapının ise akılcı ve verimli olması beklenmemektedir. Bu kapsam içerisinde yapısal yönden bürokrasinin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için bazı önlemler alınması ve düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise düzenlemeler yapılırken her bürokrasinin aynı bürokratik yapıya sahip olmadığı gerçeği olacaktır. Bu alanda yeni çalışmalar yapılırken değişimin kalıcı ve verimli olabilmesi için bu farklılıklara dikkat edilmesi gerekmektedir (Aykaç, 1997, s. 24).

2.3.2 Bürokrasinin Kişisel Sorunları

Bürokrasi devlet çatısı altında faaliyet göstermektedir. Devlet adına tüm faaliyetler bu kanalda yürütüldüğü için bürokrasinin farklı alanlarında çalışan bürokratlar bu alanlarda bir uzmanlaşmaya gitmektedir. Zaman içerisinde bu uzmanların yerleri değişmek durumunda kalmaktadır. Bu da ilgili birimde işlerin yapılamaz hale dönüşmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu bürokrasinin kişilerden kaynaklı işlevsizliğini ortaya koymaktadır. Kişi kaynaklı oluşan iş göremezlik diğer kişilerin ilgili uzmanın yerini doldurmaması nedeniyle oluşmaktadır. Bunun yanında nüfus her geçen gün artmaktadır. Bu da farklı hizmet alanları ihtiyacının oluşmasına neden olmaktadır.

Örgüt bilmediği bu yeni iş alanlarına yönelerek yine kişiden kaynaklı işlevsizlik sonucuna sürüklenmektedir (Çelebioğlu, 1979, s. 36).

Bürokrasi hızla gelişen teknoloji karşısında da bazı alanlardaki çalışma alanlarını kaybetmeye başlamıştır. Teknolojinin gelişmesi sonucunda yeni hizmet birimleri oluşurken bazı eski alışılmış hizmet birimleri de devre dışı kalmaktadır. Tüm örgütler geri kalmamak adına teknolojiyi takip ederek uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Bu durum karşısında en büyük örgütlerin başında yer alan bürokrasi de geri kalmamak adına teknoloji ile birlikte hareket etmek zorundadır. Bu yeni alanlar ve birimler ile sonuçlanmaktadır. Bu kişisel sorunlar içerisinde yeni alanlarda uzmanlık sorununu beraberinde getirmektedir (Aykaç, 1997, s. 25).

Bu iki kapsam içerisinde teknoloji ve uzmanlaşma adına Türkiye'nin bu iki kapsamda da olumsuz etkilenen bir bürokrasi yapısı olduğunu söylememiz yanlış olmayacaktır. Yönetim siyasallaşmakta bu da uzman kadroların siyasalların baskısı nedeniyle görev yerlerinden alınarak farklı kişilerin ilgili yerlerde görevlendirilmesini doğurmaktadır. Kişiden kaynaklı işlevsizlik en başta bu alan nedeniyle doğmaktadır. Görev değişikliklerinin liyakate bağlı ilerlemiyor olması, eğitim ve uzmanlık gibi kavramların beklenmemesi iş göremezliği artırmaktadır (Aykaç, 1997, s. 25).

2.3.3 Bürokraside deneyim kaynaklı sorunlar

Denetim mekanizması bürokraside en önemli mekanizmaların başında gelmektedir. Denetim yönetsel bir araç değil bir amaç haline dönüşmüştür. Bu yeni dönüşüm ile birlikte yönetim kendi işleri dışında hiçbir iş yapamaz hale gelmektedir. Bunu Merton "amaçların yer değiştirmiş olması" kavramı ile ifade etmektedir. Denetim örgüt içerisinde çok önemli bir değişkendir. Zaman içerisinde örgütte işleyişine devam edebilmek için denetime ihtiyaç duymaya başlamaktadır. Personeller ise örgütün ihtiyaç duyduğu bir duruşa tepki göstermektedir. Göstermiş oldukları bu karşı tavır örgüt içerisinde işlevsizliği beraberinde getirmektedir (Merton, 1952, s. 365).

Denetim yapılaş şekli ve denetimin amacı ise başka bir işlevsizlik ile karşımıza çıkmaktadır. Hiyerarşiye bağlı bir denetim süreci astlar üzerinde olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Her denetim kusur bulma üzerine kurulduğu için çalışanlar üzerinde bir ceza korkusu başlatmakta ve bu da işlevsizliği doğurmaktadır. İşlevsizlik

öncelikli olarak ilgili bürokratların ellerindeki işleri bırakmaları ve denetime hazırlık yapmaları nedeniyle doğmaktadır. Denetime hazırlık yapan ve tabi tutulan bürokrat hizmet üretememeye başlamaktadır. Personellerin genel olarak amaçları ödüllendirilmek, takdir edilmek ve terfi edilmek olduğundan ötürü tersi bir psikoloji oluşması ve eksiklerinin yüzlerine söylenmesi tam tersi açıdan demotivasyonu beraberinde getirmektedir (Aykaç, 1997, s. 26).

Bu kapsam altında bürokrasi denetim içerisinde iken bunun amacının doğru açıklanması ve yapılanması gerekmektedir. Amacın kusur bulma, ceza verme, görevde düşürme gibi bir hedef altında yürütülmemesi gerekmektedir. Denetimin asıl amacı personelin doğru eğitim alabilmesi, doğru açıdan kendini geliştirebilmesi eksiği olanların eksiklerini tamamlayabilmeleri olması gerekmektedir. Bu idari açıdan doğan işlevsizliği ortadan kaldıracaktır (Aykaç, 1997, s. 27).

2.3.4 Bürokrasinin toplumsal ihtiyaçlara yönelik sorunları

Tüm örgütler belli bir boyuta ulaştıktan sonra bürokratik bir yapı kurma gereksinimi içine girmektedir. Örgütler büyüdükçe işlerini daha düzenli yapma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda bürokratik bir yapıya geçme süreci hızlanmaktadır. Bürokratik niteliklerinin artması işlerindeki aksamaların önüne geçmekte ve örgütlü yapıyı daha verimli çalıştırmaktadır. Burada işlevsizlik adına ortaya çıkan sorun ise yine bürokratik niteliklerin artması nedeniyle oluşmaktadır. Bu nitelik hizmetlerde belli bir aksamaya yol açabilmekte veya örgüt tarafından yapılması gereken çeşitli aksiyonları gerçekleştirilememesi sonucu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durumda bürokrasinin sahip olduğu bürokratik özelliklerin azalması gerekmektedir. Bu çeşitli kuralların veya yöntemlerin azaltılması ile çözülebilecek bir işlevsizliktir (Eisenstadt, 1959, s. 312).

Bürokrasinin en çok tartışılan ve eleştirilen aksaklıkları sadece kamu kurumlarında görülmemektedir. Birçok özel sektörde de başta kırtasiyecilik olmak üzere diğer olumsuz durumlarla karşılaşmak mümkündür. Bu alanda araştırma yapan birçok düşünür kırtasiyeciliği genel bir sosyal sorun olarak kabul etmeye başlamıştır (Aykaç, 1997, s. 28). Toplum bürokratik idare tarafından sergilenen kırtasiyecilik eylemine olumlu bir tutum ile yaklaşmamaktadır. Kırtasiyecilik devam ettiği sürece toplumun ilgili kuruma olan güveni sarsılmakta ve devlete karşı olumsuz bir duruşu oluşmaya başlamaktadır. Bu işlemlerin hızlı yürütülmesi veya yürütülmesi adına

vatandaşlar tarafından farklı uygulamalara başvurulmasına neden olmakta ve rüşvet kavramını ortaya çıkarmaktadır. Toplum işlerinin yürüyebilmesi için ilgili kurum temsilcisine belli bir tutar teklif etmekte ancak olumsuz tavrını sürdürmeye de devam etmektedir (Kazancı, 1982, s. 124).

2.3.5 Bürokraside sorumluluk korkusu

Bürokraside sorumluluk korkusu, bürokratik yapılarda sıklıkla gözlemlenen bir olgudur. Bu kavram, bireylerin karar alma ve inisiyatif kullanma konusundaki çekincelerini ifade eder. Bürokratik sistemlerde, yüksek standartlar ve prosedürlerin gerekliliği, bireylerin hatalarının ve sorumluluklarının sonuçlarını üstlenme korkusuna yol açmaktadır. Bu korku, genellikle bireylerin risk almaktan kaçınmasına ve mevcut prosedürlerin dışına çıkmaktan çekinmelerine neden olmaktadır. Bu durum, karar alma süreçlerini yavaşlatmaktadır. Yenilikçi düşüncenin engellenmekte ve esneklik azalmaktadır. Çalışanlar, olası hataların yaratacağı olumsuz sonuçlar nedeniyle, mevcut prosedürleri sıkı sıkıya takip etmeye odaklanmaktadır.

Kırtasiyecilik konusunda da değindiğimiz üzere bazı çalışanlar zaman içerisinde birçok farklı neden yüzünden yapmak zorunda olduğu görevi yapmamayı veya o görevden kaçmayı seçebilmektedir. Günümüzde dahi en çok duyulan terimlerin başında ise “mevzuata uygun değil” ifadesi yer almaktadır. Çalışan burada mevcut hizmeti gerçekleştirmek yerine gerçekleştirmemek adına yeni nedenler ve bahaneler aramaktadır. Bu, iki farklı durumdan kaynaklanabilir. İlgili personelin liyakatsiz olması ve yapması gereken şeyi bilmemesi veya işin sorumluluğu altına imza atmamak istememesi gibi farklı konular sorumluluk korkusundan kaynaklıdır. Personel vatandaşın talebini geciktirmeye veya vazgeçirmeye yönelik ifadeler kullanmaya başlamaktadır (Aykaç, 1997, s. 31).

2.3.6 Bürokraside otorite sorunu

Bürokrasinin doğası gereği karmaşık bir hiyerarşik yapıya sahip olması, bazen otorite sorunlarını beraberinde getirmektedir. Bu sorun, genellikle yetki ve sorumlulukların belirsizliği veya çakışması nedeniyle ortaya çıkar. Birimler veya çalışanlar arasında hangi kararların kime ait olduğu, kimin üzerinde otoriteye sahip olduğu konusunda belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu durum, karar alma süreçlerinin yavaşlamasına ve verimsizliğe yol açmaktadır. Otorite sorunları, aynı zamanda kararların üst yönetime veya daha üst birimlere yükseltilmesi gerektiğinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu

durum, karar alma süreçlerinin uzamasına ve işlerin hızlı bir şekilde ilerlemesini engelleyebilmektedir. Bazen de alt kademedeki çalışanlar, üst yönetime kararların neden alındığını anlamakta zorlanabilmektedir.

Çoğunluğu devlet kurumlarında görülmek üzere özel sektörde de sık sık karşılaşılabilen tüm yetkinin tek bir kişide toplanmaya çalışılması işleri yavaşlatan sorunların başında gelmektedir. Yetki alanının tek bir kişi için genişletilmesi ve yetkinin tek elde toplanıyor olması işleri yavaşlatmaktadır. Bir kişi tüm yetkili kendinde toplayarak mutlak otorite olmayı sağlamaya çalışınca diğer çalışanlar üzerinde baskı kurma hakkını da kendinde görmeye başlamaktadır. Kendisinin onayı veya izni olmadan hiçbir işlemin yapılmaması gibi bir tavır takınmaya başlayan tek yetkili kişi nedeniyle birçok işlem yavaşlamakta ve normal çalışanlar onay alamadıkları için yeni sıralar doğmaktadır (Dereli, 1981, s. 181).

2.3.7 Bürokraside karar verme mekanizmalarının geç çalışma sorunu

"Bürokraside Karar Verme Mekanizmalarının Geç Çalışma Sorunu," bürokrasinin işleyişinde yaygın olarak görülen bir zorluk olarak öne çıkar. Bu sorun, kararların alınma sürecinin yavaşlaması veya gecikmesi anlamına gelir. Bürokratik yapının karmaşıklığı, işlemlerin sıkı denetimi ve birçok katmandan geçmesi, karar alma mekanizmalarının zaman içinde uzamasına neden olmaktadır. Karar verme mekanizmalarının geç çalışma sorunu, bazı temel nedenlere dayanmaktadır. Öncelikle, bürokratik organizasyonlardaki hiyerarşik yapı, kararların yukarıdan aşağıya doğru ilerlemesine ve her aşamada onay ve değerlendirmelerin gerekliliğine yol açmaktadır. Bu süreç, karar alma sürecini uzatır. Ayrıca, prosedürlere ve kurallara uygunluk sağlama gerekliliği, kararların çeşitli kontroller ve denetimlerden geçerek alınmasını zorunlu kılar. Bu ek aşamalar da karar alma sürecinin yavaşlamasına neden olmaktadır (Çevik, 2003, s. 135).

Bürokrasinin detaylı ve karmaşık yapısı, karar alma sürecinin uzunluğunu etkilemektedir. Birçok faktör ve ayrıntının değerlendirilmesi gerektiğinde kararlar daha fazla zaman almaktadır. Bürokratik organizasyonlardaki karar alma süreçleri genellikle birden fazla onay veya değerlendirme aşamasından geçer. Bu durum, her bir aşamada beklemeye ve sonuç olarak gecikmeye neden olmaktadır. Ayrıca, gereksiz belge ve formaliteler, bürokratik yapılarda zaman kaybına yol açmaktadır. Bu tür gereksiz aşamalar da karar alma sürecini yavaşlatan faktörler arasında

sayılabilir. Bu zorluğun üstesinden gelmek için, bürokratik organizasyonlar daha etkin ve hızlı karar alma mekanizmaları geliştirmelidir. Daha esnek bir karar alma yapısı oluşturmak, iş süreçlerini basitleştirmek, yetki ve sorumlulukları daha net bir şekilde tanımlamak ve iletişimi geliştirmek, geç çalışma sorununun azaltılmasına yardımcı olabilir (Çevik, 2003, s. 167).

Sadece bürokrasi açısından değil tüm alanlarda karar vermek en önemli faktörlerin başında yer almaktadır. Bu kapsam içerisinde genellikle ayarlamaların yapılmasının beklenmesi, sorumluluktan kaçma, yetkinin tek kişide toplanmış olması gibi birçok farklı unsur nedeniyle karar verme mekanizması doğru çalışamaz hale dönüşebilmektedir. Bazı durumlarda ise bilerek kararların geciktirilmesi istenmektedir. Bu gibi konular karar verme gibi en önemli konuyu geciktirebilmekte birçok farklı sorunlara yol açmaktadır (Dereli, 1981, s. 181).

2.3.8 Sabotaj sorunu

Bürokratik sabotaj olarak geçen bu sorun da tüm kurallar çok sıkı bir şekilde uygulanmaya çalışılmaktadır. Hiçbir kuralın esnememesi veya sapması mümkün olmamaktadır. Bu sabotaj türü alanyazında üç farklı durumda incelenebilmektedir.

