

**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK
YAPISININ WEBERYAN BÜROKRASİ KURAMI
ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ: TÜRK HAVA
KUVVETLERİ ÖRNEĞİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Semih HANÇERLİ

Kütahya - 2014

T.C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK YAPISININ
WEBERYAN BÜROKRASİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ:
TÜRK HAVA KUVVETLERİ ÖRNEĞİ**

DANIŞMAN:
Yrd. Doç. Dr. Aykut ACAR

Hazırlayan:
SEMİH HANÇERLİ

Kütahya, 2014

Kabul ve Onay

Semih HANÇERLİ'nin hazırladığı “**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK YAPISININ WEBERYAN BÜROKRASİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ: TÜRK HAVA KUVVETLERİ ÖRNEĞİ**” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

07/08/2014

Tez Jürisi	İmza	
	Kabul	Red
Doç. Dr. Hayrettin ÖZLER		
Yrd. Doç. Dr. Aykut ACAR (Danışman)		
Yrd. Doç. Dr. Eray ACAR		

Doç. Dr. Soner AKKOÇ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK YAPISININ WEBERYAN BÜROKRASİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ: TÜRK HAVA KUVVETLERİ ÖRNEĞİ**” Adlı çalışmamın tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

..../..../2014

Semih HANÇERLİ

ÖZGEÇMİŞ

06.11.1988 tarihinde Bursa’da doğdu. İlkokul ve ortaokulu Alpaslan İlköğretim Okulunda, liseyi ise Şehit Sedat Pelit Lisesi’nde tamamladı. Lisans öğrenimini Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünden 2010 yılında mezun olarak tamamladı. 2011 yılında Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi anabilim dalı yüksek lisans eğitimine başladı.

ÖZET**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK YAPISININ WEBERYAN
BÜROKRASİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ:
TÜRK HAVA KUVVETLERİ ÖRNEĞİ****HANÇERLİ. Semih****Yüksek Lisans Tezi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı****Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aykut ACAR****Temmuz, 2014, 114 Sayfa**

Bu çalışmada Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı Türk Hava Kuvvetleri'nin bürokratik yapısı incelenmekte ve Weber'in formüle ettiği bürokrasi teorisi ışığında değerlendirilmektedir. Bu bürokratik yapının Weber'ci çerçevede incelenmesinden önce, başta Weber'in teorileri olmak üzere bürokrasi üzerine üretilen analizler ve kuramlar ayrıntılı bir şekilde irdelenmiştir. Çalışmanın ilk kısmında bürokrasiyle ilgili ayrıntılı bir literatür verildikten sonra, Türk Hava Kuvvetleri'nin bağlı olduğu Türk Silahlı Kuvvetleri'nin tarihi ve hukuki seyri üzerinde durulmuştur. Ardından Türk Hava Kuvvetleri'nin tarihi seyri ve bürokratik yapılanması üzerinde durulmuştur. Çalışmanın ilk kısmında çerçevesi çizilen Weberyen bürokrasi teorisi ışığında, bu askeri bürokrasinin hukuki dayanakları, personel yapısı, teşkilatlanması, faaliyetleri ve prosedürleri üzerinde durulmuştur. Bu bilgiler Weberyen bürokrasi çerçevesi içinde, Türk Hava Kuvvetleri yapısal ve işlevsel olarak analiz edilmiştir. Bu çalışma bir askeri kurumun bürokratik yapısının incelenmesini temel almış olup, askeri bürokrasilerle ilgili literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Max Weber, bürokrasi, askeri bürokrasi, Türk Silahlı Kuvvetleri, Türk Hava Kuvvetleri.

ABSTRACT**ANALYSIS OF THE BUREAUCRATIC STRUCTURE OF TURKISH ARMED FORCES IN A WEBERIAN FRAMEWORK:
THE CASE OF TURKISH AIR FORCES****HANÇERLİ, Semih****Supervisor: Assist. Yrd. Doç. Dr. Aykut ACAR****July, 2014, 114 Pages**

In this study, the bureaucratic structure of Turkish Air Forces within Turkish Armed Forces is examined and analysed in the light of the theory of bureaucracy pointed by Weber. Before the examination of this bureaucratic organization within Weberian framework, analyses and theories on bureaucracy, particularly Weber's theories are indicated. After a detailed literature regarding bureaucracy is given in the first chapter of this study, the historical and legal progress of Turkish Armed Forces is examined. Then it indicates the historical development and bureaucratic structure of Turkish Air Forces. This study details the legal foundations, personnel structure, organization, activities and procedures of this military bureaucracy in the light of Weberian theory of bureaucracy. Turkish Air Forces is analyzed in structural and functional way by contextualizing these details within Weber's theories of bureaucracy. This study is based on the analysis of bureaucratic structure of a military institution; and it is thought that it would make contribution to the literature regarding military bureaucracies.

Key Words: Max Weber, bureaucracy, military bureaucracy, Turkish Armed Forces, Turkish Air Forces.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BÜROKRASİ KAVRAMI VE BÜROKRASİ KURAMLARI

1.1. BÜROKRASİNİN TANIMI VE NİTELİĞİ	4
1.1.1. Kırtasiyecilik Anlamında Bürokrasi	5
1.1.2. Yönetim ve Örgütlenme Şekli Olarak Bürokrasi.....	6
1.1.3. Memurların Yönetimi Olarak Bürokrasi.....	8
1.1.4. Devlet İdaresi Anlamında Bürokrasi	7
1.2. BÜROKRASİ KURAMLARI	8
1.2.1. Hegelci Bürokrasi Kuramı	8
1.2.2. Marksist Yaklaşımda Bürokrasi.....	8
1.2.2.1. Karl Marx'ın Bürokrasi Üzerine Düşünceleri.....	8
1.2.2.2. Lenin'de Bürokrasi.....	10
1.2.3. Weberyen Bürokrasi Kuramı	10
1.2.3.1. Weber'de Otorite Tipleri.....	11
1.2.3.1.1. Geleneksel Otorite	11
1.2.3.1.2. Karizmatik Otorite.....	12
1.2.3.1.3. Yasal/Rasyonel Otorite.....	13
1.2.3.2. Weber'in Bürokrasi Modeli	14
1.2.3.3. İdeal Tip Kavramı	15
1.2.3.4. Weber'in İdeal Bürokrasi Modelinin Özellikleri	16
1.2.3.5. İdeal Tip Bürokrasilerde Memurların veya Görevlilerin Durumu	18
1.2.3.6. İdeal Tip Bürokrasinin Avantajları	20
1.2.4. Çağdaş Bürokrasi Kuramları	20

1.2.4.1. Oligarşinin Tunç Kanunu	20
1.2.4.2. Bürokratik Kollektivizm Teorisi	22
1.2.4.3. Mosca ve Yönetici Sınıf Teorisi	23
1.2.4.4. Pareto ve Siyasal Elit Teorisi	24
1.2.4.5. Teknokrasi.....	25
1.2.4.6. Meritokrasi	27
1.3. BÜROKRATİKLEŞMEYE NEDEN OLAN FAKTÖRLER.....	28
1.3.1. Hacim.....	33
1.3.2. Para Ekonomisinin Ortaya Çıkışı	29
1.3.3. İdari İhtiyaçlar ve Sorunlar	29
1.3.4. Kapitalist Sistem.....	34
1.3.5. Demokrasi ve Eşitlik Fikri.....	30
1.3.6. Sanayileşme	30
1.4. BÜROKRASİNİN TEMEL İŞLEVLERİ.....	31
1.4.1. Sevk ve İdare İşleri	31
1.4.2. Kamu Politikası Kararlarının Hazırlanması.....	32
1.4.3. İstikrar ve Süreklilik	32
1.5. BÜROKRASİNİN VE SİYASETİN GÜÇ KAYNAKLARI.....	33
1.5.1. Bürokrasinin Güç Kaynakları	33
1.5.2. Siyasetin Güç Kaynakları	40

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ BÜROKRASİNİN YAPISAL GÖRÜNÜMÜ VE ÖZELLİKLERİ

2.1. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ BÜROKRASİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	38
2.1.1. Kurtuluş Savaşı Döneminde Askeri Bürokrasinin Gelişimi	38
2.1.2. Kuruluş Döneminde Askeri Bürokrasinin Gelişimi (1923-1944).....	40
2.1.3. 2. Dünya Savaşı Sonrası Askeri Bürokrasinin Gelişimi (1944-1960)	45
2.1.4. 1960-1980 Döneminde Askeri Bürokrasinin Gelişimi	48
2.1.5. 1980'den Günümüze Askeri Bürokrasinin Gelişimi	50
2.2. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ'NİN BÜROKRATİK YAPISI.....	54
2.2.1. Genelkurmay Başkanlığı'nın Teşkilatlanması ve Personeli	54

2.2.2. Kuvvet Komutanlıklarının Teşkilat Yapısı.....	56
2.2.2.1. Kara Kuvvetleri Teşkilatı.....	56
2.2.2.2. Deniz Kuvvetleri Teşkilatı	58
2.2.2.3. Jandarma Kuvvetleri Teşkilatı	59
2.2.2.4. Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilatı	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HAVA KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK YAPISININ WEBERYAN BÜROKRASİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ

3.1. TÜRK HAVA KUVVETLERİ BÜROKRASİSİNİN TARİHİ SEYRİ.....	62
3.1.1. Osmanlı İmparatorluğu'nun Son Yıllarında Hava Kuvvetleri (1909-1920)..	62
3.1.2. Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluş Döneminde THK (1920-1944)	64
3.1.3. 1944'ten 1980'e THK.....	66
3.1.4. 1980'den Günümüze THK.....	67
3.2. TÜRK HAVA KUVVETLERİNİN TEŞKİLAT YAPISI.....	67
3.3 .TÜRK HAVA KUVVETLERİ PERSONEL YAPISI.....	68
3.4. TÜRK HAVA KUVVETLERİ BÜROKRASİNİN KURAMSAL ANALİZİ	70
3.4.1. Yapısal Yönden Analiz	70
3.4.2. İşlevsel Yönden Analiz.....	82
SONUÇ.....	87
KAYNAKÇA	91
DİZİN	99

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. Türk Hava Kuvvetleri'nde subay rütbeleri	72
Tablo 3.1. Subay rütbe terfilerinde normal bekleme süreleri	80
Tablo 3.2. Türk Hava Kuvvetleri envanterindeki uçak türleri, hizmete giriş yılları ve adetleri.....	83

