

Bürokrasi Kuramları 8

Süleyman Ağraş¹

Özet

Bir örgütlenme biçimi olan bürokrasinin geleneksel formları, antik dönemlerden itibaren farklı toplumsal yapılar içinde görülse de, bilimsel bir araştırma alanı olarak ön plana çıkması, büyük modern örgütlerin ortaya çıktığı XX. yüzyıla rastlamaktadır. Modern toplumun karmaşık yapısı ve sanayi devrimi ile gelişen büyük ölçekli örgütler, yönetim süreçlerini daha sistematik, rasyonel ve verimli hale getirme ihtiyacını doğurmuştur. Bu doğrultuda, bürokrasi teorileri, etkin yönetim modelleri oluşturma ve örgütlerin işleyişini optimize etme çabalarının bir ürünü olarak geliştirilmiştir. Bu bölümde öncelikle klasik yönetim ve örgüt teorileri çerçevesinde Max Weber tarafından ortaya konulan ideal tip bürokrasi modeli ele alınmıştır. Klasik kuramların katılığı, aşırı kurallara bağlılığı ve değişime direnç göstermesi gibi sorunlar neo-klasik bürokrasi teorilerinin gelişmesine zemin hazırlamıştır. Neo-klasik yaklaşımlar, bürokrasinin insan faktörünü ihmal ettiğini, katı kuralların verimliliği azaltabileceğini savunarak esneklik, insani ilişkiler ve örgüt kültürü gibi unsurları vurgulamıştır. Bunun yanı sıra, hızla değişen toplumsal, ekonomik ve teknolojik dinamikler karşısında yeni yönetim anlayışları gelişmiş ve çağdaş bürokrasi kuramları ortaya çıkmıştır. Günümüzde özellikle dijitalleşme ve yapay zekâ otomasyonunun bürokratik yapılar üzerindeki dönüştürücü etkileri dikkat çekmektedir. Kamu ve özel sektör örgütleri, teknolojik gelişmelerin yön verdiği yeni yönetim modellerine uyum sağlamak zorunda kalmaktadır. Son olarak, bürokrasiye yönelik eleştirel kuramlar, geleneksel ve modern bürokrasi anlayışlarının oluşturduğu sorunları eleştirel bir perspektifle değerlendirmiştir. Bu teoriler, bürokrasinin aşırı merkeziyetçiliği, birey üzerindeki denetim mekanizmaları ve verimliliği azaltan katı hiyerarşik yapılar gibi unsurların eleştirisi üzerine kuruludur.

1 Doç. Dr. Düzce Üniversitesi, Akçakoca Bey Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, E-posta: suleyman.agras@duzce.edu.tr ORCID: 0000-0003-0999-0904

Giriş

Bürokrasi, yaygın olarak “masaların egemenliği” olarak nitelendirilen, büyük ölçekli örgütlü beşeri faaliyetlerin bulunduğu toplumsal bağlamda görülen, hiyerarşi, düzen ve işleyişin belirli kurallara dayalı olarak yürütüldüğü yapıları açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Eski Mısır, Roma, Çin, Pers ve Hint devlet geleneklerinde devletin yapısı ve işleyişi açısından kural, düzenleme, hükümet organları, kanunlar ve uygulamalar, bürokrasinin tarihsel kökenlerine ışık tutmaktadır. Yerleşik devlet geleneği, mali düzen, toprak sistemi, ordu yapılanması ve devlet görevlilerinin görevleri bağlamında bu medeniyetlerde bürokrasinin ilk örnekleri görülmektedir.

Modern anlamda bürokrasi, klasik ve neo-klasik dönem ile çağdaş yönetim anlayışında etkinlik ve verimliliğin sağlanması, ideal bir örgüt düzeninin inşa edilmesi ve yönetimin kişisellikten çıkarılması amacıyla kaçınılmaz bir örgütlenme biçimi olarak ön plana çıkmıştır. Bürokrasi, egemenliğin ve gücün kişisellikten çıkarılması, diğer bir ifadeyle gayri şahsiliğin ön plana çıkarılması amacıyla kamu örgütlerinde hizmet alan ve hizmet sunan kesimler arasında kişilerden bağımsız ve ussal olarak belirlenen kurallara uygun bir yapılanmanın tesis edilmesi için önerilen bir model olarak değerlendirilmektedir.

Bürokrasi, devlet, toplum ve ekonomi arasındaki ilişkileri dönüştürme, israfı önleme, verimliliği sağlama ve işlevselliği artırma açısından da ele alınan bir kavram olup bu bağlamda lehine ve aleyhine çok sayıda görüşün geliştirildiği teorilerle olgunlaştırılmış ve hem kamu hem de özel sektör örgütlerinin gündeminde yer almıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte ekonomik birimler olan ticari örgütlerin sayısı artmış, ancak bu örgütlerin etkin ve verimli yönetimiyle ilgili bilgi, kuram, model ve yöntem eksiklikleri nedeniyle örgütler verimsiz hale gelmiş, çalışanlar mutsuz olmuş ve kaynaklar israf noktasına gelmiştir. Bu noktada çözüm önerisi olarak ön plana çıkan güçlü kuramlar arasında bürokrasi teorileri de yerini almıştır.

Büyük örgütlerin kaçınılmaz olarak bürokratikleşmesi gerektiğini vurgulayan Max Weber, rasyonellik ve etkinlik için bilimsel metotları içeren bilimsel yönetimi ön plana çıkaran Frederick W. Taylor ve yönetimi bir süreç olarak ele alan, başarılı örgütsel yapılanmanın ilkelerini ortaya koyan Henry Fayol gibi isimler bu alanda öncü olmuştur. Verimsiz örgütler, ekonomik kaynakların (hammadde, enerji, işgücü, teknolojik olanaklar, sermaye vb.) israf edilmesine; toplumsal refahın sağlanamamasına; devletin gücünün zayıflamasına ve etkinliğinin azalmasına; siyasal ve ekonomik istikrarın sağlanamamasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, verimsiz örgüt yapılanmalarının (devlet, kamu kurumları ve özel sektör örgütleri) ideal bir

forma dönüştürülmesinde bürokrasinin anahtar kavram olduğu düşüncesi, bürokrasi kuramlarının temel argümanını oluşturmaktadır.

Tek tip bir bürokrasi olmadığı için bürokrasi ile ilgili okuma ve analizlerden ortaya çıkan bakış açıları, paradigmlar ve incelemeler sonucunda geliştirilen kuramlar da çeşitlilik göstermiştir. Her kuram, bürokrasiyi belirli açılardan ele almakta, olması gereken (normatif) ve olanla (realist) ilişkilendirmekte, kuramcılarının bulunduğu konuma bağlı olarak taraftar veya karşıt olmalarına göre konumlanmaktadır. Bürokrasinin ideal bir örgütlenme biçimi olarak görülmesine karşın, bu modele eleştirel yaklaşan kuramlar da mevcuttur. Eleştirel kuramlar, bürokratik yapının katılığı, hedeften sapma noktalarını, adaptasyon yeteneklerinin zayıflığını ve değişime karşı direncini merkeze almaktadır. Bu çalışmanın devamında klasik, neo-klasik ve çağdaş bürokrasi kuramlarının temel bakış açıları ele alınmakta ve günümüzde bürokrasiyi derinlemesine dönüştürebilecek dijitalleşme ve yapay zekâ olgularını bürokrasiler üzerindeki dönüştürücü etkileri tartışılmaktadır.

1. Klasik Bürokrasi Kuramları

Klasik bürokrasi kuramları başlığı altında modernleşme süreci ile birlikte büyük örgütlenmelerin ortaya çıkışını hızlandıran sanayi devrimi sonrası artan örgütlenme ihtiyacı ve örgütlerin ideal yapılarının nasıl şekillenmesi gerektiğine yönelik yönetsel/örgütsel kuramlar ele alınmaktadır. İlk olarak modern örgütler için bürokrasinin kaçınılmaz bir model olduğunu savunan Max Weber'in Bürokrasi Modeli ele alınmıştır.

1.1. Max Weber'in Bürokrasi Teorisi

Karl Emil Maximillian Max Weber, modern toplumların yönetim yapısını anlamak için geliştirdiği bürokrasi teorisiyle, rasyonel-yasal otoriteyi merkeze almıştır. Weber'e göre meşru otorite, geleneksel, karizmatik ve yasal otorite olmak üzere üç temel tipe ayrılmaktadır. Yasal-rasyonel otorite, yazılı kurallar ve yasalara dayanan, bürokratik yapılarla karakterize edilen bir yönetim biçimidir. Bu otorite tipi, modern devletlerin ve büyük ölçekli örgütlerin temelini oluşturmaktadır (Yılmaz ve Telsaç, 2020). Bürokratik yapıların belirli kurallara dayanarak işlemesi, yönetimde öngörülebilirliği ve düzeni sağlarken, aynı zamanda liyakat esasına dayalı bir işleyiş sunmaktadır.

Weber'in bürokrasi modeli, belirli temel özelliklere sahiptir. Bunların arasında hiyerarşik yapı, uzmanlaşma, yazılı kuralların varlığı ve kişisel olmayan ilişkiler (Akçakaya, 2016) dikkat çekmektedir. Bu unsurlar, bürokrasinin kesinlik, istikrar ve disiplin sağlamasına yardımcı olur. Bürokrasi, yasal-rasyonel otoritenin en saf biçimi olarak kabul edilmekte ve

işlerin standart prosedürlere göre yürütülmesini sağlamaktadır (Zeybekoğlu ve Alkan, 2021). Weber'e göre, bürokratik yapıların kurallara dayalı işleyişi, yöneticilerin keyfi kararlar almasını engelleyerek yönetimde adaleti ve etkinliği artırmaktadır.

Weber'in yasal-rasyonel otorite ve bürokrasiye yönelik görüşleri, modern yönetim yapılarının anlaşılmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bürokrasi, düzen ve verimlilik sağlarken, aşırı bürokratikleşmenin bireyler üzerindeki olumsuz etkileri de göz ardı edilmemelidir. Weber'in analizleri, günümüz örgütlerinin yapısını ve işleyişini değerlendirirken önemli bir referans noktası sunmaktadır. Bu bağlamda, Weber'in bürokrasi teorisi, hem kamu yönetimi hem de özel sektör örgütlerinin yapılarını anlamak ve geliştirmek için temel bir çerçeve sağlamaktadır.