İlk durumda ast üste haber vermemekte veya gereken bilgi doğru şekilde iletilmemektedir. Bu konuda üstler gereken bilgiye sahip olamadıkları için verilmesi gereken hizmet astlarda tıkanıp kalmaktadır. Üst az bilgi ile kendi üstlerine konuyu taşıyamamakta veya eksik taşımaktadır. Bürokratik sabotajın azalabilmesi için üstlerin astları düzenli olarak kontrol altında tutmaları ve bilgi vermeye teşvik etmeleri gerekmektedir (Aykaç, 1997, s. 34).

Diğer bir durum astlar tarafından üste aşırı bilgi verilmesinden doğmaktadır. Ast üste tamamen kasıtlı olarak gereksiz, vakit kaybına yol açan ve işe yaramaz bilgiler vermektedir. Üst bu bilgileri hiçbir yerde kullanamamaktadır. Ya da üstün bilmediği bir alanda aşırı teknik bilgi verilmesi de bu duruma neden olmaktadır. Bu iki faktörde de üst konunun altından kalkamamakta ve sabotaj olumlu sonuçlanmaktadır (Dereli, 1981, s. 182).

Üçüncü durumda ise tam bir emir yerine getirmesi ile karşı karşıya kalınmaktadır. Burada daha önce verilen tüm emirler harfi harfine yerine getirilmekte ve çalışan hiçbir inisiyatif kullanmamaktadır. Bu iki farklı sonuç ile neticelenmektedir. İlk sonuçta emirin duruma uygun olup olmadığına bakılmamaktadır, ikinci durumda ise

alışan kiři hiçbir Őekilde emirin dışına çıkmayı istememekte ve inisiyatif alması gereken bir durum olduğunda yeni emir bekliyorum gerekçesi ile hiçbir işlem yapmamaktadır. Bir diğer durumda ise çalışan emri harfiyen uygular. Ancak eėer emir prosedürlere uymuyorsa dahi uygulayarak bir yönetim açığı doğurur. Burada alışan olumsuz bir durumda kendisinin değil emir veren kişinin yargılanacağını dūřundėėu için emre itaat etmeyi seçmektedir. Her durumda grldėėu gibi ya kamu işleri aksamakta ya da gecikmektedir (Hicks, 1979, s. 103).



3. ÜLKEMİZDE BÜROKRASİ VE SİYASET İLİŞKİSİ

Bu bölümde siyaset kavramları üzerinde durarak bürokrasi ile siyaset ilişkisini açıklamaya çalışacağım. Bu kapsamda çalışmam Osmanlı Dönemi'nden başlayarak günümüze kadar ilişkileri inceleyerek geliyor olacaktır. Her ikisinin de birbirlerini ne kadar etkiledikleri veya ne kadar etkilendikleri sonucuna ulaşmaya çalışıyor olacağım.

3.1 Siyaset: Kavramsal Çerçeve

Siyaset, toplumun yönetimi ve karar alma süreçlerini etkileyen karmaşık bir olgudur. Siyasetin temel öğeleri ve işleyişi çeşitli boyutlarıyla incelendiğinde, bu kavramın toplumlar ve devletler üzerindeki derin etkileri daha iyi anlaşılabilir.

Siyaset, genel olarak toplumun çeşitli grupları ve bireyleri arasında güç ve kaynak dağılımını belirleyen bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu süreçte iktidar, etki, çıkarlar ve kararlar önemli rol oynar. Siyasi aktörler, toplumsal hedeflere ulaşmak ve kamu politikalarını oluşturmak amacıyla bir araya gelirler. Siyaset, bu aktörlerin çatışmalarını, işbirliklerini, görüş ayrılıklarını ve uzlaşmalarını içeren bir sahadır.

Siyasetin amaçları, toplumun refahını artırmak, eşitsizlikleri azaltmak, adil kaynak dağılımını sağlamak ve toplumsal düzeni korumak gibi geniş kapsamlı hedefleri içerir. Siyasetçiler ve liderler, bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturur ve uygularlar.

Siyasetin çeşitli türleri mevcuttur. Ulusal siyaset, bir ülkenin içindeki karar alma ve yönetim süreçlerini ifade ederken, uluslararası siyaset, ülkeler arası ilişkileri, diplomatik görüşmeleri ve küresel meseleleri içerir.

Siyasi katılım ve temsil, demokratik sistemlerde önemli bir role sahiptir. Vatandaşlar, seçimler, mitingler, sivil toplum örgütleri ve medya gibi araçlarla siyasi sürece katkı sağlarlar. Seçilmiş liderler, vatandaşların çıkarlarını ve görüşlerini temsil etme sorumluluğunu üstlenirler.

Kamu yönetimi ve siyaset arasındaki ilişki de önemlidir. Kamu yönetimi, politika kararlarının uygulanması ve halk hizmetlerinin sağlanmasıyla ilgilidir. Siyasi liderlerin vizyonu ve kararları, kamu yönetiminin işleyişini şekillendirir.

Siyasetin dönüşümü, toplumsal değişimlere yanıt verme yeteneğiyle ilgilidir. Teknolojik gelişmeler, kültürel değişimler ve ekonomik zorunluluklar, siyasi süreçleri etkiler ve yeni politika alanlarının ortaya çıkmasına yol açabilir.

Siyasetin sınırları, hukuk ve etik normlarla belirlenir. Siyasetçilerin ve liderlerin davranışları, toplumun genel değerleri ve etik standartlarıyla uyumlu olmalıdır.

Sonuç olarak, siyaset toplumun temel taşlarından biridir. İktidar, kararlar, çıkarlar ve temsil gibi unsurlar, siyasi sürecin temelini oluşturur. Siyaset, toplumun gereksinimlerine yanıt vermek ve toplumsal gelişmeyi sağlamak amacıyla politika oluşturmanın ve uygulamanın bir yoludur. Bu bağlamda siyaset, toplumların ve devletlerin geleceğini şekillendiren önemli bir araçtır.

3.1.1 Siyaset kavramı

Siyaset ortaya çıkışından itibaren her dönemde farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu farklı tanımlamaların özünde dönemin şartları olduğu görülmektedir. Her dönem kendi şartlarına göre siyasete farklı anlamlar kazandırmakta ve farklı bir şekilde tanımlamaktadır. Etimolojik olarak bakacak olursan siyaset kavramı her coğrafyada farklı kelimeler ile ifade edilmiştir. Türkçeye baktığımızda ise siyaset ve politika kelimelerin sıkça kullanıldığına rastlanmaktadır. Türkiye’de kullanılması açısından kelimeler eş anlamlı bir hale gelmiş olsa da anlam farklılığı kökenleri itibariyle karşımıza çıkmaktadır (Kutlu, 2014, s. 30-31).

Siyaset kelimesi Arapça bir kavramdır. Genel hattı itibariyle “at eğitimi – yetiştiriciliği” anlamı bulunmaktadır. Ayrıca seyis kelimesi de aynı kökten gelmekte ve “at yetiştiricisi” gibi bir anlama sahip olmaktadır. Buradan hareketle siyaset zaman içerisinde yetiştirmek, yönetmek gibi anlamlarını koruyarak ilk etapta at kelimesi yerine insanı ve şehirleri getirmiş ve insan ve şehir bakımı yönetimi olarak çevrilmeye başlamıştır. Türk İslam devletlerinde siyaset kavramı günümüz anlamında kullanılmayarak devlete karşı çıkma anlamı yüklenen bir kavram olduğu için ceza gerektiren bir durumu oluşturuyordu (Kutlu, 2014, s. 30-31).

Batı ülkelerinde ise siyasa kelimesinin karşılığı policy olarak kullanılmaktadır. Bu kelime anlamı ve kullanımı şekliyle bir kişi veya topluluğun ya da hükümetin eylem planlarını, yönetim anlayışını, değerlerin ne şekilde ortaya çıkararak dağıtılacağını, tüm faaliyet ve kararları anlatmak için kullanılmaktadır. Günümüzde eşanlamlı kullanılan politika kelimesinin geçmişine baktığımızda ise kelimenin kökünün Eski Yunanca olan “polis” kelimesinden türediği ortaya konmaktadır. Polis yunanca şehir devleti anlamı taşıyan bir kelimedir. Siyaset ve politika kavramlarına baktığımızda herkes için net bir tanım ve anlam taşımadığı görülmektedir. Bazı dönemlerde siyaset iyiliğin temsilcisi ve koruyucusu olurken bazı dönem ve coğrafyalarda da kötülüğün ve muhalefetin karşı çıkışın sembolü haline dönüşmüştür. Tüm bu bilgiler ışığında siyaset kavramını incelediğimizde günümüz kullanım amacı ile de mukayese ederek devlet yönetim faaliyetleri mücadelesi, iktidar mücadelesi, güç mücadelesi, toplum yönetim sanatı gibi anlamlarda kullanımının doğru olduğunu söyleyebiliriz (Kutlu, 2014, s. 31-32).

3.1.2 Siyasal sistem kavramı

Topluluklar amaçlarını gerçekleştirmek, belirlemek, ileriye gidebilmek amacıyla çeşitli örgütleri bağlama ihtiyacı duymaktadır. Tüm bu bağlı örgütler bütününe geneline ise siyasal sistem adı verilmektedir. Siyasal sistemin doğru kurulması durumunda tüm toplumsal değer ve düşünceler birleşebilir, siyasal ve yönetsel katılım sağlanabilir ve toplumsal çıkarlar ifade edilmeye başlanabilir (Bayat, 1986, s. 9).

Siyasal sistem devlet sisteminin bir parçasını oluşturmaktadır. Toplum yapısı içinde bulunan ve siyasetle ilgili olan herkesi ve her alanı siyasal sistem kapsamaktadır. Siyasal sistemin parçaları arasında siyasi partiler ve birlikler yer almaktadır. Bunlar dışında tüm ideolojiler, politikacılar, siyasi sivil toplum örgütleri de birer parçasını meydana getirmektedir (Yavuz, 2000, s. 27). Siyasi partiler farklı nitelikler taşıdıkları için farklı dönemlerde farklı siyasal sistemler oluşabilmektedir. Tek partili siyasal sistemlerin yanında çok partili siyasal sistemlerde doğabilmektedir. Çok partili bir siyasal sistem sağlanırken her parti egemenliğini sağlamakta ama tek bir parti çatısı içinde birleşmektedir. Her sistemde olduğu gibi aktör sayısı, kapsama alanı, kapsama boyutu veya etkisi farklılık gösterebilmektedir (Erbay, 1997, s. 405).

3.1.3 Siyasal sistemin unsurları

Toplumsal hayatın düzenlenmesi, vatandaşların haklarının korunması, toplumsal düzenin sağlanması gibi hayatın vazgeçilmez bir parçasını oluşturan unsur şüphesiz ki siyasal iktidardır. Siyasal iktidarın ana görevleri arasında kamu düzeninin sağlanması gelmektedir. Bunun yanında toplumun ihtiyaç duyduğu yönetsel işlerin sağlanması da ana sorumluluklarından biridir. Siyasal iktidar öncelikle tüm toplumu bağlayan bir karar verici görevini yerine getirmektedir. İlk görevi tüm toplumu ilgilendirecek bir iş olan siyaset belirleme işidir. Diğer bir görevi ise kontrol etme işlevi olmaktadır. Bu iki görevin ardından siyaset denetimi görevini yerine getirmek durumundadır. Günümüz kurumları veya güçleri olarak değerlendirirsek bu üç güç şu an yasama, yürütme ve yargı organları olarak varlıklarını sürdürmektedir (Eryılmaz, 2017, s. 39).

Siyasal sistem, bir ülkenin veya toplumun siyasi yapısını ve işleyişini temsil eden temel bir çerçevedir. Bu sistem, siyasi sürecin temel bileşenlerini içerir ve toplumun yönetim biçimini, karar alma mekanizmalarını ve toplumsal ilişkileri belirler. Siyasal sistemin ana unsurları, yönetim organları, siyasi aktörler, yasama, yürütme ve yargı güçleri, seçimler ve katılım süreçleri, anayasa ve temel haklar, sivil toplum örgütleri ve medya, ulusal ve uluslararası ilişkiler, ideolojiler ve politika yönelimleri, ekonomik ve sosyal politikalar olarak sıralanabilir.

Hükümet ve devlet, siyasal sistemin merkezinde yer alır. Hükümet, kamu politikalarını belirleyen ve uygulayan yönetim organlarından oluşurken, devlet bir ülkenin egemenliğini temsil eder. Yasama, yürütme ve yargı güçleri ise siyasal sistemin temel organlarını oluşturur. Yasama gücü, yasaların oluşturulduğu mekanizmayı temsil ederken, yürütme gücü yasaların uygulanmasından sorumludur ve yargı gücü yasaların yorumlanması ve uygulanmasının denetimini gerçekleştirir (Friedrich, 1963, s. 335).

Partiler ve siyasi aktörler, toplumun farklı görüşlerini ve çıkarlarını temsil eder. Partiler, toplumsal talepleri ve görüşleri siyasi platformlarda sunarlar ve seçimlerde rekabet ederler. Seçimler, demokratik siyasal sistemlerde vatandaşların temsilcilerini seçme sürecini ifade eder ve siyasi katılımın bir aracıdır. Anayasa ve temel haklar, siyasal sistemde bireylerin hak ve özgürlüklerini korumak için önemlidir. Anayasa, temel hukuki ilkeleri belirlerken, temel haklar bireylerin devlet müdahalesine karşı

korunduğu temel ilkeleri içerir. Sivil toplum örgütleri ve medya, siyasal sistemin dışında etkili bir rol oynar. Sivil toplum örgütleri, vatandaşların toplumsal katılımını teşvik ederken, medya kamuoyunu bilgilendirir, siyasi süreci denetler ve kamuoyunu şekillendirir (Friedrich, 1963, s. 337).

Uluslararası ilişkiler, bir ülkenin iç politikası ile dış politikası arasındaki ilişkiyi yansıtır. Siyasal sistem içindeki ideolojiler ve politika yönelimleri, siyasi tercihleri ve politika yapısını şekillendirirken, ekonomik ve sosyal politikalar da toplumsal refahı artırmayı amaçlar. Sonuç olarak, siyasal sistem bir toplumun veya ülkenin yönetim yapısını ve siyasi işleyişini temsil eder. Hükümet, devlet, yasama, yürütme ve yargı güçleri, siyasi partiler, seçimler, anayasa, sivil toplum örgütleri, medya, ulusal ve uluslararası ilişkiler gibi unsurlar siyasal sistemin temel öğelerini oluşturur. Bu unsurlar, toplumsal ihtiyaçlara, kültürel dinamiklere ve değişen koşullara göre evrilebilir ve toplumun yönetimini etkileyebilir (Friedrich, 1963, s. 341).

3.2 Bürokrasi: Kavramsal Çerçeve

Bürokrasi, modern toplumların yönetim yapısını ve kamu hizmetlerinin düzenli ve etkin bir şekilde yürütülmesinde merkezi bir rol oynayan bir terimdir. Bu bölümde, bürokrasi kavramının kavramsal çerçevesi geniş bir perspektiften ele alınacaktır.