KISALTMALAR LİSTESİ

<u>Kısaltma</u>	<u>Açıklama</u>
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AK:	Anadolu Kartalı
BM:	Birleşmiş Milletler
MBK:	Milli Birlik Komitesi
MGK:	Milli Güvenlik Kurulu
MSB:	Milli Savunma Bakanlığı
NATO:	North Atlantic Treaty Organization (Kuzey Atlantik Anlaşması Teşkilatı)
SAT:	Sualtı Taarruz Komutanlığı
SSCB:	Sosyal Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
TBMM:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
THK:	Türk Hava Kuvvetleri
TRT:	Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu
TSK:	Türk Silahlı Kuvvetleri
YÖK:	Yükseköğretim Kurulu

TEZ METNİ

GİRİŞ

Türkiye Silahlı Kuvvetleri, kuruluşunun kökeni Osmanlı İmparatorluğu'nun son yüzyıllarına dayanan, Türkiye Cumhuriyeti'nin en köklü kuruluşlarından birisidir. Türk Ordusu, yalnızca Türkiye Cumhuriyeti'nin savunmasında birincil öneme sahip olmamakta, NATO ve BM gibi uluslararası kuruluşlar için de büyük önem taşımaktadır. Türkiye'nin bulunduğu coğrafyada donanımı ve insan gücü bakımından önde gelen bir ordu bulunmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri aynı zamanda Kurtuluş Savaşı'nda üstlendiği vazifelerle cumhuriyetin kuruluş sürecinde önemli bir rol oynamıştır. Ülke içi veya ülke dışı sorunlar sebebiyle ülkenin karşı karşıya geldiği tüm krizlerde Türk Ordusu etkili çözümler üretme konusunda büyük çabalar sarf etmiştir.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin çok uzun bir dönemden bu yana varlığını etkinliğini ve gücünü koruyarak sürdürmesinin en önemli sebeplerinden birisi kurumsallaşmış askeri bürokrasisidir. Türkiye'de askeri bürokrasi uzman kadrolarla donatılmış, eğitim seviyesi yüksek, üstün becerilere sahip kişileri her zaman bünyesinde taşımıştır. Bunun yanında son derece güçlü bir devamlılığa sahiptir. Türkiye'de ordunun birçok politik ve ekonomik krize rağmen etkinliğini arttırarak devam ettirmesinde en önemli rol güçlü bürokratik geleneğidir.

Kimi söylemlerde Türk Ordusu'nun ve Türk askeri geleneğinin başta Osmanlı ve Selçuklu orduları olmak üzere eski Türk devletlerinin ordularına dayandığı söylenmektedir. Ne var ki modern bir kavram olarak bürokrasi on dokuzuncu yüzyıl içerisinde ortaya atılmış veya gözlemlenir olmuştur. Sanayileşme ve ulus devletlerin oluşumu gibi önemli sosyal, ekonomik ve siyasi değişimler sonucunda büyük çaplı devlet örgütlenmeleri daha çok görünür hale gelmiş ve bunlar bürokrasi olarak adlandırılmıştır. Milli güvenlik, sağlık, eğitim, dış işleri ve iç işleri gibi alanda resmi olarak faaliyet yürüten, kendi içlerinde hiyerarşik olarak örgütlenmiş kuruluşların ve çalışanların sayısı arttıkça bürokrasi olgusundan daha çok söz edilir olmuştur.

Birçok düşünür, siyaset bilimci ve filozof bürokrasi olgusunu, geçen zaman içinde çeşitli şekillerde açıklamaya çalışmıştır. Ancak bu düşünürler arasında Alman bir sosyolog ve düşünür olan Max Weber bürokrasi üzerine sistemli fikirler ve kavramlar

üretmiştir. Bunun yanında Weber ideal bürokratik örgütlenmelerin özelliği ve biçimine ilişkin ayrıntılı bir model sunmuştur. Büyük çaplı kuruluşların istikrarlı, verimli ve etkin bir şekilde hayatlarını sürdürebilmesi için bu modeli şart koşmuştur.

Bu çalışmada Türk Silahlı Kuvvetleri'nin alt unsurlarından biri olan Türk Hava Kuvvetleri'nin bürokratik yapısı, Weber tarafından ortaya konan bürokrasi modelinin çerçevesinde incelenecektir. Tezde THK'nin bürokratik örgütlenmesine yakından bakılacak, ardından bu kurumun etkin ve istikrarlı bir şekilde devamlılığının sağlanmasında Weberci bürokrasi modeliyle uyuma derecesinin etkili olup olmadığı sorgulanacaktır. Bir diğer deyişle Weberci bürokrasi modelinde aktarılan özellik ve niteliklerin THK bürokrasisiyle ne kadar örtüştüğü incelenecek, daha sonra söz konusu kurumun etkinliğinde modele uygunluğun rolü olup olmadığına bakılacaktır.

Bu amacın tam olarak gerçekleştirilebilmesi için öncelikle bürokrasinin kesin bir tanımı yapılması gerekecektir. Bu sebeple söz konusu çalışmanın ilk bölümünde bürokrasi kavramı tanıtılacak, bürokrasi üzerine üretilmiş çeşitli kuramlardan bahsedilecek ve bürokrasinin güç kaynakları ile sahip olduğu özellikleri üzerinde durulacaktır. Ancak ilk bölümde detaylı şekilde ele alınacak husus Weber tarafından önerilen bürokrasi modeli ve kuramları olacaktır.

İkinci bölümde TSK'nın, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana gelişimi incelenecektir. Türkiye Cumhuriyeti tarihi içinde belli bir dönemlendirme yapılarak, her bir dönem içerisinde askeri bürokrasinin gelişim seyri ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bunun yanında söz konusu bölümde Türk Ordusu'nun rejim içindeki konumuna da değinilecektir.

Üçüncü bölümde THK'nin bürokratik yapısı ele alınacak, bu yapının taşıdığı özellikler etraflıca incelenecektir. Ardından Weber tarafından ortaya atılan bürokratik modelin özellikleri ile bunlar kıyaslanacak ve en başta belirlenen sorunsala bir cevap üretilmeye çalışılacaktır. En son bölümde elde edilen bulgulara ilişkin bir değerlendirmede bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BÜROKRASİ KAVRAMI VE BÜROKRASİ KURAMLARI

Türkiye Silahlı Kuvvetleri'nin içerisinde yer alan Hava Kuvvetleri'nin bürokratik örgütlenmesi ele alınmadan önce bürokrasi olgusunun incelenmesi bir zorunluluktur. Bürokrasi kavramıyla kast edilen yapının ne olduğu, özellikleri ve nitelikleri ele alındıktan sonra bürokrasi kuramlarının açıkça ifade edilmesi yararlı olacaktır. Böylelikle Hava Kuvvetleri'nin bürokratik örgütlenmesinin özellikleri eldeki kuramlar ışığında detaylı bir şekilde ele alınabilecektir.

Bu bölümde öncelikle bürokrasinin tanımı ve niteliği üzerinde durulacak, ardından bürokrasi kuramları irdelenecektir. Özellikle Max Weber tarafından ortaya konan bürokrasi kuramına detaylı olarak değinilecektir. Bunun en önemli sebebi, söz konusu araştırmada Hava Kuvvetleri bürokrasisinin Weberyen bürokrasi modeliyle ne kadar örtüştüğü sorusuna bütünlüklü bir cevap verilecek olmasıdır. Weber'in bürokratik modeline ilişkin ayrıntılı bir açıklama yapıldıktan sonra bürokrasinin oluşmasına sebep olan unsurlar ile bürokrasinin taşıdığı nitelikler ele alınacaktır.

1.1. BÜROKRASİNİN TANIMI VE NİTELİĞİ

Bürokrasi kelimesinin tanımı yapılmadan önce bu olgunun hem politik hem de kamusal alanda etkisini nasıl gösterdiğine değinmekte fayda vardır. İnsanların ve toplumun ihtiyaçlarının farklılaşması ve derinleşmesiyle devletin sorumlu olduğu alanlarda genişlemiştir. Bunun sonucunda devlet örgütlenmesi, eski çağlara kıyasla toplumla ve sıradan insanlarla daha yakından ilişki kurar hale gelmiştir (Robson, 1969). Özellikle eğitim, yargı, sağlık, altyapı hizmetleri ile farklı devlet örgütleri toplum nezdinde daha fazla görünür hale gelmiştir.

Devletin ve ona bağlı örgütlerin daha fazla görünür hale gelmesi ve gündelik yaşamda toplumla içiçe geçmesi beraberinde devletin imajını bir sorun hale getirmiştir. Devlet örgütlenmelerinde görev yapan insanlarla vatandaşlar arasındaki ilişkilerin nasıl olması gerektiğine dair birçok tartışmanın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bunun yanında devletin daha fazla görünür hale gelmesi yurttaşların birtakım yeni talepler ile ihtiyaçlarını gündeme getirmesinin de önünü açmıştır (Eryılmaz, 1993: 1).

Sonuç olarak devletin var oluşundan bu yana zaman ve mekân ayırt edilmeksizin varlığını sürdüren devlet örgütlenmesi ve bürokrasi olgusu güncellik

kazanmıştır. Bir diğer deyişle devlet örgütlenmesi içinde idari görevler üstlenen kişilerin tamamı için kullanılan bürokrasi olgusu gittikçe daha fazla gündeme gelir olmuştur.

Bürokrasi sözcüğü “büro” ve “krasi” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. “Büro” kelimesi devlet dairesi, resmi ofis anlamını taşıırken “krasi” güç ve iktidar anlamlarını taşımaktadır. Kısaca bürokrasi kelimesi sözcük anlamı olarak resmi ofis ve devlet daireleri aracılığıyla iktidarın uygulanma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Sauvy, 1975: 6). Ancak aşağıda görüleceği gibi bürokrasi yalnızca iktidarın uygulanma biçimi olarak algılanmamakta, devlet görevlileri yani memurlar yerine kullanılan bir genel tanım olarak da kullanılabilir. Kelimenin farklı anlamlarla kullanılması bir takım kavramsal karmaşıklıklara yol açmaktadır.

Bürokrasiye ilişkin tanımlamalar şu şekilde özetlenebilmektedir: İlk olarak bürokrasi, kamusal görevlerin yürütülmesinde idarenin yetkisi anlamına gelmektedir. Bunun yanısıra memurlar ve kamu görevlileri topluluğu olarak da tanımlanmaktadır. Bürokrasiye ilişkin bir başka tanımlamada ise bürokrasinin devlet örgütüne bağlı olan kişilerin iktidarı olmasına vurgu yapılmaktadır (Bener, 2002: 6). Kullanılan yaygın tanımlamalardan sonuncusu ise bürokrasinin, iktidarın politikalarını uygulayan, devletin görevlerini yerine getiren, memurlardan ve diğer kamu personelinden meydana gelen idari bir yapı olmasıdır.