Weber, bürokrasiyi yasal-rasyonel otoritenin en saf biçimi olarak tanımlamış ve bu yapının belirli temel bileşenlere sahip olduğunu belirtmiştir. Belirtilen bileşenler özellikle büyük ölçekli ve karmaşık yapıya sahip örgütlerde, bürokratik yapıların benimsenmesi, iş süreçlerinin düzenlenmesi ve kontrol edilmesini kolaylaştırır. Bu yapı, örgütlerin belirli kurallar ve prosedürler çerçevesinde faaliyet göstermesini sağlayarak, belirsizlikleri minimize eder ve öngörülebilirliği artırır (Kalberg, 1980). Weber'e göre, örgütlerin bürokratikleşme eğilimi, karmaşık görevlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi ihtiyacından kaynaklanır. Weber, bürokrasinin teknik üstünlükleri nedeniyle modern örgütler için vazgeçilmez olduğunu savunur (Sager ve Rosser, 2021). Bürokratik yapıların etkinlik sağlayabilmesi için belirli kurallara ve hiyerarşilere dayalı bir sistem içinde çalışması gereklidir. Bu tür bir yapılanma, özellikle geniş kapsamlı ve çok sayıda çalışanın yer aldığı örgütlerde, görev dağılımının netleşmesini ve hesap verebilirliği kolaylaştırır.

Bürokrasi ve verimlilik arasındaki ilişki, Weber'in çalışmalarında önemli bir yer tutar. Weber, bürokratik yapıların rasyonel ve sistematik işleyişi sayesinde yüksek verimlilik sağladığını belirtir. Bürokratik sistemler, iş akışlarını düzenleyerek ve bireysel inisiyatif yerine kurumsal normlara dayalı bir yapı oluşturarak örgütlerin performansını artırabilir (Mommensen, 1989). Bürokratik yapılar, düzen ve verimlilik sağlama potansiyeline sahip olmakla birlikte, aşırı bürokratikleşmenin getirebileceği olumsuzluklar da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, örgütlerin bürokratik yapıları tasarlarken, esneklik ve yenilikçiliği destekleyecek mekanizmaları da entegre etmeleri önemlidir (Sager ve Rosser, 2021). Böylelikle, hem verimli bir yönetim sistemi oluşturulabilir hem de örgütlerin uzun vadeli sürdürülebilirliği

sağlanabilir. Tablo 1’de Weberyen bürokrasinin avantaj ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Weberyen Bürokrasinin Avantaj ve Sınırlılıkları

Avantajlar	Kaynak	Sınırlılıklar	Kaynak
Etkinlik ve Öngörülebilirlik: Kuralların netliği ve hiyerarşik yapı sayesinde verimli çalışmayı teşvik eder.	Evans ve Rauch (1999)	Katılık ve Esneklik Eksikliği: Katı kurallar ve prosedürler, değişime ve yeniliğe ayak uydurmayı zorlaştırabilir.	Evans ve Rauch (1999)
Devlet Kapasitesini Artırma: Rasyonel bürokratik sistemler, ekonomik büyümeyi teşvik eden güçlü devlet yapılarını destekler.	Rauch ve Evans (2000)	Aşırı Merkeziyetçilik: Güçlü hiyerarşi, yerel ve bireysel inisiyatifleri sınırlayabilir.	Rauch ve Evans (2000)
Tarafsızlık ve Adalet: Bürokratik yapılar, kişisel ilişkilerden bağımsız olarak nesnel kararlar alınmasını sağlar.	Althaus (2022)	İnsan Unsurunu Göz Ardı Etme: İnsani ve kültürel faktörleri yeterince dikkate almayabilir.	Althaus (2022)
Uzmanlaşma ve Profesyonellik: Bürokratların belirli uzmanlık alanlarına sahip olması, politika uygulamalarının kalitesini artırır.	Rauch ve Evans (2000)	Aşırı Bürokratikleşme (Red Tape): Gereksiz formaliteler, işlemleri yavaşlatabilir ve verimsizliğe yol açabilir.	Evans ve Rauch (1999)

Weberyen bürokrasi, etkinlik, öngörülebilirlik, tarafsızlık ve uzmanlaşma gibi avantajlar sunarak örgütlerin kapasitesini artırır ve adil yönetimi teşvik eder. Ancak, katı kurallar ve aşırı merkeziyetçilik nedeniyle esneklik eksikliği, bireysel inisiyatiflerin kısıtlanması ve gereksiz bürokratik süreçler gibi sınırlılıklar barındırır. Ayrıca, insani ve kültürel faktörleri göz ardı etme riski taşır. Bu yapı, ekonomik büyümeyi destekleyebilecek güçlü örgüt yapıları oluşturabilse de, aşırı bürokratikleşme verimsizliğe yol açabilir. Bürokrasiye yönelik eleştirilere daha detaylı olarak son bölümde yer verilmiştir.

1.2. Frederick W. Taylor ve Bilimsel Yönetim Kuramı

Frederick W. Taylor yönetimi bir bilim olarak ilk kez alan isim olarak değerlendirilmektedir. *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* isimli kitabından yönetimin denemeye-yanılma ve gelişigüzel yöntemlerle değil, bilimsel metodlarla ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Özellikle hareket ve zaman etütleri

ile herhangi bir iş için ayrılması gereken işgücü-emek ve zaman miktarının belirlenmesi ile örgütlerde verimlilik ve rasyonelliğin artırılmasını hedeflemiştir. Görüşleri kamu ve özel sektör örgütlerinde rasyonel çalışmayı teşvik etmek üzere geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Taylorizm bir akım olarak örgütlerin yapı ve işleyişlerinde bir devrim meydana getirmiştir. Rasyonel çalışma koşulları, işyeri ortamının fiziksel yapısının dizaynı, iş ve kişi arasındaki ilişkinin bilimsel metotlarla (ölçüm ve değerlendirme) yapılandırılması örgütlerin bürokratik yapıları açısından da dikkate değer sonuçlar ortaya koymuştur.

Frederick W. Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı, iş süreçlerinin verimliliğini artırmayı hedeflerken, aynı zamanda bürokratik yapılarla da sıkı bir ilişki içindedir. Taylor'un çalışmaları, iş bölümünün rasyonelleştirilmesi yoluyla bireysel görevleri en verimli şekilde yerine getirmeyi amaçlamıştır (Taylor, 1911). Bu süreç, modern bürokrasinin temel ilkelerinden biri olan hiyerarşik yapı ve standartlaştırılmış prosedürlerle büyük ölçüde örtüşmektedir. Taylor'un önerdiği iş bölümü ve standartlaştırma, bürokrasinin katı kurallarına ve belirli hiyerarşik kontrol mekanizmalarına dayalı olarak şekillendirilmiştir (Kanigel, 2005).

Bilimsel yönetim anlayışı, bürokrasinin işleyişini daha etkili hale getirmeyi amaçlarken, işçilerin özerkliğini sınırlayan bir yapı oluşturmıştır. Taylor'un önerdiği sistemde, işçilerin karar alma süreçlerinden uzaklaştırılması ve yöneticilerin planlama ve kontrol süreçlerini tamamen üstlenmesi, bürokratik sistemlerin yönetim ilkeleriyle paralellik göstermektedir (Nelson, 1980). Bürokrasi, Taylorist iş bölümü ilkeleriyle birleştiğinde, iş süreçlerinin belirli kurallar ve standartlar çerçevesinde yürütülmesini sağlamış, ancak aynı zamanda işçilerin inisiyatif kullanma alanını da daraltmıştır (Maier, 1970). Taylorizm'in bürokratik işleyiş üzerindeki etkileri, sanayileşmenin ilerlediği dönemde iş gücünün üzerindeki baskıyı artırmış ve işçi hareketlerinde tepkiye yol açmıştır. Bu durum, Taylor'un verimlilik odaklı yaklaşımının yalnızca üretkenliği artırmakla kalmayıp aynı zamanda işçi-işveren ilişkilerini yeniden şekillendirdiğini de göstermektedir.

Taylor'un yaklaşımı bürokrasi ve verimlilik ekseninde değerlendiren çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Örneğin Blake ve Moseley (2010)'e göre Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı, bürokrasi ve verimlilik arasındaki ilişkiyi, iş süreçlerinin bilimsel yöntemlerle optimize edilmesi ve standartlaştırılması bağlamında ele almaktadır. Bell ve Martin (2012) de bu yaklaşımın iş süreçlerinin bilimsel analizlerle belirlenmesi ve rasyonelleştirilmesinin, bürokratik yapılar içinde verimliliği artıracaklarını savunmuştur. Kanigel (1997)'e göre de işlerin belirli adımlara ayrılması

ve *en iyi yöntemin* bilimsel analizlerle belirlenmesi, bürokrasinin etkinliğini artırarak üretkenliği yükseltir. Ancak, Nelson (1992) bu yaklaşımın katı hiyerarşik yapılarla birleştiğinde, çalışanların yenilikçi düşünme becerilerini sınırlayabileceği ve iş süreçlerini aşırı mekanik hale getirebileceği de öne sürmüştür. Bürokrasiye dayalı örgütlerde karar alma süreçlerinin yavaşlaması ve aşırı kuralların esneklik kaybına yol açması gibi olumsuz etkiler, verimlilik artışını sınırlayabilmektedir.

1.3. Henri Fayol'un Yönetim Süreçleri Kuramı

1.3.1. Bürokrasi ve Yönetim Süreçleri

Henry Fayol yönetimi bir süreç olarak ele almış ve etkili örgütlenme için bazı ilkeler üzerinde durmuştur. Fayol'un yönetim fonksiyonları ve örgüt ilkeleri konusundaki tespitleri yönetimin sistematik ve süreçsel açıdan ele alınmasını kolaylaştırmış, örgütsel yapının işlevselliği konusunda kritik noktalara ışık tutmuştur. Fayol, örgütlerde başarılı yapısal tasarımlar için amaç birliği, hiyerarşi, uzmanlaşma, emir-komuta, düzen ve disiplin, yetki ve sorumluluk dengliği, kontrol alanı gibi konularda dikkat çekici ilkeler sunmuştur. Wren ve arkadaşlarına (2002) göre Henri Fayol'un yönetim ilkeleri, bürokratik yapıların etkinliğini ve yönetim süreçlerinin verimliliğini artırmayı amaçlayan sistematik bir yaklaşım sunar. Fayol, örgütlerin başarılı olabilmesi için yönetimin belirli temel işlevleri yerine getirmesi gerektiğini savunmuş ve bu bağlamda planlama, örgütlenme, emir-komuta (yönetme), koordinasyon ve kontrol gibi süreçleri tanımlamıştır. Pryor ve Taneja'ya (2010) göre bu işlevler, bürokratik yapılarla doğrudan ilişkili olup, işleyişin sistematik ve düzenli olmasını sağlayarak yönetim süreçlerinin daha öngörülebilir hale gelmesine katkıda bulunmuştur.