Bürokrasi kavramı, büyük ölçekli organizasyonların yönetimini sağlamak amacıyla kurulan resmi bir yapıyı ifade eder. Bu yapı, rasyonel kurallara ve düzenlemelere dayalı bir şekilde işler ve örgütsel hiyerarşiyi içerir. Bürokrasi, özellikle karmaşık ve büyük ölçekli toplumlarda işleyişi düzenlemek ve kamu hizmetlerini etkin bir şekilde sunmak amacıyla kullanılır.

Bürokrasinin temel unsurları arasında iş bölümü, örgütsel hiyerarşi, yazılı kurallar ve prosedürler, özel yetkiler ve standartlaşmış işlemler yer alır. Bu unsurlar, işlerin düzenli ve sistematik bir şekilde yürütülmesini sağlayarak verimliliği artırır.

Bürokrasinin temel amacı, karmaşık toplumsal ve ekonomik yapıları düzenlemek ve kamu hizmetlerini etkin bir şekilde sunmaktır. Bürokratik yapılar, istikrarı sağlama, verimliliği artırma, kaynakları etkili kullanma ve hesap verebilirliği sağlama gibi hedefleri amaçlar.

Bürokrasi, çeşitli avantajlar ve dezavantajlar sunar. Avantajlar arasında iş süreçlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesi, kararların nesnel bir temele

dayandırılması, öngörülebilirlik ve verimlilik yer alır. Ancak aynı zamanda aşırı kuralcılık, yavaş karar alma süreçleri ve esnekliğin azalması gibi dezavantajlar da gözlemlenebilir.

Max Weber, bürokrasi kavramını anlamak için temel bir çerçeve sunmuştur. Weber'e göre, bürokrasi rasyonel-legal otorite temelinde oluşturulmalıdır. Yazılı kurallar ve yasalara dayalı bir yapı, etkin ve hesap verebilir bir yönetim biçimi sunar.

Bürokrasi ve kamu yönetimi birbiriyle sıkı bir ilişki içindedir. Kamu hizmetlerinin düzenli ve etkin bir şekilde sunulmasını sağlamak amacıyla kurulan bürokratik yapılar, kamu yönetiminin temel taşlarını oluşturur. Kamu yönetimi, bürokrasinin işleyişini denetler ve kamu hizmetlerinin adil bir şekilde sunulmasını sağlar.

Demokratik toplumlarda bürokrasi, önemli bir rol oynar. Ancak, bazen bürokratik yapılar, demokratik hesap verebilirlikle çelişebilir. Bu nedenle, etkin bir bürokratik yapı oluştururken denge sağlamak ve demokratik mekanizmaları güçlendirmek önemlidir.

Teknolojik gelişmeler ve toplumsal değişimler, bürokrasinin işleyişini etkileyebilir. Eleştirmenler, bürokrasinin bazen aşırı büyüdüğünü ve esnekliğini yitirdiğini öne sürer. Modern yönetim teorileri, bürokratik yapının daha etkin, esnek ve çağa uygun hale getirilmesi için çeşitli yaklaşımlar sunar.

Sonuç olarak, bürokrasi modern toplumların yönetim yapısının temel bir unsurudur. Kamu hizmetlerinin düzenli ve etkin bir şekilde sunulmasını amaçlayan bürokrasi, rasyonel kurallara dayalı bir yapıya sahiptir. Ancak, bürokrasinin avantajları ile dezavantajları arasında denge kurmak ve sürekli olarak iyileştirmeler yapmak gerekmektedir.

3.2.1 Bürokratik sistem kavramı

Her devletin işleyişine devam etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda siyasi partilerin veya siyasal iktidarların demokratik bir ülkede yaşıyor olmaları halinde düzenli seçimler ile değişmesi mümkün olmaktadır. Bu da devletin devamlılık ilkesini bozabilecek bir durumdur. Bu nedenden ötürü devlet devamlılığını sağlayabilmek için farklı bir yönetim sistemine sahip olmalıdır. Hiyerarşik yapı ve iş bölümlerinin doğru şekilde ayrılmasının sağlandığı bu yönetim şekli çalışmanın başında da

belirttiğim üzere bürokratik bir sistem yaklaşımını beraberinde getirmektedir (Eryılmaz, 2017, s. 19).

Toplumlar yerleşik hayata geçtikten sonra sınıf kavramı daha keskin bir çizgiye geçmeye başlamıştır. Sınıflar belirginleşirken yöneticilik gibi yeni bir kavram oluşmaya başlamış ve bu da diğer tüm sınıflar içerisinde yerini ayırmıştır. Toplumsal yaşamın devamlılığının sağlanabilmesi için vergi toplama uygulamalarının getirilmesi, hizmetlerin topluma sunulmaya başlanması, kaynakların doğru ve adil dağıtılması işleminin yürütülmesi için bu toplumsal örgüt içerisinde yeni bir düzen oluşmaya başlamıştır. Doğal bir sürecin sonucunda ise sınırlar oluşturularak o sınırlar içerisinde yaşayan insanların hayatlarını düzenleyen kanunları koyan ve işleten bir yönetim anlayışı gelişmeye başlamıştır. Tüm bu örgütün adı ise bürokrasidir (Eryılmaz, 2017, s. 41).

Yönetim ve bürokrasinin gelişim süreçleri paralel bir şekilde ilerlemektedir. Yönetim geliştikçe bürokrasi de gelişmektedir. Örgütlerde yaşanan değişimler zorlukları beraberinde getirmekte ve karmaşık bir yapının ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bürokrasi tüm bu karmaşıklığı ve zorluğu aşmaya yarayan, düzeni geri getiren bir örgüt sistemidir. Yönetimde kalifiye kadroların oluşması, sistematik bir düzenin ortaya çıkması için vazgeçilmez bir örgüt faaliyetidir (Eryılmaz, 2017, s. 42).

3.2.2 Bürokrasinin unsurları

Bürokrasi yasaların uygulanmasını ve hizmete girmesini sağlayan bir örgüt çalışmasıdır. Yetkili devlet kurumları tarafından hazırlanan politikalar bürokrasi tarafından uygulanmaktadır. Farklı görüşlerde kişilerin fikirleri alınarak hazırlanan bu politikalar birçok farklı öneri ve veri ile birlikte tasarlanmaktadır. Bürokrasi yapısı itibariyle özellikle gelişmiş toplumlarda vazgeçilmez birçok rol üstlenmektedir.

Bu roller genel olarak toplumsal işleyişin devamlılığını sağlamaya yönelik olmamasının düşünülemeyeceği pozisyonda bulunmaktadır. Rollerden biri devletin normal ve rutin işlerini gerçekleştirme faaliyetidir. Bu hizmetler vatandaşlara her gün kesintisiz olarak bürokratlar tarafından sunulmaktadır. Bir diğer hizmeti ise yasaları uygulamasıdır. Yasaların yorumlanması ve yine hizmet verirken kural koyabilme yetkisi bürokratların elinde bulunmaktadır. Bürokrasi bir diğer açıdan yasama, yürütme ve yargı organları ile vatandaşlar arasında oluşması gereken bağı kuran

örgüttür. Son olarak bürokratların sahip olduğu uzmanlıklar ile birlikte politika süreçleri işleyebilmekte, kamu politikaları belirlenebilmektedir (Kaya, 1994, s. 10).

3.3 Siyasilerin Güç Kaynakları

Siyasetçilerin kendi başlarına hazırladıkları bir politika günümüzde geçerliliği olmayan bir siyasi realiteye dönmektedir. Bu bağlamda siyasilerin bürokratlar ile birlikte hazırladıkları politikalar hem güçlü bir pozisyona sahip olmalarını sağlamakta hem de daha anlamlı bir politika belirlemelerine yardımcı olmaktadır.

Siyasilerin sahip olduğu güç kaynakları, politik arenada etkili olmalarını ve politik hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlayan faktörlerdir. Seçmen desteği, medya etkileşimi, finansal destek, parti bağlantıları, uzmanlık, liderlik yetenekleri gibi çeşitli kaynaklar, siyasilerin etkinliğini ve etkisini belirler. Bu güç kaynakları, siyasilerin politik karar alma süreçlerine katkı sağlar ve politika yapımında belirleyici bir rol oynar.

3.3.1 Siyasi partiler

Siyasiler bürokratlara karşı güçlü bir siyasi parti yapısını kullanabilmektedir. Bu politikacıların kullandığı en büyük araçlardan birini oluşturmaktadır. Siyasi parti unsuru aldığı destek oranında bürokrasi üzerinde bir kontrol sağlanmasını kolaylaştırmaktadır. Partinin ideolojisi bürokrasi ve yasa düzenleyiciler arasında ikili bir dengeye yol açmaktadır. Parti tarafından siyasilere siyasiler tarafından da bürokratlara siyasi rehberlik ve ideoloji aktarımı yapılmaktadır. Burada bürokratlar ilgili siyasi partinin ideolojisini benimsememeleri durumunda daha önceki bölümde de gördüğümüz üzere yer değişikliğine tabi tutulmaktadır. Bu nedenle bürokratlar kendi yerlerinin değiştirilmemesi adına çoğu zaman yönetimdeki siyasi partinin ideolojisini benimsemiş gibi davranmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 108).

3.3.2 Siyasi meşruiyet

Siyasetçilerin yönetme meşruiyetleri direkt olarak halk tarafından gelmektedir. Seçimler yolu ile halk tarafından aldıkları oy çoğunluğu siyasilerin direkt olarak yönetsel meşruiyet sahibi olmalarını sağlamaktadır. Bürokratlar ise halk tarafından seçilmemektedir. Görev başına gelen siyasiler tarafından belli nedenlerle göreve getirilmektedirler. Meşruiyet açısından siyasiler ve bürokratlar aynı sınıfta

bulunmamaktadır (Öztürk, 2017, s. 154). Anayasal bakımından kamu politikaları belirleme görevi siyasilerin elinde bulunmaktadır. Bürokratlar bu kapsam içerisinde bütçe planı yapmaktadır. Ancak işlerin anayasal olarak ilerleyebilmesi için bu bütçe çalışmalarının da siyasiler tarafından meşrulaştırılması gerekmektedir. Siyasiler direkt olarak bürokrasiyi denetleme ve yönetme hakkına sahiptirler (Eryılmaz, 2010, s. 105).

3.3.3 Personel mekanizması

Meşruiyet bölümünde görüldüğü gibi bürokratlar siyasiler tarafından atanmaktadır. Ancak personel mekanizması devamlılığı esas aldığından siyasiler görevlerinden alınsa bile (görev süresinin dolması, seçim kaybetmesi gibi nedenler.) bürokratlar çok daha uzun süreler boyunca görevlerinde kalabilmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak ilgili bürokrat kendisini oraya yerleştiren siyasi partinin emri altında çalışma zorunluluğunu hissetmeyi bırakmaktadır. Farklı siyasi grupların altında da görev yapmaya başlayan bürokratlar kontrol altında tutulabilmektedir (Eryılmaz, 2010, s. 106).

3.3.4 Kamu işletmeciliği

Kamu işletmeciliği kavramı ilk olarak 1980'li yıllarda ortaya atılmıştır. Burada amaç siyasilerin ve diğer kurumların işlerini kolaylaştırmak ve yerlerini güçlendirmektir. Genellikle sağ görüşlü hükümetler kamu işletmeciliğini uygulamaktadır. Amaç memurların siyasi danışman gibi çalışmayarak yönetici olabilmelerinin önünü açmaktır. Kamu işletmeciliğinin asıl amacı memurların politika belirlemeleri kısmında işletme becerisi sahibi olmaları ve üst düzey yöneticiler ile bürokratları kontrol altına alabilmektedir (Öztürk, 2017, s. 150).

Kamu işletmeciliği, kamusal hizmetlerin düzenli ve verimli bir şekilde sunulması için oluşturulan organizasyonların yönetimiyle ilgilenir. Bu alan, sağlık, eğitim, ulaşım, enerji gibi temel hizmetlerin yanı sıra stratejik sektörlerde de faaliyet gösteren kamu işletmelerini içerir. Temel amacı, halkın ihtiyaçlarını karşılayarak toplumsal refahı artırmaktır. Kamu işletmeciliğinin temel unsurları, etkinlik, hesap verebilirlik, şeffaflık ve toplumsal çıkarların korunması olarak öne çıkar. Kamu işletmeleri, etkin bir şekilde yönetilerek kaynakların doğru kullanılmasını sağlamalıdır. Aynı zamanda, faaliyetlerin toplumun geneline fayda sağlaması ve hesap verebilir bir şekilde yürütülmesi gereklidir (Öztürk, 2017, s. 153).

3.3.5 Uzman bütçe kuramları

Bürokratlar politika hazırlar ve uygularken fona ihtiyaç duymaktadır. Bu aşamada siyasetçileri etkilemekte ve daha fazla kaynak bulmalarını istemektedirler. Bütçe hazırlanırken siyasetler ve bürokratlar etkileşim içinde bulunmaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 105). Bütçe hazırlandıktan sonra çok daha zorlu ve tehlikeli bir süreç başlamaktadır. Bütçenin etkili bir şekilde kontrol edilmesi gerekmektedir. Burada amaç siyasetçilerin saygınlıklarının kazandırılması ve bürokratların siyasetler üzerindeki siyasi gücünü azaltmaktır. Bu kontrol kurumlarının kendileri tarafından yapılmamakta uluslararası şirketler aracılığı ile sürdürülmektedir.

3.4 Bürokrasinin Güç Kaynakları

Bürokrasi zaman içerisinde devletin yapılarının ve işlevinin büyümesi ile birlikte siyasi kurumlar karşısında güç kazanmaya başlamıştır. Bunun en büyük nedenleri arasında uzmanlık gerektiren alanlara sahip olması, deneyim ve karar uygulayıcı konumu gelmektedir. Bu güç kazanımı ise birçok farklı kaynağın sağladığı faydalar ile özetlenebilmektedir.

Bürokrasi organizasyonların işleyişini belirleyen ve yöneten bir yapıdır. Bürokrasinin sahip olduğu güç kaynakları, karar alma yetkisi, uzmanlık, rutin işleyiş kontrolü, personel yönetimi, bütçe kontrolü, yönetim istikrarı gibi unsurlardan oluşur. Bu güç kaynakları, bürokrasinin organizasyon içinde etkili olmasını ve yönlendirici bir rol üstlenmesini sağlar.

3.4.1 Daimi statü

Günümüz devlet sınırlarında görüldüğü gibi bu sınırların öncesinde de birçok kez iktidarların çeşitli nedenlerle görevlerinden alındığı görülmektedir. Kimisi yönetim süresi sona erip tekrar seçilmeyerek kimisi de hala görev süresi devam ederken yönettiği toplum tarafından beğenilmeme sonucunda görevlerinden alınmışlardır. Ancak bürokrasi bu şekilde kolay olarak değişmemektedir. Bürokrasi iktidarların değişip değişmediğine aldırmaz etmeden görevini eksiksiz ve aksatmadan yapmaya devam etmektedir. İktidarlar görev süreleri bitince bir sorumluluk hissetmezken bürokratlar daimi oldukları için istikrarlı bir şekilde görevlerine devam etmektedirler. (Eryılmaz, 2010, s. 99).