Ancak bürokrasi kelimesi çeşitli kaynaklarda ve yayınlarda kimi zaman olumlu, çoğunlukla olumsuz değerlendirmelerle beraber anılan bir kavram olabilmektedir. Verimsizlik, kırtasiyecilik, işlerin zorlaştırılması ve kayırmacılık gibi olumsuz özelliklerle sık sık anılan bir kavramdır. Bunun en önemli sebebi yukarıda da belirtildiği gibi bürokrasi kavramına ilişkin farklı tanımlamaların ve algılamaların olduğudur. Söz konusu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıdaki bölümde bürokrasi olgusuna ilişkin yapılan açıklamalar dört ana başlık altında incelenecektir. Bunlar sırasıyla kırtasiyecilik anlamında bürokrasi, yönetim şekli olarak bürokrasi, memurların yönetimi olarak bürokrasi ve devlet idaresi anlamında bürokrasidir.

1.1.1. Kırtasiyecilik Anlamında Bürokrasi

Kırtasiyecilik anlamında bürokrasi çoğunlukla bürokrasiye olumsuz özelliklerin ve niteliklerin atfedildiği bir tanımlama biçimidir. Verimsizlik,

sorumluluktan kaçınma, yönetimde aşırı kuralcılık, kırtasiyecilik, kişisel insiyatifin olmaması, işlerin yavaş bir şekilde yürütülmesi gibi olumsuz özellikler atfedilir. Bir bakıma bürokrasinin devlet yönetimini ve kamusal hizmetleri yavaşlattığı, hantallaştırdığı ve karmaşıkleştırdığı öne sürülmektedir. Bu anlam çerçevesinde ele alındığında bürokrasi hizmetlerin kendisinden öte, hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında kullanılan yöntem ve araçların yüceltildiği yönetim tarzına gönderme yapmaktadır. Resmi sürecin kendisinin elde edilmesi istenen veya beklenen sonuçtan daha önemli olduğu görüşü geçerli olmaktadır (Gökçe, Göküş ve Kutlu, 2002: 47).

1.1.2. Yönetim ve Örgütlenme Şekli Olarak Bürokrasi

Bu çerçevede bürokrasi taşıdığı veya taşıdığı düşünölen özellikleriyle tanımlanmak yerine bir örgütlenme modeli olarak ele alınarak açıklanmaktadır. Max Weber'in bürokrasiyi açıklama biçiminde de göröleceği gibi, bürokrasi taşıdığı özellikler veya içinde bulunan bireyler bakımından değil, idare biçimi olarak tasarlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bürokrasi, uzmanlaşma, örgütlenme, hiyerarşi, planlama, işbölümü, disiplin ve kamusal hizmet gibi kavramlarla bir arada açıklanmaktadır. Bürokrasi işbölümü, yazılı kurallar, hiyerarşi ile yönetilen, gayri şahsi, disiplinli ve resmi makamlardan oluşmuş bir örgütsel yapıdır(Gökçe, Göküş ve Kutlu, 2002: 48).

1.1.3. Memurların Yönetimi Olarak Bürokrasi

Memurların yönetimi olarak bürokrasi tanımlandığında, akla idare etme yetkisinin ve görevlerinin kamu görevlilerinin yani memurların elinde olduğu örgütsel yapı gelmektedir. Bürokrasi kavramının bu şekilde kullanılması oldukça yaygındır. Özellikle monarşilerin atadığı memurların yönetimde önemli rollere geldiği devlet örgütlenmelerinde bürokrasi çoğunlukla bu anlamda değerlendirilmiştir.

Diğer yandan memurların yönetimi olarak bürokrasiden bahsedildiğinde, örgütsel bir yapıdan ziyade bir yönetim biçimine de gönderme yapılabilmektedir (Gökçe, Göküş ve Kutlu, 2002: 48-49). Yetki ve iktidarın seçilmiş kimseler veya geleneksel yöneticiler elinde değil de atanmış memurlar ve görevliler elinde olduğu bir yönetim tarzı bürokrasi olarak tanımlanabilmektedir. Dolayısıyla böylesi bir sistemde

halkın ve halk tarafından seçilen insanların fiili yönetimde rolleri zayıf, atamayla iş başına gelen memurların ağırlıkları büyüktür.

1.1.4. Devlet İdaresi Anlamında Bürokrasi

Devlet idari çerçevesinden bakıldığında bürokrasinin devlet aygıtını elinde bulunduran siyasi faktörlerle olan ilişkisi bakımından ele alındığı görülmektedir. Bir diğer deyişle bürokrasi ve bürokrasi içindeki çalışanlar bağımsız bir grup olarak ele alınmamaktadır. Bu açıdan bürokrasi olgusunu ele alan çalışmalarda, bürokratlar siyasi düşünceler ve ideolojiler karşısında tarafsız bir grup olarak düşünülmemektedir. Aksine bürokrasi belli ayrıcalıklara sahip, devlet aygıtının sürdürülmesi ve yenilenmesinde çıkarı olan, siyasal uğraşları olan bir gruptur (Tekinkuş, 1994: 35).

Bunun yanında devlet bürokrasisini ayıran bir takım özellikler vardır. Bunlardan ilki; bürokrasinin devletin faaliyetlerinde genişlik ve etkinlik amaçlamasıdır. Daha önceki dönemlerde devlet yalnızca yargı, güvenlik ve diğer devletlerle ilişkilerin yürütülmesinde rol sahibiyken ihtiyaçların gelişmesi ve artmasıyla farklı alanlarda da faaliyet yürütmek zorunda kalmıştır. Özellikle sivil toplumun ve özel kuruluşların gelişmediği ülkelerde devlet bürokrasisi hizmetlerin yerine getirilmesinde daha fazla sorumluluk üstlenir ve devlet aygıtıyla tamamen içiçe geçer.

İkinci olarak; bürokrasi devletin halkın geneliyle olan ilişkilerinde önemli bir konumda yer aldığından hesap verme zorunluluğu bulunmaktadır. Devletin meşruluğunun zarar görmemesi için devlet bürokrasisinin iyi bir şekilde işlemesi gerekmektedir. Bunun için de denetlenebilmesi gerekmektedir.

Son olarak devlet bürokrasisi siyasi bir içeriği bünyesinde taşımaktadır. Çalışma biçimi, yerine getirdiği görevler ve üstlendiği sorumluluklar devletin ve devlet iktidarına sahip olan siyasi kişilerin meşruluğunun devam ettirilmesinde önemli bir paya sahiptir. Bu anlamda siyasi iktidar ile devlet bürokrasisinin arasında belli bir uyumun olması gerekmektedir. Ayrıca düzenlenişi, faaliyetleri ve görevleri siyasi iktidar tarafından yapılan yasalar aracılığıyla düzenlenmelidir (Şaylan, 1974: 25-26). Kısaca devlet idaresi anlamından bakıldığında bürokrasi siyasi iktidarla sürekli ilişki içinde olan, halk karşısında yükümlülüğü olan ve çeşitli alanlarda sorumlulukları bulunan bir yapıdır.

1.2. BÜROKRASİ KURAMLARI

Bu bölümde Max Weber (d. 1864 – ö. 1920) tarafından ortaya konmuş olan bürokrasi kuramı ve modeli ayrıntılarıyla beraber ele alınacaktır. Ancak öncesinde bürokrasi olgusu üzerinde sistemli sayılabilecek düşünceler ortaya koymuş ve belli tanımlamalara girişmiş önemli kuramcılar olan Hegel (d. 1770 – ö. 1831), Marx (d. 1818 – ö. 1883) ve Lenin'in (d. 1870 – ö. 1924) düşüncelerine yer verilecektir.

1.2.1. Hegelci Bürokrasi Kuramı

Georg Wilhelm Friedrich Hegel, devlet örgütlenmesi ve bürokrasi üzerine ilk sistemli düşünceleri geliştirmiş önemli filozoflardan birisidir. Hegel Prusya devletinde yaşadığı deneyimlerden yola çıkarak ideal bir devlet ve bürokrasi kavramsallaştırılması yaparak, bu konuda öncü olmuştur. Hegel'e göre toplumda mutlak veya evrensel sınıf ile ticari sınıf olarak iki temel sınıf bulunmaktadır. İlk grubu oluşturan ise temelde devlet yöneticileri ve bürokratlar olmaktadır (Heper, 1996: 27).

Hegel'e göre bürokrasi toplumda mesleki gruplar, ticaretle uğraşan çeşitli kimseler tarafından temsil edilen şahsi menfaatleri, devletin temsil ettiği kamusal, genel çıkarlara dönüştüren bir araç olmaktadır. Ayrıca bürokrasi evrensel bir sınıftır, çünkü hiyerarşi üzerinde şekillenmiş bir ilişkiler sistemine sahiptir ve çeşitli uzmanlıklara ayrılmaktadır. Genel olarak bürokrasi, farklı görevleri uygun şekilde yerine getirmek için eğitilmiş olan kimselerden oluşmuştur ve aralarındaki ilişki hiyerarşik olarak belirlenmiştir (Smith, 1988: 64-65).

Hegel'in kavramsallaştırmasında unutulmaması gereken önemli nokta bürokrasinin işlevsel olarak sınırlandırılmış olmasıdır. Bürokrasi kendi çıkarlarını toplumun ortak çıkarı üzerinde konumlandırma hakkına sahip değildir. Hegel'in devlet kuramında bürokrasiyi meydana getiren kişilerin toplum üzerinde despotik bir güç haline gelmesi hiçbir şekilde onaylanmamaktadır (Heper, 1996: 28).

1.2.2. Marksist Yaklaşımda Bürokrasi

1.2.2.1. Karl Marx'ın Bürokrasi Üzerine Düşünceleri

Karl Marx, Hegel'den sonra devlet ve bürokrasi üzerine sistemli sayılabilecek kavramsallaştırmalar yapmış ikinci önemli düşünürdür. Marx temelde bürokrasiyi tanımlarken iki farklı işlevine gönderme yaparak analizini geliştirmektedir. Birincisine

göre bürokrasi bir iktidar aracıdır. İkinci olarak bürokrasi politik ve ekonomik olarak hâkim sınıfın diğer sınıflar karşısında kendisini korumak ve yeniden üretmek için kullandığı bir araçtır. Marx'ın analizinde politik hâkimiyet ekonomik üretim araçlarının mülkiyetine dayandığından, bunları elinde barındıran sınıf hâkim sınıf olarak nitelendirilmektedir (Smith, 1988: 64).