Fayol'un yönetim anlayışı, bürokrasinin yapısal özellikleriyle örtüşen bir disiplin ve otorite mekanizmasını öngörür. Bürokratik örgütler, yöneticilerin belirli kurallar çerçevesinde karar vermesine ve kontrol süreçlerini etkin bir şekilde yürütmesine olanak tanır. Bu bağlamda Fayol'un hiyerarşi vurgusu, bürokratik yönetimin merkezinde yer alan emir-komuta ve yetki devri ilkeleriyle paralellik göstermektedir. Günümüzde Fayol'un yönetim ilkeleri, bürokrasinin değişen dinamikleri içinde hala geçerliliğini korumaktadır. Özellikle büyük örgütlerde, Fayol'un tanımladığı süreçlerin, bürokratik yönetimin temel unsurlarını oluşturduğu görülmektedir (Parker ve Ritson, 2005). Yönetim süreçlerinin sistematik olarak uygulanmasını sağlayan bu yapı, örgütlerin daha düzenli ve kontrol edilebilir hale gelmesine yardımcı olmuş, ancak aynı zamanda katı kurallar nedeniyle esneklik kaybına da yol açmıştır.

1.3.2.Örgütsel Yapı Açısından Bürokrasi Değerlendirmesi

Henri Fayol'un yönetim/örgüt ilkeleri, örgütsel yapının etkinliğini artırmayı ve bürokratik düzenin işleyişini optimize etmeyi amaçlayan sistematik bir yaklaşım sunmaktadır. Fayol, örgütlerin belirli bir düzen ve yapı içinde yönetilmesi gerektiğini savunarak, hiyerarşik yapı, iş bölümü ve otorite ilkelerinin bürokratik sistemlerdeki önemine vurgu yapmıştır (Hatchuel ve Segrestin, 2018). Bu anlayış, örgütlerin karmaşık iş süreçlerini daha öngörülebilir ve yönetilebilir hale getirmesine yardımcı olmuştur. Özellikle büyük ölçekli işletmelerde, Fayol'un yönetim ilkeleri bürokrasinin sistematik işleyişine doğrudan katkı sağlamış ve örgütsel yapının düzenli olmasını desteklemiştir (Peaucelle ve Guthrie, 2013). Bürokrasinin örgütsel yapı üzerindeki etkisi, Fayol'un belirlediği yönetim süreçleri çerçevesinde şekillenmiştir. Yönetim ilkeleri, özellikle emir-komuta birliği ve otoritenin merkezileşmesi gibi bürokratik sistemlerin temel unsurlarıyla büyük ölçüde örtüşmektedir (Hatchuel ve Segrestin, 2018).

Modern örgütlerde, Fayol'un bürokrasi ile ilgili vurguladığı prensipler geçerliliğini korumakta ancak örgütsel yapıların değişen dinamiklere uyum sağlayabilmesi için revize edilmektedir. Özellikle karar alma süreçlerinde katılımcı yönetim anlayışının benimsenmesi ve daha yatay örgütsel yapılar oluşturulması, klasik bürokratik modelin günümüz koşullarına adapte edilmesini zorunlu kılmıştır (Sharma ve diğ., 2024). Bu bağlamda, Fayol'un yönetim ilkeleri örgütsel yapı açısından hala güçlü bir referans noktası olmakla birlikte, bürokrasinin getirdiği sınırlamalar modern yönetim anlayışları ile dengelenmeye çalışılmaktadır (Peaucelle ve Guthrie, 2013).

2. Neo-Klasik Bürokrasi Kuramları

Bürokraside klasik kuramlar, başarılı örgüt tasarımları ve bürokratik işleyiş konusunda genel geçer ve evrensel en iyi (ideal) yapı tasarımlarının oluşturulmasında normatif yaklaşımlar sunmaktadır. Örgütlerin bürokratikleşmeden kaçınamayacakları hareketle ideal ilkelerin tespitine yönelmişlerdir. Bu noktada neo-klasik kuramlar, klasik kurumların katı yapısının yumuşatılması, bürokrasinin hedeften sapmaları, farklı otorite tipleri, kurumsal ortamların bürokrasiyle entegrasyonu ve bürokratik çıkmazlar ile güç ilişkilerine yönelik tespitler içermektedir. Neo-Klasik kuramlar içerisinde bürokratik disfonksiyonlar, bürokrasi ve kurumsal ortam, bürokratik otorite tipleri, bürokratik çıkmazlar ve güç ilişkilerini konu alan teorisyenlerin bakış açılarına yer verilmiştir.

2.1. Robert Merton'un Bürokratik Disfonksiyonlar Teorisi

Robert Merton'un *bürokratik disfonksiyonlar teorisi*, bürokratik yapıların katılığı ve bunun sonucunda ortaya çıkan hedef sapması olgusunu ele alarak modern örgütlerin karşılaştığı temel sorunları açıklamaktadır. Merton'a (1940) göre, bürokratik örgütler belirli kurallar ve prosedürler çerçevesinde işleyerek verimliliği artırmayı amaçlasa da, zamanla bu kuralların aşırı katı bir şekilde uygulanması, çalışanların asıl hedeflerden uzaklaşmasına neden olabilir. Özellikle, kuralların araç olmaktan çıkıp bir amaç haline gelmesi, çalışanların işlevsel olmayan rutinlere saplanmasına yol açabilir.

Bürokratik yapıların katılığı, örgütlerin esneklikten uzaklaşmasına ve değişen çevresel koşullara uyum sağlamada zorlanmasına neden olabilir. Weber'in bürokratik kurallar analizine dayanarak, bürokrasilerin katı kuralları sıkı bir şekilde uygulamasının, çalışanların inisiyatif kullanma yetisini azaltarak karar alma süreçlerini yavaşlattığı vurgulanmıştır. Bu durum, özellikle kamu yönetimi gibi büyük ölçekli bürokratik sistemlerde, yenilikçiliğin ve problem çözme kapasitesinin azalmasına neden olabilir. Böylece, kuralların titizlikle uygulanması gerektiği inancı, örgütün asıl hedeflerinden sapmasına yol açarak, zaman içinde kuralların kendi içinde bir amaç haline gelmesine sebep olur (Merton ve diğ., 1952).

Merton'un bürokratik disfonksiyonlar teorisi, hedef sapmasının örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkilerini de ele almaktadır. Bürokratik sistemlerde çalışanlar, önceden belirlenmiş kurallara aşırı bağlılık göstererek, gerçekçi olmayan prosedürler izleyebilir (Merton, 1940). Bu bağlamda, Page (2016), Merton'un *Bürokrasi Üzerine Bir Okuyucu* (A Reader in Bureaucracy) eserine atıfta bulunarak, bürokratik kuralların esneklikten uzak bir şekilde uygulanmasının, özellikle kamu politikalarında gereksiz gecikmelere ve etkisiz yönetime neden olabileceğini belirtmektedir.

Sonuç olarak, bürokratik yapıların katılığı, örgütlerin etkinliğini artırmak yerine zamanla hedef sapmasına yol açarak işleyişin aksammasına neden olabilir. Merton'un teorisi, bürokrasinin verimliliğini artırmak için belirlenen kuralların, örgütlerin temel amaçlarının önüne geçerek işlevselliğini kaybetmesine neden olabileceğini göstermektedir (Merton ve diğ., 1952). Bu nedenle, modern örgütler bürokratik yapılarını daha esnek hale getirerek, hem düzeni hem de adaptasyonu sağlayan yönetim yaklaşımlarını benimsemek zorundadır (Page, 2016).

2.2. Philip Selznick'in Bürokrasi ve Adaptasyon Teorisi

Philip Selznick'in bürokratik örgütlerin adaptasyon yeteneği konusundaki çalışmaları, örgütlerin çevresel değişimlere nasıl uyum sağladığını ve bu

süreçte karşılaştıkları zorlukları anlamada önemli katkılar sunmaktadır. Selznick, örgütlerin sadece teknik sistemler olmadığını, aynı zamanda kendi iç dinamikleri ve çevresel etkilerle şekillenen adaptif yapılar olduğunu vurgulamıştır. Bu perspektif, bürokratik örgütlerin esneklik ve değişime açıklık konularında derinlemesine analizler yapılmasına olanak tanımıştır.

Selznick'in (1943) Bürokrasi Teorisine Bir Yaklaşım (An Approach to a Theory of Bureaucracy) başlıklı makalesi, bürokratik yapıların adaptasyon süreçlerini ele almıştır. Bu çalışmada, bürokrasilerin formel yapılarının yanı sıra, gayri resmi normlar ve değerlerin de örgütsel adaptasyonda kritik rol oynadığı belirtilmiştir. Selznick, örgütlerin sadece rasyonel kurallar ve prosedürlerle değil, aynı zamanda kültürel ve sosyal dinamiklerle de şekillendiğini savunmuştur. Örgüt Teorisinin Temelleri (Foundations of the Theory of Organization) adlı eserinde Selznick (1948), örgütlerin adaptasyon yeteneğini artırmak için liderliğin önemine dikkat çekmiştir. Liderlerin, örgütün misyon ve değerlerini içselleştirerek, çevresel değişimlere uyum sağlamada kritik bir rol oynadığını belirtir. Bu yaklaşım, bürokratik yapıların statik değil, dinamik ve evrimsel süreçler içinde değerlendirildiğini göstermektedir.

Örgütlerin Trajedisi (The 'Tragedy of Organization') başlıklı çalışmada, Selznick (1952), örgütlerin kuruluş aşamasında benimsedikleri ideallerin zamanla nasıl aşınabileceğini ve bürokratik süreçler ile rutinlerin bu dönüşümde nasıl bir rol oynadığını tartışır. Ona göre, örgütler başlangıçta belirledikleri misyon ve değerleri korumakta her zaman başarılı olamazlar; zira bürokratikleşme, formelleşme ve içsel kuralların katılaşması, zaman içinde ideallerin ikinci plana itilmesine yol açabilir. Bu sapmalar, örgütlerin esnekliklerini kaybetmelerine ve zamanla iç amaçlarına odaklanarak toplumsal ya da kurumsal misyonlarından uzaklaşmalarına neden olabilir. Selznick, bu tür olumsuz sonuçların önüne geçebilmek için örgütlerin sürekli bir öz değerlendirme sürecinde olmaları gerektiğini vurgular. Değişen çevresel koşullara duyarlı, esnek ve kendini yenileyebilen bir örgütsel yapı, ideallerin sürdürülebilirliğini sağlamanın temel koşulu olarak görülmektedir. Bu bağlamda, liderliğin ve örgütsel kültürün adaptasyon süreçlerindeki kritik rolü de Selznick'in çalışmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Son olarak, Selznick 1969 tarihli *Üç Örgüt ve İdealler* (Three Organizations and Ideals) adlı eserinde farklı örgütlerin adaptasyon süreçleri karşılaştırmalı bir perspektifle ele alınmıştır. Bu çalışmada, örgütlerin çevresel faktörlere nasıl tepki verdikleri, değişen koşullara nasıl uyum sağladıkları ve bu süreçte bürokratik yapıların oynadığı rol detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Selznick, örgütlerin yalnızca formel yapılar olmadığını, aynı zamanda içinde

bulundukları sosyal ve politik bağlamdan etkilendiklerini vurgulamıştır. Bu bağlamda, örgütsel ideallerin zaman içinde nasıl şekillendiği, dışsal baskılara karşı nasıl direnç gösterildiği veya bu baskıların nasıl içselleştirildiği gibi konular incelenmiştir. Çalışma, özellikle bürokratik yapıların örgütlerin esnekliklerini ve dönüşüm kapasitelerini nasıl etkilediğini ortaya koyarak, örgüt sosyolojisi ve kurumsal teori açısından önemli bir katkı sunmuştur.