3.4.2 Danışma meclisleri

Bürokrasinin politik gücü danışma meclisleri ile artmaktadır. Danışma meclisleri politika yapım alanında etkin olarak görev alan ve bakanlık teşkilatlarında dahi çalışabilen kurullardır. Kurullarda genellikle siyasiler tarafından çözülemeyen konular ele alınmaktadır. Bu şekilde siyasilerde bir açıdan rahatlamaktadır. Kısa süresi kriz durumlarında danışma meclisleri siyasilere hizmet ederken uzun süreli politikalarda bürokrasinin işine yaradığı görülmektedir. (Eryılmaz, 2010, s. 103)

3.4.3 Planlama ve bütçe

Bürokrasi gücünü genel anlamda bütçe yapımı unsurundan kazanmaktadır. Planlama ve bütçe görevi bürokrasiye verildiği için mevcut konumunu güçlendirici bir faaliyet olarak konuya yaklaşılmaktadır. Bu alanda siyasi organlar yetki dışı bırakılmıştır. Amaç ise uzun vadeli politika belirleyicisi olarak bürokrasinin görülmesidir (Uçman, 2014, s. 84). Bürokrasi bütçe yönetimi nedeniyle siyasal organlar üzerine hakimiyet kurabilmektedir. Alanında uzman kişiler tarafından ele alınması gereken bütçe planlama ve yönetimi siyasiler içerisinde de aktif bir konu olarak gündemde kalmaktadır. Kaynakların doğru dağıtılması siyasiler için oy devşirme olarak nitelendirilmektedir. Bu yönden bütçenin doğru planlanın uygulanabilmesi amacıyla parlamentolar kurulmakta ve siyasilerde bu sürece dahil olmaya çalışmaktadır (Kılavuz ve Arslan, 2015, s. 248).

3.4.4 Kararların uygulanma prosedürleri

Kararların uygulanması konusu hem siyasiler hem de bürokratlar için önemli konuların başında yer almaktadır. Burada dikkat edilen gerçek ise belirlenen politikalarda nelerin yazdığı değil nelerin gerçek anlamda uygulamaya geçtiğidir. Kanun ve genelgede bu husus baz alınmaktadır. Kararların uygulanması sorumluluk açısından tamamen bürokratlara aittir (Eryılmaz, 2010, s. 104). Birçok alanda siyasilerin çıkarları ile bürokratların korumacılığı karşı karşıya gelebilmektedir. Bürokratlar siyasiler tarafından verilen önerileri kabul etmek istemediklerinde kaynak yetersizliği ya da imkansızlık gibi bahaneler ile konuyu kapatabilmektedir (Öztürk, 2017, s. 142). Bu bürokratların aynı zamanda kamu kaynağını koruma sorumlulukları nedeniyle seçtikleri bir tutumdur.

3.4.5 Apolitiklik

Bürokratların şekil itibariyle parti tutumlarından ayrı hareket etmesi ve tamamen apolitik bir karar alma mekanizması olması gerekmektedir. Kamu kaynaklarının yönetimi ve taksiminde tamamen siyasetten uzak bir tutum takınmaları, bu yönde sadece uzmanlık bilgisi ile bilimin ışığından yararlanmaları en doğru tutum olacaktır. Siyasilerin kısa vadede değişeceği ama bürokratların çok uzun zaman görevde kaldığını belirtmiştir. Bu da bürokratların uzun vadeli programlarda direkt olarak halka karşı sorumlu oldukları sonucunu doğurmaktadır.

Bürokratların bu tutumlarının yanında siyasetçilerde bürokratların bu özelliğini doğru yönetmeye çalışmaktadır. Bu yönetim modeli ise herhangi bir politikada siyasiler oy kaybedeceklerini düşünürlerse bu politikaları bürokratlar üzerinde uygulamaya oymaya çalışmaktadır. Böylece halka hesap verecek kişi tekrar bürokratlar olacaktır. Bu siyasi bazı kararların siyasetçilerden uzak tutulması ve hesap verme mekanizmasını yine bürokratlar üzerine çevirme tutumu olarak özetlenebilir (Beşirli, 2013, s. 66).

3.4.6 İdeoloji

Kurum ideolojisi tamamen örgüt tarafından belirlenmektedir. Bu belirlenme süreci örgüt tarafından geliştirilen programlar, yaklaşımlar ve siyasaların bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. Bürokrasi hükümetler tarafından hangi politikaların uygulanacağı hakkında bilgi alarak bu politikaları özel bir çerçevede ele almaktadır (Eryılmaz, 2010, s. 99).

Kurumların ideolojileri en basit ifade ile ikiye ayrılabilir. Bunlar sert ideolojiler ve yumuşak ideolojilerdir. Yumuşak kurum ideolojisi uzun süredir hali hazırda uygulanan programların devam ettirilmesi olarak özetlenebilir. Burada bürokratlarda bu ideolojinin devamından yana olmaktadır. Sert kurum ideolojisi ise bürokratların ilgili ideolojinin yetersiz olduğunu düşünmeleri üzerine yeni politik ideolojiler talep etmelerini anlatmaktadır. Burada yeni politikaların bürokratların talep ve beklentileri yönünde ortaya konması beklenmektedir (Öztürk, 2017, s. 138).

3.4.7 Uzmanlık ve bilgi

Bürokrasinin siyasalardan ayrıldığı en önemli güç kaynakları arasında bilgi ve uzmanlık gelmektedir. Devlet yürütmek istediği faaliyetleri bürokratlar vasıtasıyla bu

bilgi ve uzmanlık aracılığı sayesinde gerçekleştirmektedir. Teknoloji ve bilgi düzeyinin gelişmesi aynı zamanda bürokratları da geliştirmektedir. Bunun sonucunda bürokrasi dinamik yapısı ile uzman teknokratlar yetiştirmekte ve diğer uzmanları da hızlı ve verimli bir şekilde ilerlemeye yönlendirmektedir. Bürokratlar bazı durumlarda bilgi ve belgeleri siyasilere doğru şekilde ulaştırmayarak çeşitli sabotaj girişimlerinde bulunabilmektedir. Bunun amacı genel olarak bürokrasinin kamu çıkarı taşıması ve kendince kamu yararı doğma imkanı olan durumlarda siyasilerden ayrı hareket edebilme kabiliyetidir (Eryılmaz, 2010, s. 98).

3.5 Türkiye’de Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinin Tarihsel Süreci

Osmanlı Döneminden başlayarak günümüz Türkiye’sinin bürokrasi ve siyaset ilişkisini bu başlıkta incelemeye çalışacağım. Amacım siyaset ve bürokrasinin ne derece uyumlu veya uyumsuz olduğunu göstermek olacaktır. Bürokrasinin dinamik yapısı ve kendini yenileyip yenilemediği ile siyasetin bürokrasi üzerinde ne kadar hakimiyet kurabildiğine odaklanıyor olacağım.

3.5.1 Osmanlı dönemi

Osmanlı Devleti kurulması ile birlikte bahsedilebilecek bürokrasi kavramını Selçuklu Devleti yönetiminden esinlenerek devam ettirmeye çalışmıştır. Her ne kadar mikro ölçekte Memlükler ile İlhanilerden de izler görmek mümkün olsa da ağırlıklı olarak adli, askeri ve mülki yapı Anadolu Selçuklularının bürokratik yapısını yansıtmaktadır (Köprülü, 1984, s. 110).

Osmanlı Devleti’nin yükseliş dönemi incelendiğinde üst düzey bürokratların gelir kaynaklarının çok yüksek olduğu görülmektedir. En güçlü dönemlerinde ise 13.000’e yakın sivil bürokratin görev yapması merkez teşkilatlarının güçlü olduğunu göstermektedir. Bürokratların çalışma sürelerine baktığımızda ise özellikle kuruluş dönemi ve sonrasında yükselme döneminde bazı bürokratların 20 yıl üstünde vazife yaptığı dikkat çekmektedir. Hatta taşra yönetiminde gerileme döneminde dahi 5 yıldan fazla süre aynı görevde kalan bürokratlar görülmektedir. Bürokratların uzun süreli olarak görevde kalmaları daha önce üst maddelerimizde değindiğimiz rüşvet sorununu doğurmuş ve özellikle 18. yüzyıla gelindiğinde ciddi yönetsel bozukluklar ortaya çıkmaya başlamıştır (Aykaç, 1997, s. 135-137).

Bazı araştırmacılar Osmanlı Devleti'ni ayakta tutan 4 bürokrat kademesinden bahsetmektedir. Bunlar Defterdar, Nişancı, Kazasker ve Veziriazam mevkileridir. Bazı kaynaklar Osmanlı toplumunu reaya ve askeri olarak ikiye ayırmaktadır. Devlette görev alan yönetici sınıfı ise 4'e ayrılmaktadır. İlmiye, Mülkiye, Kalemîye ve Seyfiye sınıfları üst yöneticiler olarak kabul edilmektedir (Tortop, 1990, s. 72).

Bu sınıflar içerisinde en önemli görevlerde yer alan kişiler Mülkiye sınıfında bulunmaktadır. Vezirler, komutanlar, beylerbeyi gibi önemli ve rütbeli yöneticiler hem sivil hem de askeri bürokrasiyi işletmektedir. Osmanlı devletinde askerler sadece ordu da görev almamaktadır. Aynı zamanda sivil bürokrasi içerisinde de yer almaktadırlar (Giritli, 1979, s. 36).

İlmiye sınıfı ise daha ziyade bürokratik yapıyı meydana getirmektedir. Bu sınıf içerisinde eğitim, din ve yargı gibi hizmetler vermekte olan kadılar, müftüler ve şeyhülislam bulunmaktadır. Ordu devlet olan Osmanlı tamamen askerlerin oluşturduğu bir sınıf olan seyfiye sınıfına da ayrı bir önem beslemektedir. Askeri görevliler yönetim içerisinde çok önemli yerlere sahiptirler (Aykaç, 1997, s. 138-139).

Yönetimsel açıdan Enderun Mektebi Osmanlı'da çok önemli bir yere sahiptir. İlk başta sadece devşirmelerin kabul edildiği mektep zaman içerisinde Türk öğrencileri de kabul etmeye başlamıştır. 13. yüzyıla kadar Enderun mektebini bitirenler arasından 79 sadrazam, 36 kaptan-ı derya ve 3 şeyhülislam yönetim kademesinde görev almıştır (Engin, 1977, s. 11-17).

Bürokratik yapı oluşturulurken öncelikle padişah tarafından sadrazam atanır, ardından sadrazam tarafından günümüz bakanlar kuruluna benzer bir yapı oluşturulurdu. Bu yapı günümüz bakanlar kurulundan farklı olarak herhangi bir program hazırlama ya da meclisten güvenoyu alma gibi bir özellik taşıymıyordu (Armağan, 1978, s. 6).

Fransız İhtilaline kadar geçen sürede yürütölmeye çalışılan bürokratik işlemler bu kapsamda ele alınabilmektedir. 1789 yılından itibaren ise Osmanlı açısından bürokrasi büyük bir önem taşımaya başlamıştır. 1789 – 1839 yılları arasında Osmanlı bürokrasisinde köklü değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerin birçoğu ileride kurulacak olan Türkiye Cumhuriyeti açısından da direkt olmasa da dolaylı açıdan

etki etmiştir. Bu dönem içerisinde hem Tanzimat dönemi hem de Tanzimat sonrası dönem için birçok unsur köklü olarak değişmiştir (Birand, 1955, s. 22).

18. yüzyıl ile birlikte Osmanlı'nın batıda aldığı yenilgiler artmaya başlamıştır. Bu değişiklik arayışını getirerek yeni hareketlerin başlamasına neden olmuştur. III. Selim ile birlikte başlayan bu değişiklik hareketleri 19. yüzyıla gelindiğinde II. Mahmut ile devam etmiş ve reform hareketleri adını alacak değişiklik ve düzenlemeler başlamıştır. Bu hareketlerin ilk amacı yenilgilerin artması üzerine yeni bir askeri düzen getirmektir. Tanzimat ile birlikte ise askerin gücünü onarmanın yanında sivil bürokrasinin de değişmesi gerektiğini ortaya çıkmıştır. Tanzimat sonrasında sivil bürokrasi padişaha karşı tam olamasa da kısmi açıdan özgürlük kazanmaya başlamıştır. Bu başlayan özgürlük akımı tanzimat sonrasında da bürokratlar tarafından devam ettirilmeye çalışılmış ve sivil bürokrasi geliştirilmeye odaklanılmıştır (Heper, 1983, s. 296).

Bürokrasinin tanzimat dönemi itibariyle düştüğü hataların başında Avrupa'nın lüks hayatına özenmeleri gelmektedir. Memurlar bu dönemde bu lüks hayatına giriş yapabilmek için kamu kaynaklarını kendi zevkleri için kullanmaya başlamışlardır. Bu dönemde padişahlara bürokratlar baskı kurmaya çalışmışlar ve istifaya zorlamışlardır. Bu istifaya zorlamalarının sebebi kendi hata ve kusurlarını kapatma girişimidir. Başta yüksek memurlar olmak üzere birçok bürokrat bu dönemi kendilerini zengin etmeye odaklanmış bir şekilde geçirmiş ve bürokrasi açısından kötü bir dönem yaşanmıştır (Mardin, 1990, s. 240).

23 Aralık 1876 tarihinde I. Meşrutiyetin ilan edilmesi ile birlikte bürokraside yenilikçi hareketler de konuşulmaya başlamıştır. 1876 anayasası ilk olarak hizmetlerin farklı dairelere ayrılarak gerçekleştirileceğini dile getirmiştir. Aynı zamanda hiyerarşi açısından yeni düzenlemeler getirilmeye çalışılmış ve dairelerde görev alan memurların üstlerine itaat ve riayet edecekleri belirlenmiştir. Padişahın mutlak yetki kullanımı bu anayasa ile ya kendisinin direkt olarak kullanabileceği ya da görev verdiği bir memur aracılığı ile kullanılabilmesine dönüştürülmüştür. Eğer memurlar padişah tarafından alınan bir yetkili karşı tarafa karşın kullanıyorlarsa hiçbir şekilde mesul tutulmayacaklardır şeklinde bir ifade de yer almaktadır (Yayla, 1982, s. 39-40).

Yine bu ilk anayasa ile birlikte memurluk bir meslek haline dönüşmeye başlamıştır. Bazı maddeler direkt olarak memurların iş tanımına yönelik oluşturulmuş ve vazifelerini işaret etmekte hatta memur haklarını korumaktadır. Özellikle 39, 40 ve 41. maddeler ehliyet, liyakat üzerine memurların tayin edilmesi gerektiği, istifa etmemeleri durumunda veya zaruri bir sebep yokken görevden alınamayacakları, vazifelerinden kendilerinin sorumlu olduğu, kanuna aykırı bir şekilde amirleri tarafından verilen bir emri uygulamaları durumunda suçlunun kendileri olacağı gibi tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamalar artık devlet memurluğu kavramının oturtulmaya başladığını göstermektedir (Zinkeisen, 2019, s. 236).