Marx'ın yaklaşımındaki farklılığın temelinde onun Hegel'in fikirlerine yaptığı eleştiri yatmaktadır. Diğer farkı ise Marx'ın modern kapitalist toplumlarda mevcut olan iki farklı sınıfın olduğunu iddia etmesidir. Bunlar üretim araçlarına, yani sermaye ile üretimde kullanılan araçlara sahip kapitalist burjuva sınıfı ile ücretli emeğini satarak geçimini sağlayan proleterya sınıfıdır. Marx, Hegel'in aksine bürokrasinin ve onun kişiliğinde devletin toplumun genel çıkarlarını koruduğu görüşüne karşı çıkar. Marx'a göre devlet hâkim sınıfın çıkarlarını korumaya hizmet eder ve bürokrasi bunu yerine getirmek gerekli olan sosyal ilişkilerin yaratılması için önemli bir araç haline gelir. Bu sebeple bürokrasi hem sınıflı toplumun zaruri bir sonucu hem de devletle ayrıştırılamayacak bir yapıdır (Smith, 1988: 65).

Marx, sınıflı toplumun ortadan kaldırılması için onun devamlılığını sağlayan devlet ve bürokrasi gibi araçların da ortadan kalkmasını analizine yerleştirir. Kendi döneminde devlet aygıtı üzerine yapmış olduğu incelemeler sonucunda bürokrasi ve yönetime ilişkin birtakım değerlendirmelerde bulunur. Öncelikle bürokratik bir rejim yönetilen sınıflar içine giren orta sınıf, işçiler ve köylüler arasında bir ortaklık yaratmak için gerekli bir araçtır. Bürokratik araç yönetilenlerin hoşnutluğunu sağlamak için bu farklı toplumsal grupların sorunlarını tek bir potada eritip çözümler üretebilmelidir. Bürokrasinin hem siyasi hem de idari bilgi tekeli olmalıdır. Varlığını devam ettirebilmek için hem personel istihdamında hem de ekonomik kaynaklar üzerinde denetimi olmalıdır (Smith, 1988: 66).

Son olarak unutulmaması gereken en önemli olgu, Marx'ın bürokrasiyi bağımsız bir yapı olarak görmediğidir. Ona göre bürokrasi hâkim sınıfların yönetimini sürdürmek için devletle bütünleşmiş bir yapıdır ve Hegel'in savunduğu gibi toplumsal çıkarları savunmak yerine devleti yöneten sınıfların çıkarlarını savunur. Ayrıca bürokrasi toplumsal üretim süreci içinde bir role sahip olmadığı için üretici olmayan bir nitelik taşımaktadır. Emeğin yarattığı ürünler üzerinden bir pay alarak devamlılığını

sağlayan bu yapı, toplumun denetimini sağlamak için çalışır (Mouzelis, 1975: 9). Son olarak Marx'a göre sınıflı toplumun yıkılması, üretim araçlarının kollektif hale getirilmesi ve ezilen sınıfların kollektif olarak yönetime dâhil olmasıyla bürokrasi ile devlet ortadan kalkacaktır.

1.2.2.2. Lenin'de Bürokrasi

Sovyetler Birliği'nin kurucusu ve Rus Devrimi'nin hem teorisyeni hem de lideri olan V. I. Lenin, Marx'ın bürokrasi ve devlet üzerine düşüncelerini geliştirerek farklı düşünceler ortaya koyan ilk Marksist düşünürdür. Lenin devlet ile bürokrasinin bir anda ortadan kaldırılamayacağına inandığından ötürü, bürokrasinin aşamalı bir şekilde ortadan kaldırılmasını önermiştir. Sosyalist bir yönetim biçiminde bürokrasinin ideal biçimine ilişkin tezlerini "Devlet ve Devrim" adlı kitabında özetlemiştir. Lenin'e göre söz konusu aşamalar şu şekilde özetlenebilmektedir (Mouzelis, 1975: 10-11):

Lenin'e göre kamu görevlileri halkın kurduğu demokratik yapılar ve kurullar aracılığıyla seçilmelidir. Bunun yanında kamu görevlileri her an görevden geri alınabilmelidirler ve sürekli bağımsız kuruluşlarca denetlenmelidirler. Bürokrasinin sürekli halkın çıkarını temsil ettiğinden emin olunmalıdır. İkinci önemli husus bürokratların ve kamu görevlilerinin ücretleridir. Bu kimselerin ücretleri diğer işçilerin ve çalışanların ücretlerinden yüksek olmamalı, onlarla aynı seviyede olmalıdır. Son olarak bağımsız denetim organları yaratılıp geliştirilmelidir. Bağımsız denetim organları sayesinde bürokrasi içinde istihdam edilen insanların diğer çalışanlardan daha avantajlı konumda bulunmaları engellenecektir.

1.2.3. Weberyen Bürokrasi Kuramı

Yukarıda Hegel, Marx ve Lenin'in bürokrasi olgusuna nasıl baktığı kısaca açıklanmıştır. Ancak yukarıda görüşleri kısaca belirtilen tüm bu düşünürler bürokrasi kavramına ilişkin ayrıntılı ve detaylı bir düşünce sistemi oluşturamamış, kendi siyasi görüşleri temelinde bürokrasiyi ele almakla yetinmişlerdir. Önemli bir sosyolog ve düşünür olan Max Weber bürokrasi üzerine en detaylı ve sistematik düşünceleri ileri sürmüş bir düşünürdür. Günümüzde devlet, özellikle de bürokrasi üzerinde yapılan çalışmalar ve tartışmalarda Weber'in öne sürdüğü sistematik görüşlerden faydalanılmaktadır (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 55).

Bu çalışma Türkiye’de Genelkurmay Başkanlığı’nın altında yer alan Türk Hava Kuvvetleri’nin bürokratik örgütlenmesini Weber’in öne sürdüğü fikirler ışığında ele alıp değerlendireceğinden, bu bölümde Weber’in görüşleri ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır. Weber bürokrasi kuramını oluştururken başlangıç olarak iktidar (güç) ile meşruluk kavramları üzerinde durmuştur (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 56).

Weber’e göre iktidar verilen emirlerin kabul edilmesini sağlayan unsurdur. Meşruluk kavramı ise bu iktidarın kabul edilmesini sağlayan unsurlardır. Weber’in ortaya attığı otorite kavramı ise bu iki kavramın birleşmesiyle meydana gelir. Aşağıda otoritenin sınıflandırılması ayrıntılı olarak yapılacaktır fakat Weber’in analizine ilişkin unutulmaması gereken önemli hususlardan birisi Weber’in farklı otorite tipleri arasında değer yargısında bulunmamasıdır. Bir diğer deyişle Weber farklı otorite tipleri arasında iyi veya kötü olarak ayırım yapmaz. Ancak aşağıdaki bölümlerde görülebileceği gibi kendi ideal bürokrasi ve devlet örgütlenmesi modelini yaratmaktan da çekinmez.

1.2.3.1.Weber’de Otorite Tipleri

Weber’in düşüncesinde farklı otorite tiplerini oluşturan unsur iktidarın yararlandığı meşruluk kaynaklarının farklılığıdır. Meşruluk kaynağının cinsine göre otorite tipleri geleneksel, karizmatik ve yasal/rasyonel olarak üçe ayrılmaktadır (Kapani, 1987: 89). Aşağıda bu otorite tipleri sırasıyla ele alınmıştır. Ancak Weber’in teorisinde bu farklı otorite tipleri ideal kategoriler olarak ele alınmaktadır. Gerçek hayatta bu modeller birbirleriyle kesişebileceğinden dolayı, saf bir otorite modeli olmadığı için bunlar belli olguları açıklamayı kolaylaştıran kavramsal kategoriler olarak biçimlendirilmiştir.

1.2.3.1.1. Geleneksel Otorite

Geleneksel otorite tipinde, iktidar meşruluğunu uzun yıllardan beri etkili olan göreneklerden, inanışlardan ve geleneklerden almaktadır. Kimin nasıl yöneteceğini belirleyen şey gelenekler ve törelerdir (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 59). Kısaca gelenekler her şeyin üstünde yer almaktadır. Hanedanlıklarda veya krallıklarda olduğu gibi yöneten kişi gelenekler tarafından, yönetecek kişi doğmadan önce belirlenmiş olur (Kapani, 1987: 89).

Geleneksel yönetim tarzında yöneten kişinin keyfi ve kişisel uygulamaları önplana çıkabiliyor olsa da bunlar gelenekler tarafından sınırlandırılmış durumdadır. İdari teşkilatların oluşturulması ve görevlilerin atanması gelenekler dikkate alınarak yürütülür (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 59-60).

Weber'in analizinde geleneksel otorite tipi iki farklı türe ayrılabilir. Bunlar patriarkal ve patrimonyal otorite tipleridir. Her ikisinin de ortak özelliği geleneklerin meşruluğun kaynağı olma işlevini sürdürmesidir. Patrimonyal otoritenin en temel farkı, patriarkal otoriteye göre iktidarın sahip olduğu egemenliğin daha geniş bir alanda geçerli olması ve yönetim aygıtlarının karmaşıklaşmasıdır (Yılmaz, 1997: 41).

Patriarkal otorite tipinde yönetici kadrolar, yöneticinin yakınları ve tuttuğu kişiler arasından seçilmektedir. Bir diğer deyişle yöneticiler yetenekleri ve bilgileri dolayısıyla değil yöneticiye olan sadakatleri ve yakınlıkları sebebiyle seçilmektedir (Berkman, 1975: 56). Ancak patrimonyal otorite tipinde yönetim aygıtı daha büyük bir alanda faaliyette olduğu için karmaşıklaşmıştır. Bu sebeple yönetici kadroların yalnızca iktidar sahibinin akrabaları ve yakınlarıyla doldurulması fiziksel olarak mümkün değildir. Dolayısıyla iktidara sadık olmak kadrolarda aranan en temel nitelik olmaktadır (Öncü, 1982: 11). Her iki geleneksel otorite tipinde de yönetimde işbölüşümü ve uzmanlaşma gelişmemiştir. İdari işler ve görevler tamamen önceden gelen geleneklerin takibi yoluyla yerine getirilir (Yılmaz, 1997: 42).

1.2.3.1.2. Karizmatik Otorite

Karizmatik otorite, Weber'e göre tek bir kişiye duyulan güvene, bağlılığa ve inanca dayanan meşrulukla hareket eden iktidarın meydana getirdiği otorite tipidir. Bu otorite tipi geleneksel otorite tipiyle uyuşabilir olsa da geleneklerin gözetilmesi şartı aranmamaktadır. Aksine gelenekler ve görenekler tamamen veya kısmen göz ardı edilmiş olabilir. Bu otorite tipinde önemli olan iktidarın meşruluğunu yöneten kişinin nitelikleri ve karakterine dayanıyor olmasıdır (Eryılmaz, 1993: 39). Ayrıca karizmatik otorite olan figürün gerekli özelliklere sahip olması şartı da aranmaz. Önemli olan yönetilenlerin bu özelliklerin o figürde olduğunu düşünmeleri veya inanmalarıdır.