Philip Selznick'in çalışmaları, bürokratik örgütler adaptasyon yeteneğini geliştirmek için liderlik, kültürel değerler ve sürekli öz değerlendirme süreçlerinin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca her örgütün içinde bulunduğu çevrenin özelliklerine göre bürokratik yapılarının farklılaşması üzerinde durulmuştur.

2.3. Alvin Gouldner'in Endüstriyel Bürokrasi Modelleri

Alvin W. Gouldner'ın (1954) bürokrasi tipleri üzerine yaptığı çalışmalar, özellikle Endüstriyel Bürokrasi Modelleri (Patterns of Industrial Bureaucracy) adlı eseri bürokratik yapıların işleyişi ve örgütsel dinamikleri anlamak açısından önemli bir temel sunmaktadır. Gouldner, farklı bürokratik yönetim biçimlerini analiz ederken, ceza bürokrasisi, temsili bürokrasi ve profesyonel bürokrasi olmak üç temel bürokrasi modelini tanımlamıştır. Bu modeller, örgütlerin içyapılarındaki otorite ilişkilerini ve kuralların uygulanma biçimlerini açıklamaktadır.

2.3.1. Ceza Bürokrasisi

Ceza bürokrasisi, kuralların katı bir şekilde uygulandığı ve disiplinin cezalarla sağlandığı bir yönetim anlayışının temelinde oluşturulan yapıyı ifade etmektedir. Bu tür bürokrasilerde yönetim, çalışanlar üzerindeki kontrolünü sert yaptırımlarla pekiştirerek, işleyişin düzenli ve öngörülebilir olmasını amaçlar. Ancak bu yaklaşım, uzun vadede çalışanlar üzerinde baskı ve stres oluşturabilir.

Gouldner'ın saha araştırmaları, özellikle sanayi bürokrasilerinde bu tür disiplin mekanizmalarının sıkça kullanıldığını göstermektedir (Miyahara, 2000). Gouldner, örgütlerde farklı bürokratik kontrol türleri olduğunu belirtmiş ve özellikle "cezalandırıcı bürokrasinin", yöneticilerin otoriteyi sürdürmek adına katı kurallara dayalı bir yönetim anlayışını benimsediğini ortaya koymuştur. Buna göre, çalışanlar genellikle kurallara harfiyen uymaya zorlanır ve kuralları ihlal ettiklerinde disiplin cezaları ile karşılaşır. Bu durum, işyerinde katı bir hiyerarşi oluştururken, aynı zamanda yöneticilerin çalışanlar üzerindeki otoritesini güçlendirmektedir.

Ceza bürokrasisi, işyerinde otoritenin meşruiyetini sağlayan bir mekanizma olarak görülse de uzun vadede bazı olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bonazzi ve Tacke'nin (2014) çalışmalarında vurguladığı gibi, aşırı disiplin ve cezai yaptırımlar, çalışanlar arasında motivasyon kaybına, iş tatminsizliğine ve örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olabilir. Örneğin, sürekli denetim altında tutulan çalışanlar, kendi inisiyatiflerini kullanmaktan kaçınılabilir ve yenilikçi çözümler üretme konusunda isteksiz davranabilirler. Ayrıca, cezalandırıcı yönetim anlayışı, iş yerinde korku kültürünü besleyerek çalışanların yönetime olan güvenini sarsabilir ve iş gücü devir oranının artmasına yol açabilir.

2.3.2. Temsili Bürokrasi

Temsili bürokrasi, kuralların yalnızca yöneticiler tarafından dayatılmadığı, aynı zamanda çalışanların da bu kurallara riayet ettiği ve içselleştirdiği bir yönetim biçimidir. Bu modelde, örgütsel normlar ve değerler, yalnızca yukarıdan aşağıya dikte edilmek yerine, çalışanların da aktif katılımıyla benimsenir ve uygulanır. Bu durum, işyerinde daha uyumlu ve sürdürülebilir bir yönetim anlayışı oluşturur.

Gouldner'a göre bu model, otoritenin daha meşru ve kabul edilebilir olduğu bir sistem üretir. Çünkü çalışanlar belirlenen normlara katılım göstererek yönetsel kuralların zorunlu bir yükümlülük olmaktan çıkıp ortak değerler bütünü haline gelmesine katkı sağlar (Gouldner, 1954). Bu bağlamda, temsili bürokrasinin, özellikle çalışanların örgütsel aidiyet duygusunu artırdığı ve kuralların içselleştirilmesini sağladığı belirtilmektedir. Gouldner'ın araştırmalarında vurguladığı üzere, bu modelin başarısı, yönetim ve çalışanlar arasındaki güven ilişkisine ve iletişimin açık olmasına bağlıdır. Çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, yönetime duyulan güveni artırırken, aynı zamanda bireylerin kurallara daha gönüllü uyum sağlamalarına yardımcı olur.

König (1997), bu bürokrasi türünün özellikle uzun vadeli çalışan sadakati ve kurumsal süreklilik açısından daha sürdürülebilir olduğunu belirtmektedir. Çalışanların kurumsal normları içselleştirmesi, iş tatminini artırırken, iş gücü devir oranının azalmasına ve kurumsal bilginin korunmasına olanak tanır. König'e göre, temsili bürokrasinin etkin bir şekilde işleyebilmesi için yöneticilerin kapsayıcı politikalar izlemesi, çalışanların fikirlerini dikkate alması ve örgütsel kültürü katılımcı bir yapıya dönüştürmesi gerekmektedir.

2.3.3. Profesyonel Bürokrasi

Profesyonel bürokrasi, bireylerin uzmanlıklarına ve profesyonel bilgi birikimlerine dayalı olarak yönetildiği bir sistemdir. Bu tür bürokrasilerde kuralların uygulanması, genellikle uzmanların etik ilkeleri ve mesleki standartlarına dayalıdır (Miyahara, 1999). Gouldner'ın analizlerine göre profesyonel bürokrasi, yüksek derecede uzmanlık gerektiren alanlarda (örneğin sağlık ve akademik sektörler) etkili bir yönetim biçimi olarak görülmektedir (Bonazzi ve Tacke, 2014). Ancak, bu modelde otoritenin merkezi bir yönetimden ziyade uzman bireyler arasında dağılması, bürokratik denetimin zorlaşmasına neden olabilir. Gouldner'ın bürokratik otorite tipleri üzerine yaptığı çalışmalar, örgütlerin farklı yönetim dinamiklerine nasıl adapte olduğunun anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Ceza bürokrasisi disipline, temsili bürokrasi katılıma ve profesyonel bürokrasi uzmanlığa dayanırken, her modelin kendine özgü avantajları ve sınırlamaları bulunmaktadır (König, 1997).

2.4. Michel Crozier'in Bürokratik Çıkmazlar Teorisi

2.4.1. Bürokratik Örgütlerde Değişim Direnci

Michel Crozier, bürokratik örgütlerin doğasını ve içsel dinamiklerini analiz eden en önemli sosyologlardan biridir. *Bürokratik Olgu* (The Bureaucratic Phenomenon) adlı eserinde (Crozier, 1964), bürokrasinin kendi içinde nasıl işlediğini ve neden değişime direnç gösterdiğini ele almıştır. Crozier'e göre, bürokratik yapıların temel sorunu, belirsizliğin kontrol edilmesi ve bireylerin stratejik olarak hareket etme eğilimleridir. Bu nedenle, değişim genellikle örgütsel statükoyu koruyan bireyler ve gruplar tarafından engellenir (Mitchell, 2017).

Bürokratik örgütlerde değişim direnci, genellikle bireylerin sahip olduğu gücün korunmasına dayanır. Crozier'in analizine göre, bürokraside güç genellikle bilgi ve uzmanlık eksikliği olan alanlarda yoğunlaşır (Crozier, 1964). Örneğin, belirli bir teknik bilgiye sahip çalışanlar, değişim süreçlerini kendi lehlerine çevirmek için kasıtlı olarak bu bilgiyi paylaşmayabilirler. Mitchell (2017), bu durumun, bürokratik sistemlerde verimliliğin artmasını engelleyebileceğini, çünkü bireylerin değişime karşı kendi çıkarlarını koruma eğiliminde olduklarını vurgulamaktadır.

Bürokrasi içindeki bireysel stratejiler, Crozier'in yaklaşımında önemli bir yer tutar. Çalışanlar, belirsizliklerden faydalanarak kendi konumlarını güçlendirmek için çeşitli stratejiler geliştirirler (Peaucelle, 2012). Oyun teorisi perspektifinden bakıldığında, bireylerin örgütsel ortamlarda rasyonel

seçimler yaparak maksimum kazanç sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Peaucelle (2012), Crozier'in bulgularını oyun teorisiyle ilişkilendirerek, bürokratik örgütlerdeki çalışanların, bilgi saklama veya karar süreçlerine müdahale etme gibi stratejileri nasıl kullandıklarını açıklamaktadır.

Bu bağlamda, oyun teorisi, bürokratik örgütlerdeki güç ilişkilerini anlamada önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bireyler, örgüt içindeki ödülleri ve cezaları değerlendirerek stratejik kararlar alırlar. Musselin (2024), Crozier'in yaklaşımının, bireylerin özgürlüğü ve örgütsel kısıtlamalar arasındaki dengeyi anlamaya yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Bu analizler, bürokrasinin statik bir yapı olmaktan ziyade, sürekli pazarlık ve güç mücadelelerinin yaşandığı bir alan olduğunu göstermektedir.

Değişim direncinin kırılabilmesi için, bireylerin bürokratik oyunları nasıl oynadığını anlamak kritik öneme sahiptir. Handel (2003), örgüt sosyolojisi bağlamında, bürokratik yapılarda güç ilişkilerinin nasıl şekillendiğini ve değişimi yönlendirebilecek stratejilerin neler olduğunu tartışmaktadır. Bürokrasi içindeki bireylerin yalnızca kurallara uyan pasif aktörler olmadığı, aynı zamanda sistem içinde hareket eden ve kendi çıkarlarını maksimize etmeye çalışan dinamik aktörler olduğu görülmektedir.

2.4.2.Bürokrasi İçindeki Bireysel Stratejiler ve Oyun Teorisi Perspektifi

Bürokratik yapılar geleneksel olarak Weberyen anlamda rasyonel kurallar, hiyerarşik düzenlemeler ve biçimsel prosedürlerle tanımlansa da, bu yapıların işleyişi büyük ölçüde bireylerin stratejik eylemleri ve örgüt içindeki güç ilişkileri tarafından şekillendirilmektedir. Crozier'in çalışmaları, bürokrasinin katı ve mekanik bir yapı olmaktan ziyade, bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiği ve örgütsel sınırları zorladığı dinamik bir sistem olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, bireyler örgüt içindeki belirsizlikleri ve kuralların esneklik alanlarını kullanarak kendilerine avantaj sağlama eğiliminde olabilirler.