Bu kapsam altında baktığımızda Osmanlı Devleti yönetim şeklinin özellikle 1876 yılından sonra köklü bir değişikliğe girme çabası içerisinde olduğunu söyleyebiliriz. Bürokrasinin en hızlı geliştiği ve güçlendiği dönem olarak görülen bu tarihlerden itibaren bürokrasi adına yeni yapılanma çabası II. Meşrutiyet dönemine kadar devam etmiştir (Mardin, 1983, s. 222). 1876 anayasasının yürürlükte olması ama uygulanmaması üzerinde daha önce belirtilen yasaların uygulanabilmesi adına 1908 yılında II. meşrutiyet ilan edilmiştir. Daha önceki bürokrasi ile ilgili maddeler yeni anayasa da korunurken ilk olarak parlamenter sistem bu anayasa ile kabul edilmiştir (İnce, 2022, s. 69).

II. Meşrutiyet genel hatları ile birlikte padişahın tek adam olmasını ve geniş yetkilere sahip olmasını kabul etmemekte ve bürokrasinin daha işlevsel hale gelmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu alanda bu hareketin gerçek anlamda istediği şekilde sonuçlandığını söylemek mümkün olmasa da Osmanlı sonrası kurulacak olan Türkiye için bir ön hazırlık niteliği taşıdığını söyleyebiliriz (Aykaç, 1997, s. 160).

3.5.2 Cumhuriyet sonrası erken dönemi

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulması ile birlikte Osmanlı Devleti'nden kalan birçok borç yeni kurulmuş olan cumhuriyetin omuzlarına yüklenmiştir. Bu borç yanında aynı zamanda devlet işleyişi ve bürokratik yapıda devralınmıştır. Burada bu mirasın hangi boyutta devralındığını en iyi ifade eden örnek ise Osmanlı Devleti'nin son döneminde bakanlar kurulunda görev alan 11 bakanın cumhuriyet ilan edildikten sonra kurulan ilk hükümette de görev almaları olarak gösterilebilir (Ergun ve Polatoğlu, 1988, s. 78). Bu açıdan baktığımız zaman yönetsel anlamda birçok kurum ve kuruluş için bürokrasi açısından köklü bir değişiklik yapıldığını erken dönemde

söylememiz mümkün görünmemektedir. Kuruluşlar iç yapılarını aynı şekilde devam ettirmişlerdir.

3.5.3 Tek parti dönemi

Osmanlı Devleti'ni incelerken gördüğümüz gibi bürokratlar genellikle devşirmelerden seçilmekte, devlete sıkı bir şekilde bağlı olan ve hatta köle olan bir bürokrat-kul yapısının oluştuğunu söyleyebiliriz. Bu yönetim anlayışı padişaha dayalı olmakla beraber en üst yönetici ne derse o olur yaklaşımının benimsendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Cumhuriyet dönemine geldiğimizde ilk meclisin oluşturulması ile birlikte bu yapının biraz kırıldığı ve bürokrasinin daha özgür bir modele doğru yol aldığını söyleyebiliriz (Heper, 1983, s. 87).

Tanzimat dönemi ile başlayan bürokraside yenilik hareketleri cumhuriyetin ilk döneminde de artmaya devam etmiştir. İlk ve kurucu parti olan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) batılılaşma ve modernleşme adına bürokrasiyi de geliştirmek için yeni adımlar atmıştır. İlk kuruluş dönemi Atatürk ve İnönü gibi ana lider kadronun da dahil olduğu şekilde askeri bürokrasinin ağırlık verildiği bir şekilde oluşturulmuştur. Her ne kadar askeri bir siyasal güç olarak kurulmuş olsa da attıkları adımlar sivil bürokrasinin güçlenmesine yönelik planlanmıştır. Savaştan çıkan ve yıkılmış bir ülkenin topraklarında kurulan cumhuriyet için ilk dönem askeri bürokrasinin ağır basması beklenen bir sonuçtur (Heper, 1974, s. 112).

Tek parti dönemi bürokrasi oluşumuna baktığımızda iki farklı grup olduğu görülmektedir. İlk grup Atatürk'ün çevresinde oluşan askeri bürokrasi grubudur. Bu grup savaşın en zorlu zamanlarını geçirmiş ve iktidarı ele geçirmek için bir amaç taşımaya başlamış bir gruptur. Diğer grup ise özellikle yüksek statülü ve mülkiye mezunlarını barındıran gruptur. Bu grup toplumda yüksek statüye sahip iş olanağı bulunmadığı için bürokrasiye yönelen ve yönetimde olmak isteyen gruptur (Heper, 1974, s. 111).

Bürokrasi bu dönemde iki farklı misyon benimsemiştir. İlk misyon reformları hayata geçirmek üzerine ortaya çıkmıştır. Yeni kurulan cumhuriyetin hızlı bir şekilde değişip gelişebilmesi için reformları da hızlıca gerçekleştirmesi gerekmektedir. Diğer misyona baktığımızda ise kamu bürokrasisinin ekonomik kalkınma konusunda öncü konuma getirilmesidir. Her iki misyonun ortak özelliği reformların halka benimsetilme görevinin bürokrasiye ait olmasıdır (Eryılmaz, 2017, s. 152).

Bu dönemde bürokrasi yeni reformların halka benimsetilmesi konusunda büyük ölçüde tek partiden yararlanmışır. Bürokrasinin büyük kısmı tek parti yetkililerinden oluştuğu için bu yeniliklerin halka aktarılması ve uygulanabilirliğinin sağlanması adına siyaset ve bürokrasinin ortak hareket ettiğini söylememiş mümkün görünmektedir. Bu tek parti olan Cumhuriyet Halk Fırkası'nın hem sivil bürokrasi hem de asker kökenli bürokratlar tarafından oluşması zaman içerisinde partiyi bürokratların partisi olarak nitelenmesine neden olmuştur (Eryılmaz, 2017, s. 152).

1 Ekim 1922 tarihinde çıkarılan bir kanun ile birlikte devletin tüm sivil bürokrasi kadrolarının iptal edildiği duyurulmuştur. Bunu takiben oluşturulan bakanlıklara kendi kadrolarını kurma görevi verilmiştir. Bu kanunun asıl amacına bakacak olursak Osmanlı geleneği ile hareket eden sivil bürokrasi kanadının yönetimden uzaklaşmasını sağlamaktır diyebiliriz. Amaç eski yönetime sadık olan bir bürokrasi anlayışını tekrar yeşertmek değil cumhuriyete sadık olan yeni bir bürokratik yapı kurmaktır (Doğaner, 2013, s. 68).

Cumhuriyet döneminin bürokrasi açısından altın yılları tek parti döneminde yaşanmıştır. Bürokrasi tam anlamıyla yönetimi temsil etmektedir. Bürokrasi tek parti döneminde hem karar verici hem de uygulayıcı konumuna gelmiştir. Devlet ve parti özdeş bir yapıya sahip olmuştur. 1935 yılında düzenlenen CHP kongresinde bu özdeşlik nitelenmiştir. Parti devlet olarak işleyen mekanizma da parti genel sekreteri içişleri bakanlığı yaparken, il başkanları da vali olarak görev almaktaydı. Bürokratlar ile siyasallar birbirlerine en yakın ilişkileri bu dönemde kurmuştur (Doğaner, 2013, s. 69).

3.5.4 Çok partili hayat dönemi (1950 – 1960)

Türkiye Cumhuriyeti çok partili hayata 1946 yılında Demokrat Parti'nin kurulması ile geçmiştir. İktidar partisi ile yarışabilecek kaynağı olmayan ikinci parti bu dönemde seçimlerde kaybederek iktidara gelememiştir. Yapılan çalışmalar ile birlikte 1950 seçimlerinde Demokrat Parti bu sefer galip gelmiş ve halkın iradesine saygı gösterilmiştir. Burada CHP ile bürokrasinin özdeşliği söz konusu olduğu için seçim sonucunda merkez olan parti, kenar olan partinin siyaset yapmasına olanak sunmuştur (Eryılmaz, 2017, s. 157).

1946 – 1950 yıllarında Demokrat Parti'nin yaptığı seçim çalışmalarına baktığımızda bürokrasiye yönelik olarak herhangi bir eleştiri yapmamayı tercih ettikleri

görülmektedir. Bu hareketle partinin bürokrasiyi karşısına almak istemediğini söylemek doğru olacaktır. Seçim çalışmalarında eleştiriler ağır olarak CHP'yi kapsamaktadır. Hatta tam tersine geçmişte yapılan bürokratik işlemler ile ilgili hiçbir bürokratin sorgulanmayacağı veya suçlanmayacağı da seçim çalışmalarında dile getirilmiştir. Burada bürokrasinin tarafsızlığının korunmasının hedeflendiğini söylemek mümkün olacaktır. Burada Demokrat Parti için denge siyaseti güttüğü söylenebilir. İkinci parti seçimin kazanmasının bürokrasinin kazanılmasından geçtiğini ve hatta bürokrasinin desteği ile mümkün olabileceğini anlayarak bu yönde ilerlemiştir (Eryılmaz, 2017, s. 158).

Demokrat Parti sadece bürokrasi ile değil halk ile de çok iyi bir ilişki kurmuştur. Parti için o dönemde halkın sesi benzetmesi yapılmıştır. CHP'nin bu dönemde halktan uzaklaştığı aralarında bir mesafe kurulduğu öne sürülmekteydi. CHP'nin tek partili dönemde halka yeteri kadar inememesi ve halkın sesini taşımamaya başlaması nedeniyle Demokrat Parti'nin seçimleri kazandığını söylemek mümkün görünüyor (Öztürk, 2017, s. 321).

Demokrat Parti seçimleri kazanmasının akabinde bürokrasiye karşı bir savaşa başlamıştır. Bürokrasinin gücünü kırarak CHP'li bürokratlar üzerine yeni bir siyaset yürütmüştür. 30 yıla yakın bürokrasi alanında oluşan uzmanlıktan faydalanmak isteyen Demokrat Parti bürokratların iktidar bünyesinde çalışması ve emirlere uymasını talep etmektedir. Burada bürokrasi ile iktidar partisi arasında ilk çatışmalar başlamıştır. Bürokrasi kendi gücünü kaybetmek istememekte ve itibarını korumak istemektedir (Doğaner, 2013, s. 125).

Demokrat Parti bu dönemde bürokrasinin gücünü kırmak için üç farklı strateji izlemeye başlamıştır. Öncelikle sivil bürokratların uzmanlaşmasını durdurmak için seçildikten sonra 15 yıl boyunca sivil bürokrat alımını %50 oranında azaltmıştır. Diğer stratejileri üst düzey deneyimli ve bilgili bürokratlar tarafından sunulan hiçbir tavsiyeye uymamak olmuştur. Son strateji ise çeşitli kurumlar ve kamu iktisadi teşebbüsleri kurarak daha rahat kontrol sağlayabilecekleri yeni bürokratik yapıları oluşturmaktır. Bu stratejiler ile birlikte CHP'li bürokratların gücünü kırarak Demokrat Parti'ye yakın yeni bir bürokratik yapı oluşturmaya çalışmışlardır (Heper, 1983, s. 169).

Bu dönem bürokrasi ile siyasetin arasının açılmaya başladığı bir tarihi kapsamaktadır. Bürokrasi ikinci plana atılırken siyasetçiler ve siyaset ön planda tutulmaya başlamıştır. Bürokrasi kamusal hizmet açısından kullanılmaya devam edilse de devlet merkezli siyaset daha ön planda yer almıştır (Eryılmaz, 2007, s. 539).

3.5.5 Planlı kalkınma dönemi (1960 – 1980)

Bu dönemde yönetim anlayışı ile ilgili en büyük değişiklik 1961 Anayasası olarak gösterilebilir. Bu dönemde egemenlik yetkisi kazandırılarak bu yetkinin kullanımı yetkili organlar ile paylaşılmak üzere bürokratik yapılara devredilmiştir. Bu yeni anayasa ile birlikte bürokrasi tek parti dönemindeki gibi altın yıllarını yaşamasa da birçok yeni ayrıcalığın sahibi haline gelmiştir. Bu dönemde sivil bürokrasi daha ön plana alınmıştır.

Bu dönemde Milli Güvenlik Kurulu kurularak Bakanlar Kuruluna bağlı bir görüş bildirme mekanizması olarak çalışmaya başlamıştır. Bazı durumlarda bu kurul kabineden daha fazla yetkiye sahip olmaktadır. Bu kurul ile birlikte askeri ve sivil bürokrasinin ayrıldığını söylemek mümkün görünmektedir. Yine bu dönem ile birlikte askeri bürokrasi ayrıcalıklar kazanmaya başlamış ve sosyal imkanlar, maaş gibi haklar elde etmiştir (Eryılmaz, 1998, s. 163).

Kamu bürokrasisini düzenlemeye yönelik olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 1960 yılında çıkarılarak yürürlüğe girmiştir. Yasa liyakat ve başarıdan ziyade itaat ve sadakati ilke edinmektedir. Bu dönemde görevlendirilen bürokratlar görevlerinde başarıya ulaşabilecek bilgili kişiler yerine üstlerinin emir ve isteklerini sorgulamadan yerine getirecek, hatta üstlerinin zayıflık ve hatalarını saklayabilecek kişiler arasından seçilmiştir (Eryılmaz, 2017, s. 163).

1971 muhtırasından sonra anayasa tekrardan değiştirilmiştir. Burada yürütmenin daha güçlü hale gelebilmesi için bürokrasinin özerk yapısı kaldırılmıştır. Koalisyon hükümeti ile birlikte her parti kendi bürokrasisini bağlı bulunduğu kuruma göre oluşturmaya başlamıştır. Bu aşamada yine liyakat ve başarı yerine itaat ve sadakat gösterecek bürokratlar seçilmiştir (Eryılmaz, 1998, s. 164).

Anayasa ve muhtıra ile birlikte memur sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. 1980'e gelindiğinde 1963 yılına nazaran %311 oranında bir yükseliş olduğu görülmektedir. Bu dönem sivil bürokrasi açısından birçok olumsuzluklara neden olmuştur. Yaşanan

ekonomik bunalım aynı zamanda işsizliği artırmıştır. İşsizliğin önüne geçilebilmesi adına devlet memurluğuna atılma gibi alternatif bir çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde liyakat yerini tamamen partizanlığa bırakmıştır. Aynı dönem Türkiye’de toplumsal bir buhran yaşandığı görülmektedir. Bu buhran toplumun birçok kesimi tarafından siyasallaşma süreci ile tamamlanmıştır. Bürokrasi bu dönemde partizan bir hale dönmüş ve liyakat ile başarı ilkelerinden uzaklaşmıştır (Şaylan, 1983, s. 134).

3.5.6 Piyasa ekonomisi dönemi (1980 – 2002)

1980 yılına gelindiğinde hem Türkiye’de hem de birçok batılı ülkede özelleştirme ve serbestleştirme yaşanmaya başladığı görülmektedir. Özelleştirme en yalın tanımı ile devletin küçülmesi olarak ifade edilebilir. Turgut Özal’lı bu yıllarda devletin küçülmeye gidildiği yeni bir dönüşüm ve yapılanma içine girdiği görülmektedir. Batıda bu süreç ve değişiklikler daha çok bürokratik yapı veya ekonomik yapı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de ise ordu direkt olarak sivil siyasete müdahale etme kararı almış ve 12 Eylül 1980 darbesi ile birlikte iktidara el koyduğunu açıklamıştır (Günay ve Tuna, 2021, s. 234). Milli Güvenlik Konseyi bu dönemde siyaset üstü olarak hareket etmiştir. Askeri bürokrasi burada sivil siyasete direkt olarak müdahale etme kararı alarak herhangi bir plan ve programı bulunmayan, ülkeyi karmaşa ve kargaşaya sürüklemekte olan siyasetçileri ortadan kaldırmayı amaçlamıştır (Heper, 2006, s. 223).