Diğer yandan karizmatik otorite, yönetici kişinin kahramanlık, kutsallık gibi olağanüstü özelliklerine dayanmaktadır. Bu kişinin kurallarına, geleneklere uygun

olduğu için değil o kişiye duyulan inanç ve sadakatten ötürü ihtiyaç duyulmaktadır. Bu otorite tipinde yönetim tamamen bu karizmatik yöneticinin egemenliği altındadır. Dolayısıyla kişisel ve keyfi uygulamaların yüceltiildiği bir yönetim tarzı haline gelir (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 59). Dahası bu otorite tipinde idari kadrolar bu kişiye duydukları sadakat ve bağlılığa göre seçilirler.

Weber'e göre karizmatik otorite, geleneklere tamamen veya kısmen karşı çıkabildiği için radikal veya devrimci bir nitelik taşıyabilmektedir. Ancak geleneksel otoriteye kıyasla daha kısa ömürlüdür. Bunun en temel sebebi otoritenin tüm meşruluğu ve düzeninin tek bir kişinin şahsiyetine bağlanmasıdır. Dolayısıyla karizmatik liderin ölümüyle bu tür otorite tipleri son bulmakta, yönetim yapısı yerini ya eski geleneksel yapıya ya da bu kişinin oluşturacağı yeni bir geleneğe bırakmaktadır (Kapani, 1987: 90).

Son olarak karizmatik otorite tipleri çoğunlukla, toplumların karşı karşıya geldiği önemli bunalım dönemlerinde ortaya çıkarlar. Hazreti İsa ve Hazreti Muhammed gibi peygamberler bu tip otorite figürleridir. Napoleon, Sezar, İskender gibi tarihi örneklerin yanısıra Atatürk, Lenin, Gandhi gibi görece modern şahsiyetler de bu tip otorite tiplerine örnek verilebilir.

1.2.3.1.3. Yasal/Rasyonel Otorite

Yasal/rasyonel otorite, meşruluk kaynağını hukuktan ve yasalardan alan otorite biçimidir. Yukarıdaki otorite türlerinin aksine iktidar ne geleneklerden ne de kişisel özelliklerden faydalanır. Gerek yönetenler gerekse yönetilenler herkesçe kabul edilmiş yasalara göre hareket etme zorunluluğunu taşımaktadırlar (Eryılmaz, 1993: 40). Göreve gelen kişiler ve idari kadrolar tamamen hukuk kurallarıyla sınırlandırılmıştır ve bu kurallara göre görev başına gelmektedirler (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 60).

Bu otorite Weber tarafından ayrıca rasyonel otorite biçimi olarak da adlandırılmaktadır. Bunun sebebi yöneticilerin yönetme yetkisini hukuki şartlarla düzenlenmiş seçimler aracılığıyla elde etmeleridir. Bu otorite tipinde hukuk ve seçimler rasyonel ilkeler üzerinde temellendirilmiştir. Kurallara uyulmasını sağlayan etmen gelenekler veya karizmatik kişilerin istekleri değil bu kuralların rasyonel olmasıdır.

Yasaların seçimle göreve gelmiş kimseler tarafından belirlenmesi bu tür otoritenin meşruluğunu sağlayan temel olgudur (Baransel, 1979: 168).

Weber'e göre rasyonel ve yasal otorite tipinin getirdiği önemli avantajlar vardır: Bu tür otorite tipi öncelikle yönetimde devamlılık sağlar. Yönetici kadrolar becerilerine ve yeteneklerine göre seçilirler. Hiyerarşik olarak üst konumlarda yer alan kimselerin yetkilerini kullanmaları için birtakım yasal araçları vardır. Son olarak otoritenin sınırları ve içeriği yasalarda açıkça belirlenmiştir. Diğer bir deyişle hiçbir keyfi uygulamaya yer yoktur. Bu otorite tipi bürokratik bir örgütlenme için en ideal otorite tipi olduğundan bürokratik otorite olarak da adlandırılmaktadır (Baransel, 1979: 169).

Kısaca yasal ve rasyonel otorite tipinde, keyfiliğin yanısıra duygusallık, olağanüstülük ve görecelik gibi olgular olabildiğince ortadan kaldırılmış olmaktadır. Hukuki ve rasyonel olarak belirlenmiş kurallar toplumdaki tüm bireyleri kapsayan bir özelliğe sahiptir, bir diğer deyişle anayasada vatandaş olarak tanımlanan tüm insanlar için bu kurallar geçerlidir. Bundan dolayı yönetimde bir anonimliği beraberinde getirmektedir. Bu otorite tipinde kişiler yönetimle karşı karşıya geliş biçimlerine göre sınırlı olarak tanımlanırlar. Örneğin yargı önünde insanlar sanık, davalı veya davacı olurken, vergi idaresi önünde mükellef olmaktadır (Oktay, 1983: 34-35).

1.2.3.2. Weber'in Bürokrasi Modeli

Max Weber bürokrasiyi bir örgütlenme ve yönetim biçimi olarak ele almıştır. Ona göre sanayileşme ile birlikte geleneksel bir toplumun idari ihtiyaçlarını karşılamakta eski örgüt yapıları yetersiz hale gelmiştir. Gelenekler ile karizmatik önderlerin rolü ve önemi gittikçe azalmış, yasal/rasyonel ilkeler önem kazanmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak eski örgüt yapılarının yerini "bürokrasi" denilen yeni bir idari örgütlenme tarzı almıştır (Baransel, 1979: 166).

Max Weber'e göre bürokratik yönetim tarzı, sosyal ve idari kurumların geldiği en mükemmel biçimdir. Bunun temel sebebi tamamen rasyonel ilkelerle biçimlendirilmesi, duygusallığa ve kişisel sadakate bağlı olmamasıdır (Özkalp, 1989: 76). Böyle bir durum idari işleri kişilerin ve liderlerin değişiminden bağımsız hale getirmiş, geleceğe kolaylıkla aktarılabilen bir standartlaşmanın oluşmasına sebep

olmuştur. Diğer yandan rasyonel ilkeler yasalarla desteklenip kesin ve açık bir şekilde belirtildiğinden bürokratik yönetim, yasalara ve kurallara dayanan bir yönetim biçimidir (Özkalp ve Sabuncuoğlu, 1987: 50).

Max Weber bürokrasinin sınıflandırılmasını ve açıklanmasını dört temel unsur çerçevesinde ele almıştır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Yılmaz, 1997: 46):

- a) İşbölümü,
- b) Otoritenin yapısı ve meşruluk zemini,
- c) Görevlilerin konumları ve rolleri,
- d) Görevliler arasındaki ilişkileri biçimlendiren ilkeler ve kurallar.

Max Weber bu unsurlardan yola çıkarak bürokrasiye ilişkin genel bir kuramsal analiz ortaya koyar. Bunu yaparken tamamen soyut fakat açıklamayı kolaylaştıran bir “ideal tip” kavramından hareket etmektedir. Aşağıda Weber’in ideal tip kavramının içeriği ve özellikleri ele alınmaktadır.

1.2.3.3. İdeal Tip Kavramı

Max Weber tarafından kullanılan ideal tip kavramı eldeki olguları açıklamayı kolaylaştıran soyut bir kategori olarak tasarlanmıştır. İdeal tip, Weber’e göre arzulanan veya istenen bir model önermek yerine, herhangi bir değer yargısından bağımsız olarak gelişmiş saf bir bürokratik yapıyı tanımlamaya yardımcı olmaktadır. Max Weber ideal tip kavramını şu ifadelerle açıklamaktadır (Weber, 1998: 184):

“İdeal tip, türdeş bir düşünce tablosu oluşturmak için, bir veya birçok görüşü tek yanlı olarak vurgulamak ve bazen çok, bazen de az sayıda bulunan, kimi zaman hiç bulunmayan, tek yanlı olarak seçilmiş daha önceki görüşlere göre düzenlenen münferit, dağınık ve kesintili birçok olguyu birbirine bağlamak suretiyle elde edilmektedir.”

Bu anlamda ideal tip kavramıyla açıklanan bürokrasi tam olarak gerçek hayatta karşı karşıya gelinebilecek olan bürokrasi olgusunu açıklamak yerine, bürokrasi olgusuna ilişkin kavramsal bir kategori yaratmayı amaçlamaktadır. Kimi zaman mevcut bürokrasi olgusunun ortaya konmasında yetersiz olduğu ileri sürülse de, aslında Weber bu kategoriye yaptığı kuramsal açıklamalarda aracı bir kategori olarak kullanmaktadır (Gülmez, 1975: 53).

Bir diğerk deyişle Weber'in ideal tip kategorisini kullanması, kendisinin ve kendisinden sonra gelecek olan sosyal bilimcilerin ampirik gözlemlerini değerlendirmede kullanacağı bir rehber ortaya koymasını beraberinde getirmiştir. İleri sürdüğü modelde "ideal" bürokratik yapının açıklanması, gerçek bürokratik yapılara ilişkin incelemelerin kıyaslanmasını ve değerlendirilmesini sağlamaktadır. Bu model sayesinde bürokratik olgunun gelişimi ve ileriki yıllarda alacağı farklı biçimler karşılaştırmalı bir analiz yoluyla incelenebilecektir.