Oyun teorisi perspektifi, bireylerin bürokratik sistem içinde nasıl kararlar aldıklarını ve bu kararların diğer aktörler üzerindeki etkilerini analiz etmek için önemli bir araç sunmaktadır. Oyun teorisine göre, bireyler kendi çıkarlarını maksimize etmek için belirli stratejiler geliştirir ve bu stratejiler, diğer bireylerin hareketlerini de doğrudan etkileyen karşılıklı bağımlılıklar içerir (Peaucelle, 2012). Örgüt içinde kaynaklara erişim, belirsizlik alanlarını kontrol etme ve bilgi asimetrijelerini yönetme gibi faktörler, bireylerin stratejik eylemlerinde belirleyici olmaktadır.

Bu çerçevede, bürokratik değişim süreçleri de bireylerin stratejik hamleleriyle şekillenmektedir. Özellikle değişim direnci, örgüt içindeki güç mücadeleleri ve çıkar çatışmaları ile yakından ilişkilidir. Direncin aşılması, bireylerin stratejik konumlarının doğru analiz edilmesi ve uygun müdahaleler geliştirilmesiyle mümkündür. Bu noktada, bürokratik yapıyı sadece biçimsel kurallar ve prosedürler üzerinden değil, aktörlerin stratejik davranışları ekseninde ele almak gerekmektedir (Musselin, 2024). Bu yaklaşım, bürokratik dönüşümlerin yönetilmesinde daha gerçekçi ve etkili stratejiler geliştirilmesine olanak tanımaktadır.

3. Çağdaş Bürokrasi Kuramları

Günümüzde klasik yönetim anlayışı çerçevesinde temellendirilen ve modernliğin, bilimselliğin ışığında ilke ve normları oluşturulan bürokrasiler, hızla değişen toplumsal, ekonomik ve teknolojik dinamikler karşısında yeni sınamalar ve perspektifler temelinde yeniden ele alınmaktadır. Geleneksel bürokrasi anlayışı, katı hiyerarşik yapılar, merkezîyetçi yönetim modelleri ve rasyonel kurallar çerçevesinde şekillenmiş olsa da, günümüzde bu yapıların esnek, yenilikçi ve dijitalleşmeye uyumlu hale gelmesi giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Çağdaş bürokrasi kuramları, bu dönüşümü açıklamak ve yönlendirmek amacıyla farklı teorik çerçeveler sunmaktadır. Özellikle piyasa odaklı kamu yönetimi anlayışı, bürokratik süreçlerin etkinliğini artırmaya yönelik reformları teşvik ederken; yeni kurumsalcılık perspektifi, bürokrasinin kurallar, normlar ve örgütsel alanlar içindeki dönüşümünü analiz etmektedir. Öte yandan, ağ yönetimi modeli, karmaşık ve çok aktörlü yönetim süreçlerinde bürokrasinin rolünü yeniden tanımlamaktadır.

Dijitalleşme süreci ise bürokrasiyi en fazla dönüştüren faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Dijital araçların yoğun olarak kullanıldığı günümüz kamu yönetimi anlayışı, sadece iş süreçlerini hızlandırmakla kalmayıp, aynı zamanda şeffaflık, hesap verebilirlik ve vatandaş katılımı gibi unsurları da güçlendirmektedir. Yapay zekâ teknolojileri ise bürokratik süreçlerde karar alma mekanizmalarını otomatikleştirerek, veri odaklı yönetim anlayışını desteklemekte ve kamu hizmetlerinin daha verimli hale gelmesine katkı sunmaktadır.

Bu bağlamda, söz konusu başlık altında yeni kamu yönetimi, yeni kurumsalcılık ve bürokrasi, ağ yönetimi ve post-bürokratik yapılar gibi çağdaş yaklaşımların yanı sıra dijital bürokrasi ve yapay zekâ çağında bürokrasinin geleceği gibi kritik konular ele alınacaktır. Bu perspektifler,

modern bürokratik yapıları anlamak ve geleceğe yönelik stratejik yönelimleri belirlemek açısından önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır.

3.1. Yeni Kamu Yönetimi (YKY/NPM) Teorisi

3.1.1. Bürokrasiye Alternatif Olarak Piyasa Odaklı Kamu Yönetimi

Geleneksel bürokratik yönetim anlayışı, hiyerarşik yapısı ve katı kurallarıyla uzun yıllar kamu yönetiminin temel paradigması olmuştur. Ancak, XX. yüzyılın sonlarında bu yaklaşımın verimliliği ve etkinliği sorgulanmaya başlanmış ve bürokrasiye alternatif olarak piyasa odaklı kamu yönetimi anlayışı ön plana çıkmıştır (Hood ve Dixon, 2015). Yeni Kamu Yönetimi (New Public Management - NPM) olarak adlandırılan bu yaklaşım, özel sektör mantığını kamu yönetimine entegre ederek esneklik, rekabet ve müşteri odaklı hizmet sunumunu hedeflemiştir.

Bu dönüşümün temelinde, piyasa mekanizmalarının kamu yönetiminde daha etkin sonuçlar doğurabileceği fikri yer almaktadır. Ostrom, Tiebout ve Warren (1961), devletin merkeziyetçi yapısının yerel ihtiyaçlara cevap vermekte yetersiz kaldığını ve çok merkezli yönetim modellerinin vatandaşlar için daha iyi hizmet sağlayabileceğini öne sürmüştür. Bu bağlamda, kamu yönetiminde rekabetçi hizmet sunumu ve özelleştirme gibi uygulamalar, vatandaşların daha kaliteli ve hızlı hizmet almasına olanak tanımaktadır.

3.1.2. Bürokratik Yapıların Esneklik Kazanması

Yeni Kamu Yönetimi yaklaşımı, bürokratik yapıların esneklik kazanmasını ve kamu kurumlarının özel sektör gibi yönetilmesini teşvik etmektedir. Bu anlayış, kamu hizmetlerinde performans ölçümlerinin artırılması, sonuç odaklı yönetim ve hesap verebilirlik ilkelerini ön plana çıkarmaktadır (Androniceanu ve Şandor, 2006). Böylece, kamu kurumları hantal ve merkeziyetçi yapılardan uzaklaşarak, dinamik ve yenilikçi bir örgüt yapısına kavuşmaktadır. Özellikle OECD ülkelerinde yaygınlaşan bu reformlar, kamu yönetiminde yeni Örgütsel yapıları beraberinde getirmiştir. Japonya örneğinde, Yeni Kamu Yönetimi uygulamalarının kamu hizmetlerinin verimliliğini artırdığı görülmektedir (Yamamoto, 1995).

Kamu yönetiminin piyasa koşullarına aşırı bağımlı hale gelmesi, toplumsal fayda ile piyasa odaklı yönetim arasındaki dengenin korunmasını zorunlu hale getirmiştir. Bununla birlikte, NPM'nin bazı eleştiriler aldığı da görülmektedir. Bürokratik yapıların esneklik kazanması, geleneksel kamu hizmeti anlayışının ortadan kalkmasına ve kamu yararının ikinci planda kalmasına yol açabilmektedir (Eryılmaz, 2011). Piyasa odaklı kamu yönetimi

ve bürokratik yapıların esneklik kazanması, kamu yönetimi anlayışında önemli bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Ancak, bu dönüşümün her ülkede farklı etkiler oluşturduğu ve uygulamanın sosyo-ekonomik koşullara göre şekillendiği göz önünde bulundurulmalıdır. Kamu yönetiminin daha etkin ve verimli hale getirilmesi için piyasa mekanizmaları ile kamu yararı arasındaki dengenin korunması büyük önem taşımaktadır (Hood ve Dixon, 2015).

3.2. Yeni Kurumsalcılık ve Bürokrasi

Yeni Kurumsalcılık, kurumların siyasi ve toplumsal süreçlerde nasıl şekillendiğini ve dönüştüğünü inceleyen geniş bir teorik çerçevedir. Bu teorik çerçeve, tarihsel kurumsalcılık, sosyolojik kurumsalcılık ve rasyonel seçim kurumsalcılığı olmak üzere üç temel alt başlık altında incelenmektedir (Hall ve Taylor, 1996). Her biri, kurumların nasıl oluştuğu ve değiştiği konusunda farklı bakış açıları sunarak, kamu yönetimi ve bürokrasi çalışmalarına önemli katkılar sağlamaktadır.

3.2.1.Tarihsel Kurumsalcılık

Tarihsel kurumsalcılık, kurumların geçmişten gelen yapısal özelliklerinin günümüzdeki politikaları ve yönetim süreçlerini şekillendirdiğini öne sürer. Bu yaklaşıma göre, “yol bağımlılığı” (path dependency) kavramı, bir kurumun geçmişte aldığı kararların gelecekteki yönelimlerini belirlediğini savunur (Pierson ve Skocpol, 2002). Örneğin, modern devletlerde görülen Weberyen bürokratik yapılar, XIX. ve XX. yüzyılda şekillenmiş ve bu yapıların temel özellikleri günümüzde hâlâ etkisini sürdürmektedir. Devletler zaman içinde reform girişimlerinde bulunsalar da, mevcut kurumsal yapıların değiştirilmesi genellikle maliyetli ve zordur.

3.2.2.Sosyolojik Kurumsalcılık

Sosyolojik kurumsalcılık ise kurumları yalnızca yasal ve politik çerçeveler olarak değil, aynı zamanda toplumsal normlar ve kültürel değerler çerçevesinde ele alır (Farrell, 2018). Sosyolojik kurumsalcılık ayrıca bürokrasinin işleyişini “kurumsal taklitçilik” (isomorphism) kavramı ile açıklar. Buna göre, farklı ülkelerdeki bürokratik yapılar, uluslararası normlar ve iyi uygulamalara uyum sağlamak adına benzer reformları benimseyebilirler (Hall ve Taylor, 1996). Bu bakış açısına göre, bürokratik yapılar, toplumsal beklentilere uyum sağlayarak zaman içinde şekillenir. Kurumlar, rasyonel aktörlerin stratejik tercihleri sonucunda değil, daha çok meşruiyet kazanma çabasıyla dönüşüme uğrar (Schmidt, 2010).

3.2.3. Rasyonel Seçim Kurumsalcılığı

Rasyonel seçim kurumsalcılığı ise bireylerin ve aktörlerin stratejik çıkarlarını maksimize etmek amacıyla kurumları şekillendirdiğini öne sürer. Bu yaklaşım, bireylerin kendi çıkarlarını koruyarak en rasyonel kararları aldığını ve kurumların da bu bireysel tercihlere göre dönüştüğünü savunur (Steinmo vd., 1992). Ayrıca bürokrasi içindeki çıkar çatışmalarını ve yetki dağılımını da ele alır. Bürokratik hiyerarşiler içinde farklı düzeylerdeki yöneticiler ve çalışanlar, kendi çıkarlarını koruyacak şekilde kararlar alabilirler. Bu perspektiften bakıldığında, bürokrasiyi yalnızca verimli bir yönetim mekanizması olarak değil, aynı zamanda bireysel çıkarların ve stratejik davranışların şekillendirdiği bir alan olarak görmek mümkündür (Farrell, 2018).