Turgut Özal önderliğinde ANAP 1983 seçimlerini kazanarak tek başına iktidar olmuştur. Turgut Özal ile birlikte başlayan özelleştirme politikaları aynı zamanda bürokrasi ile de mücadeleyi kapsamaktadır. ANAP hükümeti bürokrasiyi tamamen kırtasiyecilik olarak görmekteydi. Aynı zamanda devletin ekonomiye doğru müdahale etmediğini savunmaktalardı. Bu bağlamda bürokrasiyi kağıt işlerinden arındırarak hızlandırmaya yönelik çeşitli adımlar atmaya başlamışlardır. Genel olarak devletin küçülmesi için yapılacak olan çalışmalar başarıya ulaşamamış ve hatta kamu personeli sayısı artmıştır. 1980 başında 1.252.847 olan kamu personeli sayısı 1990 yılında 1.568.885’e çıkmıştır. Bu sayının 2000’e gelindiğinde ise 2.135.028 olduğu görülmektedir (Eryılmaz, 2007, s. 166-167).

Özal’lı yıllara bakıldığında bürokrasi adına yenilikler getirilmeye çalışıldığı ama başarılı olunamadığı görülmektedir. Bürokrasinin en büyük sorunları arasında

görülen kırtasiyecilik, hantallık, yolsuzluk, araçlar ile işlerin yürümesi bu dönemde de devam etmiştir. ÖSYM memur atamalarının 1999 yılından itibaren KPSS'ye bağlı olacağını açıklamış ve yeni bir dönem başlamıştır (Eryılmaz, 1998, s. 165).

3.5.7 AKP sonrası dönem

AK Parti dönemi Türk siyasal hayatında yeni bir dönem olarak kabul edilmektedir. Partinin verdiği değişim ve dönüşüm sözleri yanında AB üyeliği için uyum kurallarının gündeme gelmesi öncelikli olarak kamu yönetiminde çeşitli değişimlerin gerçekleşeceğini işaret etmektedir (Yılmaz ve Güler, 2016, s. 300).

AKP bu dönemde bürokrasinin kötü işleyişine tüm seçim çalışmalarında gönderme yapmıştır. Süreç sürekli olarak partinin ileri gelen siyasetçileri tarafından canlı tutulmuştur. AKP tarafından en çok üzerinde durulan bürokrasinin sorunları arasında verimsizlik, iş geciktirme, kırtasiyecilik ve hantallık göze çarpmaktadır. Seçim çalışmaları sırasında bu konuları sık sık dile getiren yöneticiler bürokrasinin düzenlenmesi ve kurtulması gereken bir yara olduğunu altını çizmişlerdir. 58. hükümet programı ve 59. hükümet programlarında özellikle üstünde durulan ve altı çizilen konunun başında bürokrasi gelmektedir. E-Devlet uygulaması ve Bilgi Edinme Kanunu AK Parti hükümeti tarafından geliştirilen en önemli reformlar arasında gösterilmektedir. Bu yenilikler ise 2007 yılında seçim beyannamesi başta olmak üzere birçok farklı platformda kullanılmıştır. Burada altı çizilen nokta bürokrasi ile vatandaşların açık ve hızlı iletişimi olmuştur. Hesap verilebilir ve şeffaf bir bürokrasi yapısının kurulduğunun altının çizildiği bu dönemde vatandaşlar ile bürokrasi arasında tekrar güven kazanılmaya başladığı savunulmaktadır (Yılmaz ve Güler, 2016, s. 302).

3.5.8 Cumhurbaşkanlığı hükümet sonrası dönem

Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemi başta merkez teşkilatları olmak üzere birçok önemli değişikliği beraberinde getirmiştir. Bürokrasi açısından yapılan bu değişiklikler öncelikle bakanlık sayısının 16'ya düşürülmesi olmuştur. Bunun yanında yeni teşkilat yapısı içerisinde birçok ofis ve kurul oluşturulmuştur. Her alanda yeni bir politika kurulu meydana getirilmiş ve bu kurullar direkt olarak cumhurbaşkanına bağlanmıştır (Özdemir, 2018, s. 228). Cumhurbaşkanı yeni sistem ile birlikte tüm kamu hizmetlerinden birinci derece sorumlu hala getirilmiştir. Bu bürokrasinin tekrar yönetimde ana merkeze gelmesi anlamı taşımaktadır.

Başkan tek başına yürütmeden siyasal açıdan sorumlu konumdadır. Bu kapsam içerisinde kendisi kararname çıkarabilmektedir (Özdemir, 2018, s. 229). Bu kamu kurumları açısından önem taşıyan bir durumdur. Cumhurbaşkanı tüm kurumların yetki, görev ve sorumluluklarını kendi kararları ile belirleyebilecektir. Bu kurumlarda görev alacak üst düzey bürokratlar yine Cumhurbaşkanı tarafından seçiliyor olacak ve tüm yetkiler Cumhurbaşkanının elinde bulunacaktır. Bu yetkilerin tek elde toplanmasındaki amaç ise kamu yönetiminin tekrar rasyonel bir hale kavuşabilmesi olarak açıklanmaktadır (Özdemir, 2018, s. 230).

Yeni düzenlemelere bakıldığında bürokrasinin azaltılmasına yönelik birçok farklı vaat bulunduğu görülmektedir. Bunlar açısından bürokrasi de tam anlamıyla bir değişim ve dönüşüm olacağının altı çizilmektedir. Burada asıl amaç kırtasiyecilik ve bürokratik açıdan doğan hantallığın ortadan kalkması olarak açıklanmaktadır. Bürokrasinin daha hızlı karar verebilmesi ve hızlı icraat ortaya koyabilmesi için Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi bir çıkar yol olarak gösterilmiştir. Yeni sistem ile birlikte tüm teşkilatların daha da hızlı çalışabileceği ve bürokratik maliyetin en aza indirileceği vurgulanmıştır.

4. ÜLKEMİZDE BÜROKRASİ VE SİYASET İLİŞKİLERİNİN SORUNLARI

4.1 Bürokrasi ve Siyaset İlişkisinde Etik Sorunu

Çalışmamın bu bölümünde bürokrasi ve siyaset arasındaki etik sorunları incelemeye çalışıyor olacağım.

4.1.1 Yozlaşma

Kamu görevlileri yetkilerini kötüye kullanmaya başladığında veya kendi çıkarlarını gözeterik bir menfaat sağlamaya çalıştıklarında genel hatları ile devlet sistemi içerisinde bir bozukluk meydana gelmektedir. Bu sadece hali hazırda kamuda çalışan bürokratlar tarafından yapılması gereken bir durumu doğurmamaktadır. Aynı şekilde kamu görevine yeni başlayacak olan personellerin atamalarında meydana gelen adam kayırma veya haksızlıkta bu kapsam altında tartışacağımız yozlaşma kavramının içinde kabul edilmektedir. Bu gibi durumlar dışında yozlaşma kavramı genel olarak alanyazında yolsuzluk veya rüşvet gibi kavramlar ile de ifade edilmektedir. Bu eylemlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan yozlaşma kavramı maddi veya manevi tüm eylemleri içinde barındırmaktadır (Berkman, 1983, s. 9).

Batı literatüründe yozlaşma – yolsuzluk terimi olarak Corruption kullanılmaktadır. Bu kelimenin anlamı ise kamu görevi sağlayan kişilerin dürüstlüklerini kaybetmesi, rüşvet ya da şahsi menfaat uğruna çalışması olarak açıklanabilmektedir (Heidenheimer, 1989, s. 4). Bu tanımlar yolsuzluk kavramının kamu görevi sırasında ortaya çıktığını göstermektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar kamu hizmetinde ortaya çıkan yozlaşma kavramının iki ayrıldığını göstermektedir. Kamu gücü veya yetkisi kim tarafından kullanılıyorsa yozlaşma türü yetkilinin konumuna göre farklı şekilde isimlendirilmektedir. Eğer yetkinin kötüye kullanımı siyasallar tarafından gerçekleştiriliyorsa siyasal yozlaşma, eğer kamu yönetimi ve bürokratlar tarafından gerçekleştiriliyorsa yönetsel yozlaşma olarak adlandırılmaktadır (Berkman, 1983, s. 18). Alanyazında yapılan bu ayırım günümüzde siyasallar ve bürokratların iç içe geçen yapıları nedeniyle tam anlamıyla karşılanmamaktadır.

4.1.1.1 Siyasal ve yönetsel yozlaşmanın sebepleri

Yozlaşma hangi alanda olursa olsun her toplumda görülebilen ama nitelik ve niceliğine göre değişiklik gösteren bir durumdur. Bu nedenle birçok farklı sebebi ve buna bağlı olarak da çözümü bulunmaktadır. En çok kabul edilen sebepleri ise yapısal problemler ve görevlilerin hizmet sunmasındaki yetersizlikleri olarak açıklanmaktadır. Genel anlamı ile devlet bürokrasi yardımı ile toplumun ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü bir örgüttür. Tarihsel gelişimi birçok farklı görevi üstlenmesi ve gerçekleştirmesi ile birlikte işletmeci, planıcı ve müdahaleci bir şekle bürünmesi ile son halini almıştır (Eryılmaz, 1993, s. 32).

Devletin görevleri arttıkça yönetim ve gerçekleştirme kademesi olan bürokrasi de büyümüş ve gelişmiştir. Bürokrasi yetki ve etki alanı arttıkça personel sayısı artmış, bu da bütçe maksimizasyonu ile sonuçlanmıştır. Siyasal ve yönetsel yozlaşma bu aşamada ortaya çıkmaktadır. Bürokratlar daha fazla saygı ve nüfuz kazanabilmek için veya kazandıkları imtiyazları kaybetmemek adına bütçe maksimizasyonuna gitmekte, bu da kamucu hizmetlerin aksamasına neden olmaktadır (Kılavuz ve Arslan, 2005, s. 248).

Yönetsel yozlaşma daha çok nüfusun kontrolsüz ve hızlı artması sonucu veya kontrolsüz kentleşme ve sanayileşme gibi durumlar nedeniyle daha ziyade çevresel faktörlerdeki beklenmedik değişimler sebebiyle ortaya çıkmaktadır. Bu faktörlerin değişimi ilgili bölgelerde daha fazla hizmet, daha fazla maliyet demektir. Bir süre sonra yönetim mekanizması bu talepleri karşılayamaz noktaya gelmekte ve karışıklığa neden olmaktadır. Ana sebepler arasında merkeziyetçilik, dışa kapalılık ve tutuculuk, sorumluluktan kaçma, siyasallaşma, özel menfaat sağlama çabası, rüşvet ve kurallara aşırı bağlanma yer almaktadır (Acar ve Sevinç, 2005, s. 21).

4.1.2 Yansızlık sorunu

Kamu görevlilerinin tarafsız davranması ve hizmet sunarken sadece kamu çıkarını düşünerek hareket etmeleri gerekmektedir. 657 Devlet Memurları Kanunu açıkça memurların görevlerini yerine getirirken dil, cinsiyet, ırk, din ve en önemlisi siyasi ayırım yapılmaksızın tarafsız bir şekilde hizmet sunmaları gerektiğini belirtmektedir. Bürokrasi ve siyasallar arasındaki etik sorunlarından bir diğeri bürokratların yanlı bir şekilde davranmaya başlaması olarak görülmektedir. Siyasal iktidar sahipleri veya siyasal iktidarı ele geçirmek isteyen diğer muhalif kesimler öncelikli olarak

bürokrasiyi etki altına almaya çalışmaktadır. Memurların tarafsız olması beklenirken siyasalların üstlerine kurdukları baskılar görevlerini doğru bir şekilde yerine getirmemeleri ile sonuçlanabilmektedir (Gönülaçar, 2022, s. 28).

4.1.2.1 Yönetimin siyasallaşma sorunu

Vatandaşın hizmet kalitesi birebir olarak bürokrasi ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bürokrasi siyasallaşırsa hizmet kalitesi de belli kesimler için azalmaya başlayacaktır. Kamu çalışanları siyasallaşması halinde kamunun çıkarını değil bağlı buldukları siyasi iktidarın çıkarlarını gözeterek işlemlerini yürütmeye başlayacaktır. Bu alanda karşımıza çıkan bir başka sorun ise siyasilerin değişmesi ile birlikte bürokratlarında yenilenmesi gereken bir durumun doğmasıdır. Bürokrasilerde örgüt zor kurulmakta ve örgüt üyelerinin uzmanlaşması çok külfetli bir iş olarak görülmektedir. Yönetimin siyasallaşmasının bu gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Siyaset bürokrasiyi etkilememesi gerekirken 2 ana temelde etkileyebilmektedir. İlk neden siyasalların güçlerinin sınırlarının yeterince çizilmemiş olması, diğer neden ise bu kişilerin sürekli olarak kendi çıkarlarının peşinde koşmaları ama kamu için çalışıyormuş gibi görünmeleridir. Kurulan bu düzen içerisinde yozlaşmamış veya siyasallaşmamış personellerde görevlerinde kalmak için bu yolu seçmeye başlamakta bu da daha büyük bir etik sorunu tetiklemektedir (Öztutkan, 2011, s. 15).

4.1.2.2 Siyasal amaçlı atamalar

Siyasal amaçlı atamalar veya siyasal kayırmacılık (partizanlık) batılı literatürlerde “Patronage veya Favoritism” olarak geçmektedir. Siyasi partiler iktidarı elde ettikten sonra liyakat veya bilgiye bakmayarak kendileri ile aynı ideolojiye sahip ve yakın olan kişileri yönetsel kadrolarda görevlendirmektedirler. Bu kişiler normal görevlendirilen ya da uzun zamandır mevkidaş olarak çalışan kişilerden çok daha fazla imtiyaz kazanmaktadır. Politikacılar sık sık bu gibi siyasal yandaşlarını atama yolu ile partizanlıklarını en üst seviyeye çıkarmaktadır. Amerika’da uygulanan “Spoil System” adlı uygulama ganimet ve yağma sistemi olarak adlandırılmaktadır. Sistem genel olarak siyasi partinin iktidara yükselmesi sonucunda hiçbir bilgi birikim veya beceri aranmaksızın sadece siyasal destekçilerinin atanmaları ile birlikte aldıkları ödülleri kapsamaktadır (Gönülaçar, 2022, s. 29).