1.2.3.4. Weber'in İdeal Bürokrasi Modelinin Özellikleri

İdeal tip kavramının sağladığı kategorileştirmenin ışığında Weber, ortaya koyduğu ideal bürokrasi modelinin özelliklerini açıklamıştır. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Weber, 1998: 193):

a) İlk olarak bürokrasi içinde görevler yürüten memurların yasalarla ve yürütmeliklerle düzenlenmiş resmi yetki alanları bulunmaktadır. Topyekûn bürokratik aygıtın sorunsuz bir şekilde çalışabilmesi için resmi görevler değişmeyecek şekilde ilgili bölümler arasında paylaştırılmıştır. Söz konusu görevlerin yerine getirilmesi için verilecek emirler dengeli bir biçimde dağıtılmış ve bir takım yetki alanları kurallarla sabit bir biçimde sınırlanmıştır. Tüm görevler ve yetkiler sistematik hükümler ile belirlenmiştir ve görevleri yerine getirecek kimselerin birtakım genel nitelikleri taşıması şartı aranmıştır.

b) Bürokratik yapı içerisindeki tüm görevler ve yetki alanları hiyerarşik bir sistem içinde düzenlenmiştir. Üstten alta düzenlenmiş bir makamlar sistemi bulunmaktadır. Görev ve yetkiler kişilere değil makamlara aittir. Bu sebeple makamların şahsi özellikleri aşan bir devamlılıkları vardır. Hiyerarşik yapılanmayla amaçlanan temel unsur her kademedede sıkı bir denetimin sağlanmasıdır. Böylesi bir hiyerarşik örgütlenme yöneticiler ile çalışanlar arasında veya farklı görevler yerine getiren gruplar arasında kesin ayrımlar ortaya konur. Yetki seviyeleri kurallarla kesin bir şekilde ayrılmıştır. Bu durum özellikle askeri bürokrasilerde gözle görülecek kadar belirgindir (Mullins, 2005: 36).

c) İdeal bürokratik örgütlenmenin idaresi ve çalışma yöntemi yasaların yanısıra yazılı belgelere dayanmaktadır. Görev ve hizmetlerin standart bir biçimde

yürütülebilmesi için asgari düzeyde bir örneklik yaratılması zorunludur. Bunun sağlanması için de düzenli ve detaylı belgeleme ile kayıt işlemlerinin yapılması gerekmektedir (Weber, 1998: 194). Söz konusu belgeler ve kayıtlar özgün biçimleriyle saklanmalıdır. Bu işlemlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için yalnızca bu işlerden sorumlu olan memurların istihdam edilmesi gerekmektedir. Özel kuruluşlarda bu tür faaliyetlerin yürütüldüğü işyerleri büro, kamu kuruluşlarında daire olarak tanımlanmaktadır (Shafritz ve Steven, 2010: 81-82).

d) Bürokratik yapılar içinde duygusallığa ve şahsi ilişkilere yer yoktur. Bürokratik yapılar içerisinde faaliyet yürüten insanlar birbirleriyle gayri şahsi ilkeler temelinde ilişki içine girmelidirler. Hiyerarşik olarak aşağıda yer alan görevliler üstten gelen emirlere belli rasyonel ilkeler ve yasalar zorunlu kıldığı için uymalıdır. Bu sebeple samimi ilişkilerden uzak durulmalıdır (Weber, 1998: 194). Gayri şahsi ilişkiler yalnızca memurlar arası ilişkileri değil memurlar ile hizmet alan diğer insanlar arasındaki ilişkileri de belirlemelidir. Memurlar yürüttükleri görevlerde karşı karşıya geldiği insanlarla belli yönetmelikler uyarınca ilişki içine girmelidirler. Bunun sebebi görevlerin tarafsız bir şekilde yapılmasını sağlamak, kayırmacılık gibi olumsuz davranışların önüne geçmektir (Mullins, 2005: 35-36).

e) Bürokratik örgütlenmelerde tüm görevler ve yetkiler önceden saptanmış ve yazılı olarak ortaya konmuş ilke ve kurallarca biçimlendirilmiş olmalıdır. Bürokratik örgütler açıkça belirtilen politikalar ve kurallar çerçevesinde kalarak faaliyetlerini sürdürmelidirler. Koşulların değişmesiyle kimi kuralların değişmesi gündeme gelebilse de, sistemin kendisi genel olarak değişmez bir yapıda kalmalıdır. Weber'e göre böylesi bir uygulama ile bürokratik örgütlenmelerde koordinasyon, işbirliği ve uyum sağlanacaktır. Bunun yanında istikrar ve süreklilik de garanti altına alınmış olacaktır (Weber, 1998: 194).

f) Bürokratik örgütlenme görevlerin daha verimli ve etkin bir şekilde yürütülebilmesi için uzmanlaşmayı şart koşmaktadır. Bürokratik örgütlenmelerde kişiler uzmanlaştığı alanlarda faaliyet yürütmek zorundadırlar. Bu sayede görevlerin yerine getirilmesinde devamlılık sağlanmış olur. Ayrıca birtakım görevlerin ve kuralların uygulanması için teknik bilgi ve uzmanlık gerekmektedir. Bu anlamda bürokratik

örgütlenmelerde görevlere o konunun uzmanı olan kişilerin atanmasına dikkat edilmelidir (Hicks ve Gullett, 1981: 106).

g) Bürokratik örgütlenmelerde memurlar ve idari görevlilerin örgütsel kaynaklar üzerinde hiçbir şekilde mülkiyet hakları bulunmamaktadır. Bu kişiler yalnızca bu kaynakların gerektiği şekilde kullanılmasından sorumludurlar (Weber, 1998: 195). Böylesi bir ayırım bürokratik faaliyetlerin yürütüldüğü fiziksel yapıların, yani resmi daire ve binaların özel mülkiyetten kesin bir şekilde ayrılmış olması olgusunda da gözlemlenir. Bu tür bir örgütlenme yapısı içinde özel yaşam tamamen resmi faaliyetlerden ayrılmıştır. En temel özelliklerden biri olarak, memurlar yürüttükleri faaliyetlerini kendi evlerinde veya özel mekânlarında değil resmi dairelerde yürütmek zorundadırlar. Kısaca görevi yerine getiren kişilerden öte bu görevlerin yerine getirildiği makamlar ve kurumlar ön planda tutulur ve böylece devamlılık sağlanmış olur (Weber, 1998: 195).

h) Bürokratik örgütlenmelerin özelliklerinden bir diğeri de çalışan kişilerin liyakat usulüyle göreve atanmalarıdır. Bu koşul memurlarda aranan uzmanlık ve teknik bilgiyle yakından ilişkilidir. Bürokratik örgütlenmelerde çalışacak kişiler birtakım sınavlara ve mülakatlara tabi tutulurlar. Belli görevler için belli teknik eğitimlerinin veya diplomalarının olması şartı aranır. Memurlar liyakat şartlarına uygun hareket ettikleri ölçüde görevlerinde kalırlar (Şimşek, 1994: 55).

1.2.3.5. İdeal Tip Bürokrasilerde Memurların veya Görevlilerin Durumu

Her ne kadar yukarıda ideal tip bürokratik örgütlenmelerde memurların taşınması gereken niteliklerden bahsedilmiş olsa da çalışanların durumunu detaylı bir şekilde açıklamakta fayda vardır. Memurların ve çalışanların durumu aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır:

a) İdeal bürokratik örgütlenmelerde memur ve çalışanlar tüm enerjilerini yapmakla yükümlü oldukları görevlerin yerine getirilmesine harcarlar. Memuriyet profesyonel bir meslektir ve kişilerin gerekli eğitime, tecrübeye ve uzmanlığa sahip olmaları gerekmektedir (Baransel, 1979: 170).

b) Bürokratik örgütlenmeler içinde memurlar, memur olmayan kişilere oranla farklı bir toplumsal saygınlığa sahiptirler ve bu saygınlığı korumak için çabalarlar (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 61).

c) Memurlar üstlerine yalnızca görevlerinin getirdiği nesnel ve yasal gerekliliklere göre itaat ederler. Memurların üstleri ve altlarıyla olan ilişkileri resmi ve gayri şahsi bir nitelik taşımaktadır (Gülmez, 1975: 61).

d) Memurlar çalıştıkları makamlara ve görevlere tek taraflı olarak atanırlar. Ancak angarya temelinde çalıştırılmazlar. Belli yasal yükümlülükler çerçevesinde memurların istifa etme hakları vardır (Baransel, 1979: 170).

e) Memurlar resmi görevlerini yerine getirdikleri makamlarda disiplinli ve titiz olmalıdırlar (Weber, 1998: 196).

f) Memurlar atandıkları pozisyonda tüm kariyerleri boyunca kalacakları varsayımıyla işe alınırlar. Bu yaklaşım, memurun yasal olmayan saiklerle işten uzaklaştırılma riskini ortadan kaldırır. Bunun yanında memurlar çalıştıkları makamlar üzerinde herhangi bir mülkiyet hakkına sahip değildirler (Weber, 1998: 196).

g) Memurlar ve bürokratik yapılar içinde görev yürüten çalışanlar maaş alırlar ve belli bir hizmet sonrasında emeklilik hakkını elde ederler. Memurların maaşları onların buldukları hiyerarşik konumlarına göre farklılaştırılmıştır. Makamın getirdiği özel durumlara ve ek sorumluluklara göre fazla maaş verilebilir (Weber, 1998: 197).

h) Memurlar hizmet süreleri (kıdemleri), liyakatleri veya üstün başarılarına göre üst kademelere yükselme ve kariyer yapma şansına sahiptirler (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 62).

Weber tarafından ortaya konan bürokrasi modelinde memur ve çalışanların şahsi niyetlerinin işlerin yürütülmesine etki etmeyeceği varsayılmaktadır. Ayrıca tüm işler ve görevler önceden belirlenmiş ilkeler ve kurallar ışığında yerine getirilecektir. Weber'e göre devlet yönetiminin etkin ve sürekli bir şekilde yürütülebilmesi için böylesi bir bürokratik model zorunludur (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 62-63).

Son olarak ideal bürokrasi modeli şu şekilde özetlenebilir: Bürokraside görev ve yetkiler gayri şahsi ilkeler ve kurallar ışığında tanımlanmıştır. Katı bir hiyerarşik

sistem ve denetim araçları ile yetkiler sınırlanmış ve açıkça belirtilmiştir. Bu yapı içinde görevler özellikleri yukarıda sayılmış profesyonel memurlar tarafından yerine getirilir.

1.2.3.6. İdeal Tip Bürokrasinin Avantajları

Max Weber'e göre yukarıdaki bölümlerde özellikleri açıklanan ideal tip bürokrasi diğer yönetim biçimlerine nazaran birçok avantaj taşımaktadır. Bunlar devamlılık, istikrar, disiplin, dakiklik, kesinlik, dosyalama, hız, güvenilirlik, tam itaat ve anlaşmazlıkların giderilmesi olarak sıralanabilir (Gerth ve Mill, 1987: 214).

Bunun yanında böylesi bir model, bürokrasi dışında kalan ve hizmetlerden yararlanan kimselerin sonuçları önceden tahmin edebilmelerini sağlayacaktır. Makamların sorumluluklarının önceden belirlenmiş olması, faaliyetlerin belli kurallara göre yürütülmesi, memurların davranışlarının belli kurallara dayandırılması hizmetlerden yararlanan kişiler gözünde bu yapıların güvenilirliğini artıracaktır.

Weber'e göre sayılan tüm bu avantajlar arasında en önemlisi ideal bürokrasi tipinin tamamen rasyonel ilkeler üzerinde temellenmiş olmasıdır. Görev ve sorumlulukların kesin olarak belirlenmesi, işbölümü, kurum içi faaliyetlerin ve davranışların kesin bir şekilde tayin edilmesi bu yapının rasyonel olmasını sağlayan unsurlardır. Bu sebeple böylesi bir model, Weber için gerek kamusal gerek özel yönetim için kaçınılmaz ve vazgeçilmez bir yapıdır (Weber, 1998: 93).