Bu üç kurumsalcı yaklaşım, kurumların oluşumu ve değişimi konusunda farklı perspektifler sunsa da, birbirleriyle örtüşen yönleri de bulunmaktadır. Hall ve Taylor (1996), bu yaklaşımların birbirini tamamlayan unsurlar taşıdığını ve kurumların yalnızca tarihsel veya bireysel kararlarla değil, aynı zamanda toplumsal normlar ve stratejik seçimlerle de şekillendiğini belirtmektedir. Bu nedenle, kurumların işleyişini anlamak için bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir. Bu çerçevede tarihsel kurumsalcılık, geçmiş dönem ve deneyimlerin yönetim ve bürokrasileri yapılarını nasıl etkilediğini, sosyolojik kurumsalcılık toplumsal normların kurumlar üzerindeki rolünü ve rasyonel seçim kurumsalcılığı bireysel aktörlerin stratejik kararlarını nasıl yönlendirdiğini açıklar. Kamu yönetimi ve bürokrasi çalışmaları açısından bu üç yaklaşım, devlet ve yönetim mekanizmalarının nasıl şekillendiğini anlamada önemli bir çerçeve sunmaktadır (Hall ve Taylor, 1996; Pierson ve Skocpol, 2002).

3.3. Ağ Yönetimi ve Post-Bürokratik Yapılar

Geleneksel kamu yönetimi anlayışı, katı hiyerarşik yapılara ve bürokratik kurallara dayanırken, modern yönetim anlayışı daha esnek ve yatay örgüt yapılanmalarını teşvik etmektedir. Post-bürokratik yönetim yapıları, örgütlerin içindeki yetki dağılımını daha esnek hale getirerek, bilgi paylaşımını ve işbirliğini artırmayı amaçlamaktadır (Sullivan, 2016). Bu süreçte, karar alma süreçlerinin daha ademi-i merkezîyetçi bir yapıya kavuşturulması ve çalışanların daha fazla inisiyatif alabilmesi, örgütlerin dinamizmini artırmaktadır. Bu dönüşümün temel nedenlerinden biri, kamu yönetiminde geleneksel hiyerarşik yapının, hızla değişen sosyal ve ekonomik koşullara ayak uydurmakta yetersiz kalmasıdır. Frederickson ve arkadaşları (2003), hiyerarşik yönetimin karmaşık yönetim süreçlerinde esneklik kaybına neden

olduğunu ve yönetişimde inovasyonu engellediğini belirtmektedir. Yatay örgütler, kamu hizmetlerinin daha hızlı ve etkili bir şekilde sunulmasını sağlamak için bireyler ve kurumlar arasında daha açık bir iletişim modeli benimsemektedir.

Kamu yönetiminde bu dönüşüm süreci, ağ yönetişimi (network governance) kavramı ile açıklanmıştır. Bu noktada Provan ve Kenis (2008), ağ yönetişiminin, kamu ve özel sektör aktörlerinin ortak hedefler doğrultusunda işbirliği yapmasını sağlayan bir yönetim modeli olduğunu öne sürmektedir. Hiyerarşik yapıların yerine ağ tabanlı yönetim modellerinin benimsenmesi, kamu yönetiminin daha katılımcı ve uyumlu bir hale gelmesine olanak tanımaktadır. Ancak, ağ yönetişimine geçişin başarılı olabilmesi için geleneksel kamu kurumlarının bu yapıyı benimsemesi ve gerekli reformları uygulaması gerekmektedir. Kalimullah (2011), geleneksel kamu yönetiminin, yeni kamu yönetimi (New Public Management) aracılığıyla ağ yönetişimine doğru evrildiğini ve bu sürecin kamu sektöründe daha fazla işbirliğini teşvik ettiğini vurgulamaktadır. Bu dönüşüm, bireysel aktörlerin yetkilerinin artırılmasını ve yönetsel süreçlerin daha demokratik hale gelmesini sağlamaktadır.

Kamu yönetiminde hiyerarşik yapılardan yatay örgütlere geçiş ve ağ yönetişiminin benimsenmesi, kamu hizmetlerinin etkinliğini artıran önemli bir değişim sürecidir. Ancak, bu süreçte yönetim modellerinin dikkatli bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Hiyerarşinin tamamen ortadan kaldırılması yerine, esnek, işbirlikçi ve katılımcı yönetim modellerinin benimsenmesi, kamu yönetiminde sürdürülebilir reformlar için daha etkili bir yaklaşım sunmaktadır (Frederickson vd., 2003; Provan ve Kenis, 2008).

3.4. Dijital Bürokrasi ve Yapay Zekâ Çağında Bürokrasi

Dijitalleşme, kamu yönetiminde köklü değişimlere yol açarak e-devlet uygulamalarını yaygınlaştırmıştır. Bu süreç, kamu hizmetlerinin daha verimli, erişilebilir ve kullanıcı dostu hale gelmesini sağlamıştır. E-devlet sistemleri sayesinde vatandaşlar, resmi işlemlerini fiziksel ofislere gitmeden çevrimiçi platformlar üzerinden gerçekleştirebilmektedir. E-Devlet uygulamaları giderek artan kapasitesiyle, çok sayıda kamusal hizmetin zaman sınırlaması olmaksızın erişimini sağlamak suretiyle bürokrasiyi önemli ölçüde en azından sunulan hizmetler açısından devre dışı bırakmaktadır. Bürokrasinin pejoratif anlamındaki kırtasiyeciliği, hantallaşmayı ve yavaş işleyen mekanizmayı önemli ölçüde dönüştürmektedir. Bu süreçte bürokrat sınıfı yerine teknokrat veya siberokrat olarak ifade edilen kamu görevlilerin giderek daha fazla güç kazandığı bir yapısal ortam ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan yapay zekâ ve otomasyon, kamu sektöründe verimliliği artıran araçlar olarak öne çıkmaktadır. Özellikle *robotik süreç otomasyonu* (RPA) ve makine öğrenimi, kamu yönetiminde tekrarlayan görevleri azaltarak insan kaynaklarının daha stratejik işlere yönlendirilmesini sağlamaktadır (Johansson vd., 2022). Ancak, bu teknolojilerin kullanımında, kamu çalışanlarının rollerinin nasıl değişeceği ve hangi süreçlerin otomatik hale getirileceği konusunda dikkatli bir planlama yapılması gerekmektedir. Bürokratik işlemlerin belirli bir kısmının otomatik hale gelmesi, kamu hizmetlerinde insana dayalı karar alma mekanizmalarının azalmasına yol açabilir.

Bürokrasinin dijitalleşmesi, yapay zekâ destekli karar alma sistemlerinin kamu yönetiminde daha yaygın kullanılmasına neden olmaktadır. Ancak, bu durumun beraberinde getirdiği etik ve hukuki sorunlar da göz ardı edilmemelidir. Parycek ve arkadaşları (2023), yapay zekâ sistemlerinin karar alma süreçlerinde şeffaflık ve hesap verebilirlik sorunlarını beraberinde getirebileceğini belirtmişlerdir. Algoritmaların hangi verilere dayanarak karar verdiği ve bu süreçlerin ne derece denetlenebileceği gibi konular, dijital bürokrasinin güvenilirliği açısından önemli tartışmalardır. Otomasyonun kamu sektöründe kullanımının artması, yönetim anlayışını da değiştirmektedir. Mokander ve Schroeder (2024), veriye dayalı karar alma sistemlerinin kamu yönetiminde rasyonelleşmeyi artırdığını, ancak bu süreçlerin her zaman öngörüldüğü gibi işlemeyebileceğini vurgulamaktadır. Özellikle vergi politikalarının belirlenmesi gibi alanlarda yapay zekâ tabanlı analizlerin kullanılması, devletin vatandaşlarla olan etkileşimini değiştirmekte ve yeni düzenleyici çerçevelerin oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Yapay zekâ ve otomasyonun bürokrasiye entegrasyonu, kamu çalışanları ile yapay zekâ sistemleri arasındaki etkileşimi de yeniden şekillendirmektedir. Alon-Barkat ve Busuioc (2021), kamu görevlilerinin yapay zekâ önerilerine genellikle ya fazla güven duyduklarını ya da bunları tamamen göz ardı ettiklerini belirterek, “otomasyon yanlılığı” ve “seçici bağlılık” gibi kavramlara dikkat çekmektedir. Bu durum, kamu yönetiminde yapay zekâ tabanlı sistemlerin insan denetimi olmaksızın karar alma süreçlerine dâhil edilmesi halinde ortaya çıkabilecek riskleri gözler önüne sermektedir.

4. Bürokrasiye Yönelik Eleştiriler

Belirtilen bürokrasi kuramlarının her birine yönelik eleştiriler gerek kuramcılar gerekse kuramcılardan sonra bu alanda araştırma yapanlar tarafından da dile getirilmiştir. Bununla birlikte Karl Marx bu alanda toplumsal sınıf mücadelelerini konu alan perspektifiyle bürokrasiye temel ve köklü eleştirilerde bulunmuştur. Bu bakımdan öncelikle Marx'ın bürokrasi

eleştirisi ele alınmış, akabinde bürokrasiye yönelik genel eleştirilere yer verilmiştir.

4.1. Karl Marx'ın Bürokrasi Eleştirisi

Karl Marx'a göre bürokrasi, kapitalist devletin ayrılmaz bir parçasıdır ve toplumsal sınıflar arasındaki eşitsizliği sürdürmek için işlev görür. Chattopadhyay (1993), Marx'ın bürokrasiyi, egemen sınıfın çıkarlarını koruyan ve proletaryanın taleplerini bastıran bir araç olarak gördüğünü vurgular. Marx, bürokrasinin kendine özgü bir sınıf oluşturmadığını ancak devlet mekanizması içinde burjuvazinin egemenliğini sürdüren bir yapı olduğunu öne sürer. Bu bağlamda, bürokrasi sadece teknik bir yönetim aygıtı değil, aynı zamanda ideolojik bir kontrol mekanizmasıdır.

Draper (1977), Marx'ın devlet ve bürokrasi arasındaki ilişkiyi analiz ederken, devletin yalnızca egemen sınıfın iradesini yansıttığını savunduğunu belirtmiştir. Kapitalist sistemde bürokrasi, halktan kopuk, merkeziyetçi ve halkın çıkarlarına aykırı bir şekilde hareket eden bir kast haline gelmektedir. Marx'a göre gerçek devrimci değişim, yalnızca bürokratik devlet aygıtının tasfiyesiyle mümkündür. Wright (1978) ise kapitalist devletin kriz dönemlerinde bürokrasinin giderek daha baskıcı hale geldiğini ve işçi sınıfının direnişini bastırmak için kullanıldığını savunmuştur.