4.1.2.3 Nepotizm

Türkçe literatürde direkt olarak akraba kayırmacılığı olarak geçmiştir. Bürokratlar veya siyasallar herhangi bir yetenek, beceri ve hatta eğitim düzeyi bile aramaksızın kendi akrabalarını devletin çeşitli organları içerisinde istihdam etmektedirler. Daha önce atanmış akrabaların yine sadece bu bağ ile terfi veya zam almaları da nepotizme girmektedir. Gelişmişlik düzeyi düşük ülkelerde çok daha sık görülen nepotizm genel olarak Türkiye’de de görülmektedir. Herhangi bir kamu görevine sadece akraba olduğu için alınan memur, zaman içerisinde hizmet vermesi gereken vatandaşları da ayırmaştırmaya başlamaktadır. Onlar için vatandaş değil akrabalık bağı olanlar daha ön plana çıkmaktadır. Bu sefer atanan memur kendi akrabalarını kayırarak onlara ayrı bir imtiyaz kazandırmaktadır (Gönülaçar, 2022, s. 28).

4.1.2.4 Hizmet sunmada kayırmacılık

Siyasal iktidar kaynakları doğru yönetmesi gerekirken, kendi oylarını maksimize etmek adına adil olmayan bir şekilde bütçe harcamalarını dağıtmaktadır. Burada hizmet kendisine oy gelmesi muhtemel yerlere yapılırken diğer bölgeler hizmet alamamaktadır. Burada bir kaynak yağmasından söz edilebilmektedir. Siyasilerin seçimi tekrar kazanması ile birlikte bu harcamalar aynı şekilde kendi istedikleri bölgelere akmaya devam etmektedir. Asıl ihtiyacı olan bölgelerin hizmetten mahrum bırakılması oy maksimizasyonu sağlanacak bölgelere de yapay bir rahatlama eylemi sağlanmaktadır (Gönülaçar, 2022, s. 29).

4.1.2.5 Lobcilik

Her toplumda olduğu gibi birçok çıkar ve baskı grubu sürekli olarak kendi menfaatlerini düşünerek bu yönde kararlar aldırılmaya çalışmaktadır. Bu aldırılmaya çalışılan kararlar siyasi partileri veya bürokratları kapsamaması durumunda buna lobcilik denmektedir. Lobcilik bir kişi veya grubun tamamen kendi menfaati nedeniyle siyasallar veya bürokratlar üzerinde baskı kurmasını veya onu etkilemeye çalışmasını ifade etmektedir. Bu faaliyetler öncelikle seçim sırasında maddi olarak başlamaktadır. Çıkar grupları seçim sırasında partilere bazı yardımlarda bulunmaktadır. Bunları nedeni ise seçim sonrasında iktidar olma durumunda kendi çıkarları doğrultusunda karar alabileceklerini düşünmeleridir (Gönülaçar, 2022, s. 29).

4.2 Bürokrasinin İşlevsel ve Yapısal Sorunları

Bürokrasideki işlevsel ve yapısal sorunları araştırırken ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, kültürel, sosyal, siyasal ve teknolojik sorunları soyutlamamak gerektiğini anladım. Bu kapsam içerisinde tüm çevresel faktörleri ele almaya çalışarak sorunları kategorize etmeye çalışacağım.

4.2.1 Merkeziyetçilik

Çalışmamın başında Osmanlı dönemini işlerken Tanzimat döneminden beri bürokraside ki en büyük sorunun merkeziyetçilik olduğunu belirtmiştim. Kamusal kaynaklar tek bir merkezden yönetilmeye çalışırken gerçek maliyet hesapları tespit edilememektedir. Maliyet – fayda veya maliyet – etkinlik hesaplanamadığı için bürokraside merkeziyetçiliğin öncelikle maddi yönden bir sorun oluşturduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Sakal, 1997, s. 453).

Bir diğer sorun ise merkezi yönetimlerin yerel yönetimler üzerinde baskı kurarak idari açıdan vesayet denetimi altına almaya çalışmasıdır. Normal şartlarda yerel yönetimler tarafından düzenlenmesi ve uygulanması gereken birçok iş ve işlem merkezde toplanmaktadır. Bu merkezi yönetimin giderek şişmesine ve hantallaşmasına neden olmaktadır. Hantallaşan ve dinamik yapısını kaybeden bürokrasi çok pahalı ve işlemeyen bir örgüt haline dönüşmektedir (Çitçi, 1983, s. 23).

4.2.2 Gizlilik ve dışa kapalılık

Kamu bürokrasisi genel olarak resmi sır olarak işleyen bir yapıya sahiptir. Evraklar, planlar ve programlar resmi sır olarak nitelendirilmektedir. Çalışanların bu evrakları açık yerde bırakmaları veya kamu hizmetinde çalışanlar dışında başkaları ile paylaşmaları kesinlikle yasaklanmıştır. Bu gizlilik çalışanlar tarafından çoğu zaman yanlış anlaşılmaktadır. Gizlilik ile açıklığın farklı tanımları bulunmaktadır. Gizlilik devlet güvenliğinin sağlanması ve özel hayatın korunmasına yönelik olarak sürdürülmesi gereken önlemleri anlatmaktadır. Ancak yönetimde açıklık olmadığı için bu gizlilik ilkesi kamu personelleri tarafından yanlış kullanılabilen ve hatta çok keyfi çeşitli faaliyetler bu gizlilik ilkesi çatısı altında yürütülebilmektedir (Eken, 1997, s. 36).

Yasalara bakacak olursan gizlilik net bir sınır ve kapsam içerisinde belirtilmemiştir. Bu bağlamda da kamu görevlileri tarafından gizlilik birçok farklı açıdan değerlendirilebilecek bir boşluk haline dönmüştür. Bu aynı zamanda şeffaflık ilkesi ile çakışan bir durumdur. Burada karşılaşılan en büyük açıklık neyin gizli kalması neyin paylaşılması gerektiğinin kararının çalışan tarafından veriliyor olmasıdır. Olası bir yolsuzluğun gizlenebilmesi veya vatandaşın haklarının savunmasız hale getirilmesi bu kapalılık nedeniyle mümkün olabilmektedir (Eryılmaz, 1995, s. 233).

4.2.3 Sorumluluktan kaçma

Bürokrasinin hantallaşmaya başladığı durumlardan biri aşırı kuralcı yapısı ve formalitelerin fazla olmasıdır. Kırtasiyecilik, işlerin aşırı yük oluşturması, sistemin ağır işlemesi çalışan görevlerin iş almak istememeleri ile neticelenmektedir. Kamu personelleri bir süre sonra bu kadar sorumluluk altına girmek istememekte ve asıl görevi vatandaşın talebini yerine getirerek problemi çözme olsa dahi sadece problem çözme yolunda şekle odaklanması ile tamamlanmaktadır (Erbay, 1997, s. 406). İşin doğru yapılması için oluşturulan kurallar birçok çalışan için sorumluluktan kaçmak adına kullanılmaya başlanmıştır. Bu bürokrasinin hizmeti aksatan en büyük sorunları arasında görülmektedir (Eryılmaz, 1995, s. 234).

4.2.4 Aracılık

Bürokrasi yapısı gereği karmaşık ve kuralcıdır. Burada bazı işlemler sorumluluktan kaçma gibi çeşitli nedenler yüzünden yürütülmek istenmemektedir. Bu durumda kamu hizmetinden geri kalmak istemeyen vatandaşlar doğru noktalarda yöneticileri etkileyecek kişileri bularak onlardan kendi işlerini çözmelerini istemektedir. Aracı olarak geçen bu kişiler bir kişi olabileceği gibi tüzel bir kişi veya kurumu da temsil edebilmektedir (Eryılmaz, 1995, s. 238)

4.2.5 Rüşvet

Rüşvet genel tabiri ile kamu görevlisinin yapmaması gereken bir işlemi yapmak adına tamamen kendi çıkarı karşılığında almaması gereken bir karşılık olarak tanımlanmaktadır. Görevli rüşvet sonucunda olmayan bir işlemi yapabilir veya yürürlükte olan bir işlemi hızlandırabilir (Ergun, 1997, s. 390). Bürokrasinin ortaya çıkardığı en büyük adaletsizliklerden biri olarak rüşvet örnek gösterilebilmektedir.

4.3 Bürokrasinin İşlevsel ve Yapısal Sorunlarına Dair Çözüm Önerileri

Uzun zamandır üzerine çalışılan birçok işlevsel ve yapısal soruna dair şu ana kadar genel kabul görmüş bir çözüm sağlanamamış olsa en azından bu sorunların çözümüne yönelik atılabilecek adımlar bulunduğu aşikardır.

- Yolsuzluk sadece haksızlığa uğrayan kişiler tarafından değil, toplumun her kesimi tarafından bir suç olarak görülmeye başlanmalıdır. Yolsuzluk tüm toplumu ilgilendiren en büyük sorunların başında gelmektedir. Bu açıdan toplumsal bilgilendirme ve uyandırmanın mümkün kılınması için yeni bir kamu bilgilendirici kurum veya grubun görev almaya başlaması gerekmektedir.
- Rüşvet ve kayırmacılığın önlenmesi için yönetsel birtakım yenilikler yapılması gerekmektedir. Bu yenilikler başta merkezîyetçiliği ele alarak, kamu yönetiminin diğer belirtilen sorunlarına çözüm getirmeye odaklanmalıdır. Bu kapsam içerisinde bürokrasinin doğru işleyen bir mekanizma haline dönüşmesi için adımların belirlenmesi için çok yönlü bir çalışma gerekmektedir.
- Rüşvet, kayırmacılık gibi birçok bürokrasi sorununa yönelik olarak caydırıcılığın artırılması gerekmektedir. Bunu yasal düzenlemeler ile yapmak mümkün görünmektedir. Cezai yaptırımlar bu kapsam altında artırılabilir ve yeni cezalar eklenebilir. Kanunlar içerisinde yer alan boşluklardan yararlanılarak yapılan bürokratik sorunlar bu şekilde aşılmaya çalışılabilir.
- Kamu ihale kanunu yeniden düzenlenmelidir. İlgili esaslar tekrar gözden geçirilerek tarafsız kurumlar tarafından kontrol edilmeli, ihale koşulları, duyuruları, şartları ve sonuçları gibi her alanda açık net ifadeler ile yeni bir kanun hazırlanmalıdır.
- Kamu yönetiminin en baştan ve tekrardan yapılanması gerekmektedir. Bu kapsam altında devlet küçülmeye gidebilir ve yeni yasal ve kurumsal reformların önü açılabilir. Bürokratlar bu kapsam altında tekrardan sınav ve eğitime tabi tutulabilir.
- Daha etkin bir denetim ağı kurulmalıdır. Kamu kurumları denetlenirken tamamen bağımsız, devletin herhangi bir kademesini temsil etmeyen, şeffaf kurumlar tarafından belli kıstaslar dahilinde yapılmalıdır. Daha etkinleştirilen

ve tarafsız kişi veya kişiler tarafından yapılan denetimler birçok burokrasi sorununun önüne geçilmesine ve üzülmesine yardımcı olacaktır.

- Tüm kamu görevlilerinin ücretleri tekrar gözden geçirilmelidir. Başta cret ve sosyal haklar olmak üzere diğer kamu görevlileri ve özel sektörde aynı işi yapmakta olan personeller arasında oluşan ücret dengesizliği tespit edilerek bu dengesizliğin ortadan kaldırılması adına yeni bir eylem planı yapılmalıdır.
- Dürüstlük n plana çıkarılarak primlendirilmelidir. Toplum tarafından ön planda tutulması gereken değerler tekrardan keşfedilmeli ve başta kamu görevlileri olmak üzere tüm bürokrasi kademesini ilgilendirecek şekilde dürüstlük ve adaletin primlendirildiği yeni bir düzen oluşturulmalıdır.



5. SONUÇ

Bürokrasi ve siyaset kurumları etkileşim içinde olan mekanizmalardır. Doktrinsel olarak bürokrasi, siyasalların altında emir alarak faaliyetlerini yürütmektedir. Siyasallar ülkenin sorunları ve kamunun ihtiyacını belirleyerek emri altında bulunan bürokrasiye aldıkları kararları uygulamaktadır. Bu edilgen durum tarihin farklı dönemlerinde bürokrasi tarafından bozulabilmektedir. Kamu politikalarının belirlenmesi ve karar süreçlerinde bürokrasi daha belirleyici bir oyuncu haline dönüşebilmektedir. Tek parti döneminde gördüğümüz gibi bürokrasi etken bir şekilde çalıştırılarak siyaset ile iç içe geçmiş ve birçok kararın uygulayıcı ve tanımlayıcı haline gelmiştir.

Osmanlı'dan Türkiye Cumhuriyeti'ne geçişte yeni kurulan yönetime birçok miras bırakılmıştır. Ekonomi, sosyal ve kültürel yönetim yanında siyasal yönetim de farklılıklarına rağmen yeni kurulan ülkeye kalmıştır. Osmanlı Devleti'nin bürokrasisi biçim olarak devir alınırken siyasi kültürü de siyasi figürleri ile birlikte gelmiştir. Bürokrasi kültürü ile birlikte Türkiye'ye geçen en büyük sıfat ise merkeziyetçi gelenek olarak görünmektedir.

Tek parti dönemine baktığımızda ise Osmanlı'dan miras kalan bürokratik devlet adamlarının patrimonyal özellikleri yeni kurulmaya ve geliştirilmeye çalışılan bürokratik yapıya eski siyasi ve idari yapıyı kazandırma savaşları içinde geçmiştir. Tek parti dönemi bürokrasinin altın çağını yaşadığı, tüm kurumların iç içe uyum içinde çalışabildiği bir dönem olarak tarihe geçmiştir. Çok partili siyasal hayat denemelerine kadar devam eden bu dönem iki parti döneminde özelliğini kaybetmeye başlamıştır.

Bu bilgiler ışığında bürokrasiyi siyasalların bir aracı olarak görebilmekteyiz. Bu ise siyasi iktidar ile bürokrasinin ayrılamayacağını veya birbirinden tamamen bağımsız olarak düşünülmemeyeceği gerçeğini önümüze getirmektedir. Amaç rasyonellik olduğuna göre bu bürokrasi ve siyasetin iç içe uyumlu bir şekilde çalışması ile birlikte mümkün olacaktır. Bu iki kavramın birbirinden ayrılması gerektiğini savunan görüşlerin kendi içinde mantıksal bir hataya düştüğü görülmektedir. Weber, ideal

bürokrasiyi açıklarken memurların tarafsız olması gerektiğini söylerken bu tarafsızlığı rasyonel kanunlar ile sağlanabileceğini belirtmektedir. Ancak insan duygu ve doğası tamamen duygulardan arındırılamayacağı için tam olarak rasyonel davranabileceğini söylemek yanlış olacaktır. Bu nedenle kuralların net, belirli, açık ve gerekirse sert olarak alınması gerekmektedir. Bürokratların bağımsızlığı ve tarafsızlığı sadece akıl ve mantık ile kabul edilebilecek kurallar bütünüünün bürokrasi kültürünün içine yerleşmesi sonucu ortaya çıkabilecektir.