1.2.4. Çağdaş Bürokrasi Kuramları

Max Weber'in ideal tip bürokrasi modeli, bürokrasiye ilişkin son kuramsal yaklaşım olmamıştır. Weber'den sonra gelen birçok düşünür ve akademisyen bürokrasi olgusu üzerine farklı yaklaşımlar getirmiş, söz konusu olguya yeni yaklaşımlar getirmeye çalışmışlardır. Bu bölümde çağdaş bürokrasi kuramlarının bir kısmı ele alınacaktır.

1.2.4.1. Oligarşinin Tunç Kanunu

Oligarşinin Tunç Kanunu, bürokratik örgütlenmeye ilişkin önemli çağdaş yaklaşımlardan birisidir. Bu kuramı ortaya atan Robert Michels (d. 1876 – ö. 1936), incelemesine bürokratik örgütlerin iç sorunlarından başlamıştır. Bu anlamda bürokratik örgütlerin toplum yapısına olan etkisini inceleyen ve ideal bir model yaratan Weber'den farklılaşmaktadır (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 63).

Michels'a göre büyük bürokratik örgütlenmelerde, örgüt içi demokrasiye olan ihtiyaç çok sınırlı olmaktadır. Bundan dolayı çağdaş büyük çaplı örgütler yapısal olarak oligarşik bir özellik taşımaktadır. Bu oligarşik yapı, içerisindeki yöneticiler ile çalışanların amaçlarını aşarak ortadan kaldırılamayacak genel bir ilke olma eğilimindedir. Dolayısıyla ortaya ne içsel ne de dışsal hiçbir unsurun ortadan kaldıramayacağı "oligarşinin tunç kanunu" çıkmaktadır (Eryılmaz, 1993: 24).

Michels örgüt içi demokrasinin önemli bir konumda olması gereken sendikaları ve siyasi partileri incelemiş ve sonuçta demokratik olma iddiası taşıyan büyük bürokratik örgütlerde dahi demokratik ilkelerden uzaklaşıldığını görmüştür. Bu durumun temel sebeplerinden birisi hiyerarşik olarak üst konumda yer alan liderlerin ve öncülerin vazgeçilmez bir statüye ulaşmasıdır (Ergun ve Polatoğlu, 1992: 64). Liderlerin böylesi bir konuma gelmesinde diğer üyelerin payı çok büyüktür. Michels bunu "kitlelerin ehliyetsizliği" olarak tanımlamaktadır. Buna göre üyeler genellikle teknik konularda yeterince bilgi sahibi olmadıklarından, ilgisiz ve kayıtsız olduklarından buldukları örgütlerin içsel yapılarını düzenleme aracı olan kurullara, karar alma süreçlerine katılmamaktadırlar. Böylesi bir ortamda liderler üyeleri kolaylıkla manipüle edebilmekte, gayri şahsi ilişkilerin ve amaçların yerini liderlerin şahsi ilişkileri ve menfaatleri almaktadır (Eryılmaz, 1993: 25).

Michels'a göre Oligarşinin Tunç Kanunu olarak tanımlanan olguyu kaçınılmaz hale getiren üç temel sebep vardır (Dereli, 1976: 17):

1. Bürokratik yapı içerisinde demokrasinin sağlanması için o yapı içerisindeki tüm kişilerin örgütsel kararların alınmasına katılmaları gerekmektedir. Ancak örgütler üye sayısının artmasıyla büyüdükçe tüm üyelerin katılabileceği kurulların oluşturulması imkânsız hale gelmektedir. Bundan dolayı bir örgütsel yapı büyüdükçe, demokratik ilkelerden o denli taviz verilecektir.

2. Büyük çaplı bürokratik yapılar içerisinde görevler ve karşılaşılan sorunlar daha fazla karmaşık hale gelmektedir. Bu görevlerin yerine getirilebilmesi ve sorunların etkin bir şekilde çözülebilmesi için üyelerin özel becerilere, uzmanlıklara ve bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Bu durum beraberinde bu tür donanıma sahip kişilerin karar alma organlarına daha fazla katılmalarını, diğerlerinin bu organlardan uzaklaşmalarını getirmektedir.

3. Hiyerarşik olarak örgütlenmiş bürokratik yapılarda yönetim ve iletişim araçları en üst pozisyonlarda yoğunlaşmaktadır. Bu durum hiyerarşik olarak üst konumda yer alanların yönetimde kalmalarını ve manipülasyon yapmalarını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca üst konumlarda yer alanlar ve liderler daha özel beceriler kazanacağı için örgüt için vazgeçilmez hale gelirler. Böylesi bir algı yalnızca üyeler arasında değil liderler arasında da kurumsallaşabilir. Liderler ayrıcalıklı konumlarını yitirmemek, kendi özel menfaatlerini gerçekleştirmek ve statülerini korumak için bürokratik yapıyı kendi kişilikleriyle özdeşleştirirler. Liderler çeşitli sebeplerden dolayı yönetimden ayrılmak zorunda kaldıklarında selef olarak haleflerini yönetime getirmekte, böylelikle yönetimdeki etkilerini sürdürebilmektedirler.

Kısaca Michels, büyük çaplı örgütler içinde demokratik ilkelerin ve araçların zayıflayacağını, sonuçta ortaya hiyerarşik olarak üst konumda yer alanların oligarşik bir yönetim oluşturacağını ileri sürmüştür.

1.2.4.2. Bürokratik Kollektivizm Teorisi

Bruno Rizzi (d. 1901 – ö. 1977) tarafından ortaya konan bürokratik kollektivizm teorisi, bürokratik örgütlenmelerle ilgili ortaya konmuş önemli çağdaş kuramlardan birisidir. Rizzi, Sovyetler Birliği'nde var olan bürokratik örgütlenmeyi inceleyerek bürokrasi olgusuna önemli bir açılım getirmiştir. Rizzi'ye göre Sovyet bürokrasisi sorunlu bir yapıya dönüşmüş ve siyasi sistemle organik bir ilişki kurmuştur. Ona göre bürokrasi, aynı kapitalistler gibi işçi sınıfını sömüren bir sınıf konumuna gelmiştir (Dereli, 1976: 17 & Eryılmaz, 1993: 24).

Bruno Rizzi, Marksist düşünürlerle ortak olarak egemenlik kavramını üretim araçlarının mülkiyetiyle eşleştirerek düşünür. Sovyet bürokrasisinin kapitalist sistemden temel farkı üretim araçlarının mülkiyetinin özel teşebbüslerin elinde değil kollektif bir bürokrasi elinde olmasıdır. Bir diğer deyişle üretim araçları kapitalistlerin elinde değil devletin ve devlet içerisindeki bürokrasinin elindedir. Bürokrasi kollektif bir çıkar temelinde örgütlenmiştir ve işçi sınıfını sömürmektedir.

Rizzi bürokratik kollektivizmi Sovyet bürokrasisi ile sınırlamamaktadır. Ona göre bu tür bir örgütsel yapı devletin üretim araçlarında sınırlı da olsa söz sahibi olduğu tüm siyasi yapılarda görülebilmektedir. Faşist devletlerde ortaya çıkabileceği gibi

kapitalist demokrasilerde de gözlemlenebilir. Önemli olan husus devlet bürokrasisinin egemen güçlerden biri olup olmadığıdır (Mouzelis, 1975: 31).

1.2.4.3. Mosca ve Yönetici Sınıf Teorisi

İtalyan düşünür Gaetano Mosca (d. 1858 – ö. 1941), elitler ile kitleler arasında ayırım yaparak siyasi yapıları sistemli bir şekilde ele alan akademisyenlerden birisidir. Mosca, toplumları “yönetici sınıflar” ile “yönetilen sınıflar” olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Ona göre yönetici sınıf iktidarı elinde tutan, yönetim araçları üzerinde tekel oluşturmuş ve sayıca az olan gruptur. Yönetilen sınıf ise ilk grup tarafından yönetilen ve sayıca çok olan gruptur (Kapani, 1987: 112).

Mosca’ya göre sayıca çok fakat dağınık bir yapıda olan çoğunluğun kararlı ve belli bir politik vizyona sahip azınlık tarafından yönetilmesi kaçınılmaz bir olgudur. Bunun yanında azınlık olan yönetici sınıf üyeleri üstün becerilere sahiptirler. Bu becerileri sayesinde toplum nezdinde büyük saygınlığa ve etkinliğe sahiptirler. Yönetici sınıf kanunlar, ikna etme yöntemleri, hileler ve şiddet aracılığıyla çoğunluğu yönetirler (Eryılmaz, 1993: 22).

Ancak yönetici sınıf değişimlere kapalı ve aristokrasi gibi kemikleşmiş bir grup değildir. Toplumdaki sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmeler sonucunda yönetici sınıf da değişim gösterir. Bu değişim kısmen olabileceği gibi, ani bir sosyal çalkantı veya devrim sonucunda tamamen de olabilir. Ne var ki, yeni bir yönetici sınıfının oluşması toplumdaki oligarşik yapıda herhangi bir değişikliğe yol açmayacaktır (Kapani, 1987: 112-113).

Mosca toplumun siyasi örgütlenmesine ilişkin bu açıklamaları yaptıktan sonra yönetim tarzları arasında bir ayırım yapmaktadır. Ona göre yönetim tarzları “feodal” ve “bürokratik” olarak ikiye ayrılmaktadır. Yönetim tarzlarını böylesi farklı kılan etmen yönetici sınıfın niteliğidir. Feodal yönetimde yönetici sınıflar basit bir yapıda örgütlenmiştir. Yönetici sınıfa mensup olanlar yönetilen sınıfın herhangi bir üyesine dilediğince iktidar uygulayabilirler. Ancak bürokratik yönetimde devletin fonksiyonları karmaşıklaşmış ve belli bir işbölümünü şart koşmuştur. Yönetici sınıf içerisinde belli bir grup devletin karmaşıklaşmış görev ve sorumluluklarını yerine getirmek üzere ayrılarak bürokratik bir yapı içinde örgütlenir.

Ancak yönetici sınıfın içerisinde çıkan bu bürokratik yapının zenginliği ve askeri otoriteyi egemenliğine alması durumunda, “bürokratik mutlakiyetçilik” olarak tanımlanan bir yapı ortaya çıkar. Mosca’ya göre bu yönetim biçimi bir çeşit despotizmdir (Eryılmaz, 1993: 23).

1.2.4.4. Pareto ve Siyasal Elit Teorisi

Vilfredo Pareto (d. 1848 – ö. 1923), Mosca’dan sonra siyasal bilimler alanında elitler üzerine sistematik bir düşünce üretmiş olan en önemli düşünürdür. Siyasal elit teorisini oluştururken Mosca’nın yönetici sınıf kuramından etkilenmiş ve kendi teorisini geliştirmiştir. Teorik araştırmasının temelini “elit” kavramını koymuş ve buradan hareketle bürokrasi olgusunu yorumlamıştır (Kapani, 1987: 114-115).