Post (2011), sınıf mücadelesinin tarihsel süreçte bürokrasiye karşı nasıl şekillendiğini incelemiştir. Yazar Amerikan kapitalizminin yükselişiyle birlikte, bürokratik kurumların işçi sınıfı üzerinde bir denetim mekanizması olarak nasıl konumlandığını ele almıştır. Ona göre, devletin bürokratik yapıları, sınıf çatışmasını yönetmek ve burjuva egemenliğini devam ettirmek için kullanılmıştır. Marx'ın perspektifinden bakıldığında, bürokrasinin kaldırılması ve sınıfsız bir toplumun inşası, ancak proletaryanın iktidarı ele geçirerek devleti ve onun bürokratik mekanizmalarını ortadan kaldırmasıyla mümkündür.

Marx ve Weber'in bürokrasiye dair yaklaşımları, temelde bürokrasinin toplum içindeki işlevi ve sınıf yapılarıyla ilişkisi açısından farklılık gösterir. Kocaman (2019), Marx'ın bürokrasiyi kapitalist devletin bir baskı aracı olarak gördüğünü, Weber'in ise bürokrasiyi modern toplumların rasyonel ve kaçınılmaz bir örgütlenme biçimi olarak ele aldığını belirtir. Marx'a göre bürokrasi, burjuvazinin çıkarlarını koruyan ve sınıf mücadelesini bastıran bir yapı iken, Weber açısından bürokrasi, uzmanlaşma ve kurallar sayesinde verimlilik sağlayan bir sistemdir. Ancak Weber'in ideal bürokratik modeli, zamanla bireysel özgürlükleri kısıtlayan ve katı hiyerarşik yapılara dönüşen bir "demir kafes" riski taşır. Marx'ın eleştirileri bağlamında

düşünüldüğünde, Weberyen bürokrasinin rasyonel ve teknik boyutları, aslında burjuva egemenliğini pekiştiren ideolojik bir araç haline gelebilir. Bu açıdan bakıldığında, bürokrasinin tarafsız bir yönetim biçimi olmadığı, aksine toplumsal sınıflar arasında güç ilişkilerini şekillendiren bir mekanizma olduğu söylenebilir.

Karl Marx'a göre bürokrasi, kapitalist devletin işleyişinde merkezi bir rol oynar ve egemen sınıfın çıkarlarını koruyarak toplumsal eşitsizliği sürdürür. Miliband (1969), devletin ve bürokratik yapının sınıfsal karakterini vurgulayarak, devletin sadece tarafsız bir yönetim aygıtı değil, burjuvazinin ekonomik ve siyasi hegemonyasını güçlendiren bir mekanizma olduğunu öne sürer. Marx'ın perspektifinde bürokrasi, işçi sınıfının politik katılımını sınırlayan, şeffaf olmayan ve halktan kopuk bir yönetim biçimidir. Clarke (1991) ve Holloway ve Picciotto (1978) da Marxist devlet teorisini tartışarak, kapitalist devletin ve bürokrasinin üretim ilişkileriyle nasıl iç içe geçtiğini ele almışlardır. Clarke (1991), devletin yalnızca baskı aracı olarak görülmesinin yetersiz olduğunu ve bürokrasinin ideolojik aygıtlar yoluyla kapitalist düzeni meşrulaştırdığını öne sürerken. Holloway ve Picciotto (1978) ise, devletin sermaye birikimini garanti altına almak için nasıl şekillendiğini ve bürokrasinin bu süreçte nasıl işlev gördüğünü incelemiştir. Sonuç olarak, Marxist teoriye göre bürokrasi, yalnızca bir yönetim biçimi değil, kapitalist sistemin sürekliliğini sağlayan yapısal bir unsurdur ve işçi sınıfının kurtuluşu, bu yapının radikal dönüşümünü gerektirir.

4.2. Bürokratik Hantallık, Aşırı Formalleşme ve Kırtasiyecilik

Bürokrasi, kamu yönetiminde düzeni ve hesap verebilirliği sağlamak amacıyla yapılandırılmış bir sistem olsa da, zamanla hantallık, aşırı formalleşme (resmiyet ve formalitelerin artması) ve kırtasiyecilik gibi sorunlarla anılmaya başlamıştır. Bozeman (2000), bürokrasinin temel amacının verimli bir yönetim mekanizması oluşturmak olmasına rağmen, aşırı düzenleme ve karmaşık prosedürlerin çoğu zaman hizmet sunumunu yavaşlattığını ve etkinliği azalttığını belirtmektedir. Özellikle kamu sektöründe görülen aşırı prosedürler, hem vatandaşların hem de çalışanların günlük işlemlerini zorlaştırmakta ve kaynakların gereksiz yere tüketilmesine neden olmaktadır.

Kırtasiyecilik, bürokrasinin en fazla eleştirilen yönlerinden biridir ve genellikle gereksiz belge talepleri, uzun onay süreçleri ve katı düzenlemelerle karakterizedir. Pandey ve Scott (2002), kırtasiyeciliğin yalnızca zaman kaybına yol açmadığını, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu da olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bürokratik kurumların aşırı düzenlemelerle çalışması, çalışanların yenilikçi ve yenilikçi çözümler

üretmesini zorlaştırırken, hizmet alan vatandaşların memnuniyetini de azaltmaktadır. Bürokraside aşırı formalleşme, kurumların hiyerarşik yapısını güçlendirse de, esnek karar alma süreçlerini engelleyebilmektedir. Walker ve Brewer (2008), kamu kurumlarında uygulanan katı prosedürlerin çalışanların inisiyatif kullanmasını sınırladığını ve hizmetlerin gecikmesine yol açtığını vurgulamaktadır. Özellikle kriz anlarında hızlı karar alınmasını gerektiren durumlarda, aşırı formalleşmiş sistemler, kamu yönetiminin etkinliğini azaltarak sorunların çözümünü geciktirmektedir.

Teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme süreçlerinin bürokratik prosedürleri sadeleştirmekle kalmayıp azaltması yapay zekânın işlevsel kullanımı hem kamu kurumlarının etkinliğini artıracak hem de vatandaşların hizmetlere erişimini kolaylaştıracaktır. Ancak, bürokrasinin tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı göz önünde bulundurularak, verimliliği artıran ancak hesap verebilirliği de koruyan dengeli bir yönetim anlayışının benimsenmesi gerekmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bürokrasi kuramları, tarihsel gelişimi boyunca farklı perspektifler ve yaklaşımlar üzerinden incelenmiş olup, modern toplumlar için hayati bir kavram olarak varlığını sürdürmüştür. Bürokrasi, hiyerarşik yapısı, kurallara dayalı işleyişi ve uzmanlaşmayı ön plana çıkaran yapısıyla modern devletlerin ve özel sektör örgütlerinin temel yönetim modelini oluşturmuştur. Max Weber'in yasal-rasyonel otorite anlayışı, Frederick Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri ve Henri Fayol'un yönetim fonksiyonları teorisi, bürokrasinin kuramsal temellerini şekillendiren önemli katkılar sağlamıştır.

Ancak, bürokrasinin etkinliği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Kimi yaklaşımlar bürokrasiyi verimliliği, tarafsızlığı ve hesap verebilirliği sağlayan bir sistem olarak değerlendirirken, eleştirel kuramlar bürokrasinin katılığını, değişime direnç göstermesini ve hedef sapmalarını vurgulamaktadır. Robert Merton'un bürokratik disfonksiyonlar teorisi, bürokratik yapıların zamanla işlevselliğini kaybederek kendisini sürdürmeye odaklandığını öne sürerken, Philip Selznick bürokratik yapıların çevresel faktörlere adapte olma yetisini vurgulamıştır. Alvin Gouldner ise bürokratik yapıların çeşitli tiplerini inceleyerek, ceza bürokrasisi, temsili bürokrasi ve profesyonel bürokrasi modellerini ortaya koymuştur.

Michel Crozier'in bürokratik çıkmazlar teorisi, bürokratik yapıların değişime direnç gösterdiğini ve örgüt içindeki bireylerin stratejik davrandığını göstermektedir. Bu direnç, örgüt içindeki gücün dağılımı ve belirsizliğin kontrol edilmesi gibi faktörlerle ilişkilidir. Bürokrasi içindeki bireysel

stratejiler ve oyun teorisi perspektifi, karar alma süreçlerini şekillendiren dinamikleri açıklamada önemli bir araç olmuştur.

Günümüzde bürokrasi, yeni kamu yönetimi anlayışı, yeni kurumsalcılık ve ağ yönetimi modelleri ile önemli bir dönüşüme uğramaktadır. Yeni kamu yönetimi anlayışı, piyasa odaklı yaklaşımları benimseyerek esneklik, verimlilik ve rekabeti öne çıkarmakta, ancak bazı eleştiriler doğrultusunda kamu yararının ikinci planda kalma riskini de taşımaktadır. Yeni kurumsalcılık perspektifi, bürokrasinin sosyal ve tarihsel bağlamlar içerisinde dönüşüme uğradığını ortaya koyarken, ağ yönetimi modeli kamu ve özel sektör aktörleri arasında iş birliği ve yatay örgüt yapılarının önemi üzerinde durmaktadır.

Dijital dönüşüm, bürokratik sistemlerin geleceğini belirleyen en kritik faktörlerden biri haline gelmiştir. E-devlet uygulamaları, vatandaşlara sunulan hizmetlerin hızını ve etkinliğini artırırken, yapay zekâ tabanlı karar alma sistemleri bürokratik işleyişin otomatikleşmesine yol açmaktadır. Ancak, bu teknolojilerin etik ve hukuki sorunları da beraberinde getirdiği unutulmamalıdır. Dijital bürokrasi, veri yönetimi, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi konuları da yeniden tanımlamaktadır.

Son olarak, bürokrasiye yönelik eleştiriler tarihsel olarak Karl Marx'ın kapitalist devlet eleştirileri ile başlamış ve günümüzde hantallık, aşırı formalleşme ve kırtasiyecilik gibi sorunlarla devam etmiştir. Ancak, bürokrasinin tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmadığı gibi, verimli ve esnek yapılar haline getirilmesi de kaçınılmaz bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu nedenle, bürokratik yapıların gelişen teknolojilere uyum sağlayacak şekilde yeniden tasarlanması, hem kamu sektörü hem de özel sektör için kritik bir başarı faktörü olacaktır.