Bürokrasi – siyaset ilişkisi düzenlenirken tarafsızlık ve dengenin sağlanması açısından en önemli konuların başında liyakat yer almaktadır. Partizanca yapılan atamaların ve kayırmacılığın bürokrasi adına yol açtığı sıkıntıları konuyu incelerken görmüştük. Bürokrasinin siyaset karşısında bir denge kurabilmesi ve kamu çıkarlarını koruyabilmesi adına liyakat aracını kullanması gerekmektedir. Bilgili ve kendini geliştirmeye açık, kendini veya bir çevreyi değil tamamen kamuyu korumak isteyen, kamu faydası oluşturmak isteyen kişilerin bürokrasi içerisinde yer alması gerekmektedir.

Osmanlı Dönemi'nden başlayan bürokrasi içerisindeki kayırmacılık uygulamaları sürekli olarak artarak devam etmiştir. Liyakat Türk siyaseti ve bürokrasisinde sürekli olarak istismar edilen konuların başında gelmiştir. Darbelerin gelişimi ve uygulanışına baktığımızda hepsinin arkasında sivil ve askeri bürokrasi kesiminin yer aldığını görebilmekteyiz. Her dönem gelen iktidar bürokrasiyi tekrar kurarken kendi bürokratlarını göreve getirmeyi hedeflemiş bu da siyasallaşma sonucunu doğurmuştur. Bu başa gelen siyasalların verdiği doğal bir tepkidir. Çünkü her bakan veya yetkili kendi projelerini bir an önce hayata geçirmek istemektedir. Bu da ancak kendisi ile tamamen uyumlu çalışabilecek bürokratlar ile mümkün olacaktır.

Üst kademedden başlayan bürokrat atama işi gelen bürokratların alt kademelerini oluşturma isteği ile devam etmekte ve sonucunda ideolojik gruplar meydana çıkmaktadır. Bu gruplar siyasalların değişmesi veya ideolojilerin değişmesi ile birlikte işi sabote etmeye veya geç teslim etmeye başlamaktadır. Bir süre sonra bürokratlar kamu temsilciliği veya devlet görevliliği şapkasını kaybetmekte ve gittikleri yerlere parti rozetlerini götürmektedirler. Bunun bir diğer neticesinde hizmet ve kamu bütçesinin ayrımcı dağılması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bürokrasi bütçeyi dağıtırken bağlı oldukları ideolojiye yönelik daha çok oy alabileceği alanlara fazla bütçe aktarmaya başlamaktadır. Bu nedenle bürokrat atamalarının çok daha

şeffaf, adil ve kontrollü yapılması gerekmektedir. Tüm bürokrat atamalarına belli ve sert sınırlamalar getirilmelidir. Bu nedenle rasyonel hukuk kurallarının uygulanmaya başlaması, siyasi ve etik ilkelerin tekrar belirlenerek hiçbir taviz vermeyecek bir uygulama düzeni getirilmesi, liyakat sisteminin en başa alınması gerekmektedir.

Her başa gelen siyasi iktidar kendi pozisyonunda yer alan bürokratin istenilen politikaların uygulanması konusunda başarısız olduğunu veya yetersiz olduğunu görebilmektedir. Bu kapsamda siyasal iktidarlara belli sınırlar içerisinde yeni haklar tanınmalıdır. Son seçimlerde de gördüğümüz üzere siyasallar seçimleri kazanabilmek için çeşitli siyasi grupları kendi çatıları altında toplamak için ittifaklar kurabilmektedir. Bu ittifaklar sadece belli mevkilerin ve kadroların ilgili siyasallara vaat edilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu yüksek kadrolu memuriyetler çoğu zaman liyakatten uzak gerçekleşmektedir. Bu nedenle yeni değerler oluşturulmalı ve atamalarda yeni kurallar konmalıdır. Ancak ve ancak bu atanmış kişilerin liyakat eksikliklerinin kendi tabanlarına doğru yayılarak arttığını da unutmamak gerekmektedir. Bu nedenle rasyonelliği bu alanda da ön plana çıkararak kalifiye personeller ve yöneticiler seçilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sonuç olarak siyaset ve bürokrasi ilişkisi Osmanlı Dönemi'nden başlayarak Türkiye ölçeğinde incelenmiştir. Siyasetin ve bürokrasinin denge içinde yürütülebildiği dönemler olsa da genel olarak ikisinden biri diğerine ağır basmakta ve bir yönetsel karmaşa meydana gelmektedir. Yönetimde sürekli olarak krizler çıkması, bu konunun incelenmesinde bana etkili olan bir durumdur. Bu krizlerin nedenleri ve çözüm önerilerine dair yaptığım bu çalışma sonucunda bürokratların sadece siyasalların emrine uymak zorunda olan ve işini yapan bir mekanizma olmaması gerektiği, siyasallarında kendi alanları içerisinde belli bir noktada özerk bir alana sahip olmaları gerektiği sonucuna ulaştım. Tek başına iki kavramında doğru bir yönetim için yeterli olmayacağını ancak ve ancak iki kavramında iç içe geçerek uyumlu bir şekilde çalışması gerektiğini, bu uyumlu çalışma koşullarının ise tekrardan gözden geçirilmesi gerektiğini, daha rasyonel kararlar alınarak yeni bir bürokrasi ve siyasal dengenin kurulması gerektiğini düşünüyorum.

Bu dengenin kurulmasında öncelikli olarak liyakat baz alınmalı, hali hazırda görev yapmakta olan bürokratlara yönelik olarak sadece bilgi ve becerileri üzerinde değil, kişilik ve psikolojileri açısından da testler uygulanmalı, bundan sonra seçilecek ve atanacak bürokrat kadroları içinde birçok yeni kural ve kararlar alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Acar, A., & Sevinç, İ.** (2005). 1980 Sonrası Türk Kamu Yönetiminin Merkez Örgütünde Yapılan Reform Çalışmaları. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13.
- Altay, A.** (1999). Bürokrasinin Kamu Sektörü Üzerindeki Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14.
- Armağan, S.** (1978). 1961 Anayasası ve Bakanlar Kurulu. İÜHF Yayını, İstanbul.
- Aykaç, B.** (1997). Kamu Bürokrasisi ve Türk Kamu Personel Yönetiminde Bürokratik Eğilimler. YÖK Matbaası, Ankara.
- Bayat, M.** (1986). Milli Güç ve Devlet. İstanbul.
- Başaran, İ. E.** (2000). Yönetim. Feryal Matbaası, Ankara.
- Berkman, A. Ü.** (1983). Azgelişmiş Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet. Todaie Yayınları, Ankara.
- Beşirli, H.** (2013). Gençlik Sosyolojisi Politik Toplumsallaşma ve Gençlik. Siyasal Kitapevi.
- Birand, K.** (1955). Aydınlanma Devri Devlet Felsefesinin Tanzimat'a Tesirleri. AÜİF Yayını, Ankara.
- Bobbio, N., & Texier, J.** (1982). (Çev., Arda İpek, Kenan Somer). Gramsci ve Sivil Toplum. Savaş Yayınları, Ankara.
- Çelebioğlu, F.** (1979). "Aşırı Bürokrasi Nasıl Önlenir?". Sevk ve İdare Dergisi, 99.
- Çitçi, O.** (1983). "Kamu Bürokrasisi Üzerine".
- Dereli, T.** (1981). Organizasyonlarda Davranış. Ar Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Doğaner, Y.** (2013). Türk Demokrasi Tarihinde Vatan Cephesi. Siyasal Kitapevi.
- Eisenstadt, S. N.** (1959). Bureaucracy, Bureaucratization and Debureaucratization. Administrative Science Quarterly, December.
- Eken, M. Şen, & L., M.** (1997). "Yönetimde Yozlaşmaya Karşı Yönetimsel Etik ve Açıklık". Yeni Türkiye, 14(3).
- Engin, O.** (1977). Türk Maarif Tarihi, C.1-2, İstanbul.
- Ergun, T.** (1992). "Kamu Yönetimine Giriş", TODAİE Yayınları, İstanbul.
- Erbay, Y.** (1997). "Bürokrasi, Bürokratizm ve Ülkemizde Bürokrat - Siyasetçi İlişkileri". Yeni Türkiye, 3(13).
- Erdoğan, M.** (2015), Anayasal Demokrasi, 12. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Ergun, T.** (1997). "Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar ve Bürokrasinin Sorumluluğu". Yeni Türkiye, 3(13).
- Ergun, T.** (2004). Kamu Yönetimi. TODAİE, Ankara.

- Ergun, T., & Polatoğlu, A.** (1988). Kamu Yönetimine Giriş (3. Baskı). TODAİE Yayını, Ankara.
- Eryılmaz, B.** (1993). Kamu Bürokrasisinin Denetlenmesinde Yeni Gelişmeler. Anadolu Matbaası, İzmir.
- Eryılmaz, B.** (1998). Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Bürokrasi-İktidar İlişkileri. In Davut Dursun ve Hamza Al (Eds.), Türkiye’de Yönetim Geleneği: Kurumlar, Sorunlar ve Yeniden Yapılanma Arayışları. Çalış Ofseti.
- Eryılmaz, B.** (2007). Değişen Kamu Yönetimi Anlayışı ve Bürokrasi. In Davut Dursun, Burhanettin Duran, ve Hamza Al (Eds.), Dönüşüm Sürecindeki Türkiye: Aktörler, Alanlar, Sorunlar. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Eryılmaz, B.** (2010). Kamu Yönetimi. Okutman Yayıncılık, Ankara.
- Eryılmaz, B.** (2015). Kamu Yönetimi. Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Eryılmaz, B.** (2017). Bürokrasi ve Siyaset, Bürokratik Devletten Etkin Yönetime. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fişek, K.** (1979). “Yönetim”, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Friedrich, C. J.** (1963). Man and His Government, New York, McGraw-Hill Book
- Giritli, İ.** (1979). Kamu Yönetimi Teşkilatı ve Personeli (6. Baskı). İstanbul.
- Gödek, S.** (2006). Bürokratik Örgütlerde Yetki Devri, Balıkesir İl ve İlçe Belediyeleri Uygulaması. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Gökçe, G.** (2007). Kamu Yönetiminin Yapısal Görünümü ve Sorunları. Çizgi Yayınları, Konya.
- Gönülaçar, Ş.** (2022). Etik İlkeler ve İhlaller – Orchid.
- Günay, T., & Tuna, A.** (2021). Muhtıradan Darbeye: Türkiye’de Siyasetin Açıklamalı Kronolojisi (1971-1982). Literatür Yayıncılık.
- Heper, M.** (1974). Bürokratik Yönetim Geleneği: Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyetinde Gelişimi ve Niteliği. Orta Doğu Teknik Üniversitesi İdari İlimler Fakültesi Yayın No: 23, Ankara.
- Heper, M.** (1983). Bürokrasi. In Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi (Cilt 2). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Heper, M.** (2006). Türkiye’de Devlet Geleneği. Doğu Batı Yayınları.
- Heidenheimer, A. J. (Ed.).** (1989). Political Corruption: Reading in Comparative Analysis. Holt, Rennehard, and Winston, New York.
- Hicks, H. G.** (1979). Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından (3. Baskı). Turhan Kitapevi, Ankara.
- İnce, A. K.** (2022). 1961 Anayasası. Adalet Yayınevi.
- Kaya, K.** (1994). Çağdaşlaşma Yolunda Deve Dikenleri. Bilim Yayınları, Ankara.
- Kazancı, M.** (1972). “Yönetimsel Örgütlerde Yozlaşma Eğilimi”. Amme İdaresi Dergisi, C. 5.

- Kazancı, M.** (1982). Halkla İlişkiler (2. Baskı). Savaş Yayınları, Ankara.
- Kılavuz, R., & Arslan, N. T.** (2005). Kamu Yönetiminde Bürokrasi Olgusu Yozlaşmanın Temel Bir Nedeni Olarak Gizlilik ve Statükocu Uygulamalar. In N. T. Arslan (Ed.), Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine İncelemeler. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Köprülü, F.** (1984). Osmanlı Devleti’nin Kuruluşu. TTK Yayını, Ankara.
- Kutlu, Ö.** (2014). Siyaset Bilimine Giriş. Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- Mardin, Ş.** (1983). Jön Türklerin Siyasi Fikirleri 1895-1908. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Mardin, Ş.** (1990). Siyasal ve Sosyal Bilimler, Makaleler 2. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Merton, R. K.** (1952). Bureaucratic Structure and Personality. In R. K. Merton & et al. (Eds.), Reader in Bureaucracy. The Free Press, New York.
- Mutlusu, A. F.** (2001). Yönetimsel Yapıların Oluşumunu ve Niteliğini Belirleyen Etkenler. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(3).
- Özdemir, H.** (2018). 100 Soruda Hükümet Sistemleri Teori ve Pratikte Çağdaş Hükümet Sistemleri & Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi. Seçkin Yayıncılık.
- Öztekin, A.** (2010). Yönetim Bilimi. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Öztutkan, O.** (2011). Kamu Yönetiminde Yozlaşma ile Mücadele ve Etik: Türkiye Uygulaması. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öztürk, N. K.** (2017). Bürokrasi-Siyaset İlişkileri ve Türkiye. Siyasal Yayınevi, Ankara.
- Sakal, M.** (1997). “Politik Karar Alma Sürecinde Bütçe Maksimizasyonu ve Bürokratik Yozlaşmalar”. Yeni Türkiye, 14(3).
- Şaylan, G.** (1983). Cumhuriyet Bürokrasisi. Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 2. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tortop, N.** (1990). Yönetim Biliminin Temel İlkeleri. TODAİE Yayını, Ankara.
- Türköne, M.** (2005). Siyaset. Lotus Yayınları, Ankara.
- Uçman, H.** (2014). Türkiye’de Bürokrasi ve Siyaset. Alter Yayınları, Ankara.
- Yavuz, K. H.** (2000). Siyasal Sistem Arayışları ve Yürütmenin Güçlendirilmesi. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yayla, Y.** (1982). Anayasamızda Yönetim İlkeleri Tevsi-i Mezuniyet ve Tefrik-i Vezailer. İÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Yılmaz, A., & Güler, T.** (2016). Ak Parti Hükümetleri Döneminde Siyaset ve Bürokrasi Arasındaki Güç Mücadelesinin Devlet Planlama Teşkilatı Üzerinden Okunması. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 14(2).
- Zinkeisen, J. W.** (2019). Osmanlı İmparatorluğu Tarihi (Cilt: 2). Yeditepe Yayınevi.

ÖZGEÇMİŞ

ÖĞRENİM BİLGİLERİ:

- **Lise:** Hasan Şadoğlu Lisesi
- **Lisans:** İşletme, Anadolu Üniversitesi
- **Y. Lisans:** Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, İstanbul Gedik Üniversitesi

İŞ TECRÜBELERİ:

- 2019 – Devam Ediyor: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Eğitim Yöneticisi
- 2017 – 2019: Maltepe Belediyesi, Basın ve Eğitim Koordinatörü
- 2015 – 2017: Turkcell İletişim Hizmetleri A.Ş., Eğitim Uzmanı
- 2009 – 2014: Acıbadem Mobil Sağlık Hizmetleri A.Ş., Kapasite, Planlama ve Raporlama Uzmanı
- 2003 – 2009: Koç Sistem Bilgi ve İletişim Hizmetleri A.Ş., Müşteri İlişkileri Kalite ve Geliştirme Uzmanı