Kaynakça

- Akçakaya, M. (2016). Weber'in Bürokrasi Kuramının Bugünü ve Geleceği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 275-290.
- Alon-Barkat, S. and Busuioc, M. (2021). Human-AI Interactions in Public Sector Decision-Making: "Automation Bias" and "Selective Adherence" to Algorithmic Advice. *Public Administration Review*, 81(5), 825-839. <https://doi.org/10.1111/puar.13390>
- Althaus, C. (2022). Complementary Bureaucracy: Reimagining Weberian Impersonalism With Indigenous Relationality. *Perspectives on Public Management and Governance*, 5(2), 135-150.
- Androniceanu, A. and Şandor, A. (2006). Managerialism in Public Sector: The Case of OECD Countries. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 17E, 15-24.
- Bell, R. L. and Martin, J. S. (2012). The Relevance of Scientific Management and Equity Theory in Everyday Managerial Communication Situations. *Journal Of Management Policy and Practice*, 13(3), 106-115.
- Blake, A. M. and Moseley, J. L. (2010). One Hundred Years After *The Principles of Scientific Management*: Frederick Taylor's Life and Impact on The Field of Human Performance Technology. *Performance Improvement*, 49(4), 27-34.
- Bonazzi, G. and Tacke, V. (2014). Alvin Gouldner: Die Pluralität der Bürokratiemodelle. In V. Tacke (Ed.), *Geschichte des Organisatorischen Denkens* (pp. 209-223). Wiesbaden: Springer.
- Bozeman, B. (2000). *Bureaucracy and Red Tape*. Prentice Hall.
- Chattopadhyay, P. (1993). Bureaucracy and Class in Marxism. In M. Albrow ve E. King (Eds.), *Bureaucracy: Three paradigms* (pp. 39-59). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-011-1396-0_3
- Clarke, S. (1991). *The State Debate*. Palgrave Macmillan.
- Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon*. University of Chicago Press.
- Draper, H. (1977). *Karl Marx's Theory of Revolution: Vol. 1. State and Bureaucracy*. Monthly Review Press.
- Eryılmaz, B. (2011). *Kamu Yönetimi: Geleneksel Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu İşletmeciliği*. Umuttepe Yayınları.
- Evans, P. and Rauch, J. E. (1999). Bureaucracy and Growth: A Cross-National Analysis of The Effects of "Weberian" State Structures on Economic Growth. *American Sociological Review*, 64(5), 748-765.
- Farrell, H. (2018). The Shared Challenges of Institutional Theories: Rational Choice, Historical Institutionalism, and Sociological Institutionalism. In A. Knox ve C. Arup (Eds.), *Knowledge and institutions* (pp. 23-44). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-75328-7_2

- Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C. W. and Licari, M. J. (2003). Is Hierarchical Governance in Decline? Evidence From Empirical Research. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 173-195.
- Gouldner, A. W. (1952). On Weber's Analysis of Bureaucratic Rules. In R. K. Merton, A. P. Gray, B. Hockey, ve H. C. Selvin (Eds.), *Reader in Bureaucracy* (pp. 71-87). Glencoe, IL: Free Press.
- Gouldner, A. W. (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.
- Hall, P. A. and Taylor, R. C. R. (1996). Political Science and The Three New Institutionalisms. *Political Studies*, 44(5), 936-957. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x>
- Handel, M. J. (2003). *The Sociology of Organizations: Classic, Contemporary and Critical Readings*. Sage Publications.
- Hatchuel, A. and Segrestin, B. (2018). A Century Old and Still Visionary: Fayol's Innovative Theory of Management. *European Management Review*, 15(1), 5-15.
- Holloway, J. and Picciotto, S. (Eds.). (1978). *State and Capital: A Marxist Debate*. Edward Arnold.
- Hood, C. and Dixon, R. (2015). *A Government That Worked Better and Cost Less? Evaluating Three Decades of Reform and Change in UK Central Government*. Oxford University Press.
- Johansson, J., Thomsen, M. and Akesson, M. (2022). Public Value Creation and Robotic Process Automation: Normative, Descriptive And Prescriptive Issues in Municipal Administration. *Transforming Government: People, Process and Policy*, 17(2), 266-283. <https://doi.org/10.1108/TG-11-2021-0193>
- Kalberg, S. (1980). Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. *American Journal of Sociology*, 85(5), 1145-1179. <https://doi.org/10.1086/227128>.
- Kalimullah, N. A. (2011). Transition From Traditional Public Administration to Network Governance Via New Public Management With an Emphasis On The Role of Public. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(5), 123-127.
- Kanigel, R. (2005). *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and The Enigma of Efficiency*. MIT Press.
- Kocaman, M. A. (2019). *Karl Marx ve Max Weber'in Bürokrasi Kavramına Yaklaşımlarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- König, K. (1997). Bureaucracy and Democracy: A Critical Reading of Alvin W. Gouldner's Book "Patterns of Industrial Bureaucracy". *European Journal of Sociology*, 38(1), 71-82.

- Maier, C. S. (1970). Between Taylorism and Technocracy: European Ideologies and the Vision of Industrial Productivity in The 1920s. *Journal of Contemporary History*, 5(2), 27-61.
- Merton, R. K. (1940). Bureaucratic Structure and Personality. *Social Forces*, 18(4), 560-568.
- Merton, R. K., Gray, A. P., Hockey, B. ve Selvin, H. C. (Eds.). (1952). *Reader in Bureaucracy*. Glencoe, IL: Free Press.
- Miliband, R. (1969). *The State in Capitalist Society*. Basic Books.
- Mitchell, W. (2017). *The Bureaucratic Phenomenon*. Routledge.
- Miyahara, K. (1999). Alvin W. Gouldner: Studies on Bureaucracy and the New Class. *The Annals of Sociology*, 84, 241-254.
- Miyahara, K. (2000). Alvin W. Gouldner: Studies on Bureaucracy and The New Class Project. *Kwansei Gakuin University School of Sociology Journal*, 84, 241-254.
- Mokander, J. and Schroeder, R. (2024). Artificial Intelligence, Rationalization and The Limits of Control in The Public Sector: The Case of Tax Policy Optimization. *Public Administration Review*, 84(1), 123-135. <https://doi.org/10.1111/puar.13579>
- Mommsen, W. J. (1989). The Political and Social Theory of Max Weber: Collected Essays. *University of Chicago Press*.
- Musselin, C. (2024). Michel Crozier: Constraint and Freedom. *Books ve Ideas*.
- Nelson, D. (1980). *Frederick W. Taylor and the Rise of Scientific Management*. University of Wisconsin Press.
- Nelson, D. (1992). *Managers and workers: Origins of the new factory system in the United States, 1880-1920*. University of Wisconsin Press.
- Ostrom, V., Tiebout, C. M. and Warren, R. (1961). The Organization of Government in Metropolitan Areas: A Theoretical Inquiry. *American Political Science Review*, 55(4), 831-842.
- Özer, M. A. (2014). Frederick Taylor'un Görüşlerini XXI. Yüzyıl Mantığı ile Yeniden Okumak. *Verimlilik Dergisi*, 41-72.
- Page, E. C. (2016). Robert K. Merton et al., A Reader in Bureaucracy. In M. Lodge, E. C. Page, ve S. J. Balla (Eds.), *The Oxford Handbook of Classics in Public Policy and Administration* (pp. 35-53). Oxford: Oxford University Press.
- Pandey, S. K. and Scott, P. G. (2002). Red tape: A Review and Assessment of Concepts and Measures. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4), 553-580. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a003544>
- Parker, L. D. and Ritson, P. (2005). Revisiting Fayol: Anticipating Contemporary Management. *British Journal of Management*, 16(3), 175-194.

- Parycek, P., Schmid, V. and Novak, A.-S. (2023). Artificial Intelligence (AI) and Automation in Administrative Procedures: Potentials, Limitations and Framework Conditions. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(4), 8390–8415. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01433-3>
- Peaucelle, J.L. (2012). Game Theory and The Sociology of Organizations: An Application to the Findings of Crozier's The Bureaucratic Phenomenon. *International Journal of Social Economics*, 39(6), 420-429.
- Peaucelle, J.-L. and Guthrie, C. (2013). Henri Fayol. M. Witzel ve M. Warner (Eds.), *The Oxford Handbook of Management Theorists* (pp. 49-73). Oxford University Press.
- Pierson, P. and Skocpol, T. (2002). Historical Institutionalism in Contemporary Political Science. In I. Katznelson ve H. V. Milner (Eds.), *Political Science: The State of The Discipline* (pp. 693–721). W.W. Norton.
- Post, C. (2011). *The American Road to Capitalism: Studies in Class-Structure, Economic Development, and Political Conflict, 1620–1877*. Haymarket Books.
- Provan, K. G. and Kenis, P. (2008). Modes of Network Governance: Structure, Management, and Effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), 229-252.
- Pryor, M. G. and Taneja, S. (2010). Henri Fayol, Practitioner and Theoretician—Revered and Reviled. *Journal of Management History*, 16(4), 489-503.
- Rauch, J. E. and Evans, P. B. (2000). Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Developed Countries. *Journal of Public Economics*, 75(1), 49–71.
- Sager, F. and Rosser, C. (2021). Weberian Bureaucracy. *Oxford Research Encyclopedia of Politics*. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.166>
- Schmidt, V. A. (2010). Taking Ideas and Discourse Seriously: Explaining Change Through Discursive Institutionalism as The Fourth 'New Institutionalism'. *European Political Science Review*, 2(1), 1–25. <https://doi.org/10.1017/S175577390999021X>
- Selznick, P. (1943). An Approach to a Theory of Bureaucracy. *American Sociological Review*, 8(1), 47-54. <https://doi.org/10.2307/2085448>
- Selznick, P. (1948). Foundations of The Theory of Organization. *American Sociological Review*, 13(1), 25-35. <https://doi.org/10.2307/2086752>
- Selznick, P. (1952). The Tragedy of Organization. *American Journal of Sociology*, 58(3), 225-234. <https://doi.org/10.1086/221011>
- Selznick, P. (1969). *Three Organizations and Ideals*. Jossey-Bass.
- Steinmo, S., Thelen, K., and Longstreth, F. (Eds.). (1992). *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511528125>

- Sullivan, J. (2016). Flattening Organizations. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 1-5). Springer.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper ve Brothers.
- Walker, R. M. and Brewer, G. A. (2008). An Organizational Echelon Analysis of The Determinants of Red Tape in Public Organizations. *Public Administration Review*, 68(6), 1112–1127. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.00956.x>
- Wren, D. A. (2005). *The History of Management Thought* (5th ed.). John Wiley ve Sons.
- Wren, D. A., Bedeian, A. G. and Breeze, J. D. (2002). The Foundations of Henri Fayol's Administrative Theory. *Management Decision*, 40(9), 906-918.
- Wright, E. O. (1978). *Class, Crisis and Tthe State*. Verso.
- Yamamoto, K. (1995). *New Public Management: Japan's Practice*. National Graduate Institute for Policy Studies.
- Yılmaz, V. and Telsaç, C. (2020). Weber'in Bakış Açısından Otorite ve Bürokrasi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 1136-803.
- Zeybekoğlu, S. ve Alkan, Y. S. (2021). Max Weber'in Bürokrasi Modeli: Bir Yeniden Okuma Denemesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 651-681.