Pareto, seçkinler anlamına gelen elit sözcüğüyle, uğraştıkları alan ve faaliyet ne olursa olsun üstün yetenekleri sayesinde fark yaratmış olan insanların tümünü nitelemiştir. Pareto’ya göre ister akademik alanda olsun, ister siyasi alanda veya ekonomik alanda en başarılı olan kimselerin toplamıyla elit denilen grup meydana gelmektedir. Böylesi bir genel tanımlamadan yola çıkan Pareto toplumu elitler ile elit olmayan kimseler olarak ikiye ayırmaktadır. Ancak elitler de kendi içinde yönetici elit ve yönetici olmayan elit olmak üzere ikiye ayrılırlar. En önemli grup toplumun yönetiminde dolaylı veya doğrudan etkisi olan, iktidar sahibi yönetici elitlerdir. Yönetici olmayan elitler bir dış grup olarak ele alınırken, yönetici elitler iç grup veya siyasal elit olarak adlandırılır (Duverger, 1995: 161).

Aynı Mosca’da olduğu gibi Pareto da elitleri değişmez ve sabit bir toplumsal grup olarak tanımlamaz. Toplumsal değişikliklere göre kısmen veya tamamen değişebilir. Ona göre toplumda elit olmayan gruplar ile elit gruplar arasında sürekli bir akış vardır. Hiçkimse soyu veya şahsi özellikleri sebebiyle elit grubuna dâhil olamaz. Bir insanın elit olarak sayılabilmesi için üstün becerilere ve yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Elit olmayan gruplar arasında sürekli yeni koşullara uygun yetenekli bireyler yetişeceğinden uzun vadede elit gruplar aşağıdan beslenmiş olurlar. Sonuçta eski elitlerin yerini yeni elitler alır. Bu şekilde tarif edilen toplumsal akış engellenmek istendiğinde, diğer bir deyişle eski elitler konumlarını sürdürmekte kararlı olursa, “karşı-elitler” olarak tanımlanan bir grup daha radikal bir biçimde yönetime gelir. Ancak

sonuç ne olursa olsun toplumda yönetici sınıflar sürekli var olurlar (Duverger, 1995: 162).

1.2.4.5. Teknokrasi

İlk kez yirminci yüzyılın başlarında kullanılan teknokrasi sözcüğü, “kratos” (güç, iktidar) kelimesi ile Yunanca “tekhe” (zanaat/sanat) sözcüğünden türetilen “tekno” kelimesinden türetilerek oluşturulmuştur. Teknokrasinin kelime anlamı teknik bilgi ve becerisi üstün olan insanların iktidara sahip olmasıdır (Karayalçın, 1973: 87).

Her ne kadar teknokrasi sözcüğüyle bilim adamları, teknisyenler, mühendisler ve uzmanlardan oluşan grupların devleti ve toplumu idare etmesine gönderme yapılsa da teknokrasinin çağdaş kullanımı daha farklıdır. Yirmi birinci yüzyıla ilişkin yapılan tahminlerde bu gruplar evrene ve dünyaya ilişkin çok fazla bilgiye sahip olmalarından ötürü nihai yöneticiler olacağı söylene de günümüzde durum böyle değildir. Teknokratik örgütsel yapı çoğunlukla kamu yönetimi, ordu, akademi, özel teşebbüsler gibi çeşitli kuruluşlarda yöneticilerin karar almak için uzmanların görüşüne başvurmak zorunda kalmaları ve bu görüşlerden etkilenmeleri için kullanılmaktadır (Duverger, 1995: 191).

Teknokrasi kavramının geliştirilmesine sebep olan koşullar bir ölçüye kadar bürokrasiyi oluşturan koşullarla içiçe geçmiştir. Devlet yönetiminin ve toplumsal ihtiyaçların karmaşıklaşması daha etkin ve verimli bir yönetimin oluşturulması için çeşitli uzmanlıklardan yararlanılmasını beraberinde getirmiştir. Amerikalı iktisatçı John K. Galbraith (d. 1908 – ö. 2006) teknokrasi olgusunu açıklayan önemli bir düşündürüdür. Uzmanların yönetimdeki rollerini açıklamak için “teknik-yapı” kavramını geliştirmiştir. Teknik-yapılarda artık kararlar tek bir kişi tarafından alınabilir olmaktan çıkmış, birçok uzman ve teknisyenin bilgisi gerekli hale gelmiştir. Politik seviyede ise ilgilenilen konular ve sorunların çok çeşitli olması birçok farklı alandan uzmanın görüşüne başvurulmayı zorunlu kılmıştır. Uzmanların bu karar alma süreçlerine dâhil olması veya görüşleriyle etkili hale gelmesi, siyasetle aktif bir şekilde ilgilenen teknik-yapıların oluşmasını beraberinde getirmiştir (Galbraith, 2007).

Ancak teknokratik yapılarda meşruluk demokratik yönetimlerde olduğu gibi halkın tercihlerine ve seçimlerine değil, uzmanlığa ve profesyonel bilgi birikimine

dayalıdır. Yönetimde teknik bilgilere dayanma zorunluluğu teknokratik uygulamaların temel gerekçesini oluşturmaktadır. Teknokrasi hiyerarşik olarak üst konumlarda bürokrasiyi oluşturan etmenlerin tamamen uzmanlardan oluşması şeklinde de düşünülebilir.

Teknokratik bir yapılanmanın beraberinde getireceği en büyük fayda karmaşıklaşan süreçlerin ve sorunların uzmanlar tarafından etkili ve verimli bir şekilde ele alınacak olmasıdır. Ayrıca genel kamusal çıkarların siyasi partiler lehine saptırılması önünde engel olup kamuoyuna nesnel bilgiler verebilirler. Ne var ki teknokratik uygulamalar beraberinde bir takım dezavantajlar getirebilmektedir. Bunlar şu şekilde özetlenebilir (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1993: 211-212):

- Teknokratlar planlama çalışmalarını kamuoyundan gizli şekilde yaparlar ve kendi uzmanlıklarına güvendiklerinden bu sürece siyasi kişileri karıştırmaktan kaçınırlar;
- Teknokratların gizli bir şekilde yürüttüğü çalışmaları siyasi organlar yeterince denetleyemeden kabul edebilir;
- Uzun vadede böylesi bir uygulama teknokratların diktatörlüğünü ortaya çıkarabilir;
- Teknokratların büyük kısmı kendilerine ait tesislerde veya kurumlarda masa başı çalıştığı için belirledikleri politikaların uygulanacağı bölgelerin gerçek koşullarından habersiz olabilirler.

Teknokrasinin tanımı bu şekilde yapıldıktan sonra aynı bürokrasi içinde memurların tanımlanması gibi, teknokrat olarak adlandırılan kimseleri tanımlamakta fayda vardır. En geniş tanımıyla teknokrat, bir yöneticinin otoritesi altında bulunan, hiyerarşik yapılanmayı kabul etmiş, gerek kamu gerekse özel kuruluşlarda uzman oldukları alanlarda karar alma sürecine dâhil olan küçük bir uzmanlar/teknisyenler grubuna mensup kişidir (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1993: 210). Hiyerarşik örgütlenmeler içindeki teknisyenler ise becerilerini karar alma sürecinde değil doğrudan iş başında uygulayan kimselerdir. Bu anlamda teknokratı teknisyenden ayıran karar alma sürecine olan etkisidir. Teknokratik-bürokratik bir örgütlenme tarzı üç etmen arasındaki ilişkiden oluşur (Kazancı, 1972: 15-16):

- Yönetimde karar alma sürecini etkileyen başat unsur siyasi iktidardır. Uygulanacak politikaların ne olacağı yönetimin en üst seviyesinde bulunan iktidar tarafından belirlenir.
- Karar alma sürecini etkileyen ikinci önemli grup bürokratlar ve idari personeldir. Siyasi iktidarın aldığı kararlar bürokratlar aracılığıyla uygulanabilir hale gelir.
- Karar alma sürecini etkileyen üçüncü ve son unsur teknokratlardır. Alınacak kararlarla ilgili mesleki bilgilerini ve uzmanlıklarını tutarlı ve geçerli bilgiler bütününe dönüştürmeye çalışırlar. Ancak bu grubun ilgilendikleri konularda uzman olma niteliği hem bürokrasi hem de siyasi yöneticiler üzerinde baskı unsuru olabilmelerine imkân tanır.

Teknokratların özelliklerine gelecek olursak, ilk önplana çıkan özellikleri bürokratik örgüt içi ilişkilerin dışında kalabilmeleridir. Bürokratlar ve siyasal yöneticilerle fikir anlaşmazlığı içine girebilir. Çünkü teknokratları diğer gruplarla ilişki içine sokan unsur örgüte olan bağlılıklarından öte mesleki bilgileri ve becerileridir. Bunun yanında teknokratlar alınacak kararlarda örgüt dışı seçeneklere daha çok başvururlar. Teknokratların diğer bir önemli özelliği siyasal iktidar karşısında bağımsız ve tarafsız kalabilmeleridir. Bu bağımsızlığa karşın onların karar alım süreçlerine olan katkısı siyasal yöneticilerin işine gelmekte, güçlerini artırmalarını sağlamaktadır (Kazancı, 1972: 25-27).

1.2.4.6. Meritokrasi

Meritokrasi çağdaş bir kavram olup “merit” (liyakat, değer) ve “kratos” (güç, iktidar) kelimelerinin birleşiminden türetilmiştir. Meritokrasi en geniş anlamıyla toplum içinde liyakatlıların iktidar sahibi olmasını savunan bir kavram olarak anlaşılabilir. Bunun yanında değerli ve liyakatli kimselerin siyasi güce sahip olmasına gönderme yapan bir kavram olarak da anlaşılabilir. Meritokrasi kavramı elitler iktidarına ilişkin ortaya konan kuramlarla oldukça yakınlık taşımaktadır. Ancak diğer kuramlardan en önemli farkı bürokratik aygıtlarda yer alan insanların seçkin olmasının ardında onların daha üstün liyakata sahip olmaları yatmaktadır (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1993: 213).

Meritokrasi bürokratik örgütlenmelere ilişkin önemli ve çağdaş yaklaşımlardan birisidir. Gerek özel teşebbüslerde gerekse kamu dairelerinde görev alanların çalışkan, zeki ve değerli meziyetlere sahip kişiler olması gerektiğine işaret etmektedir. Bunun yanında meritokrasi memur alımında liyakat sisteminin temel alınması anlamında da kullanılmaktadır. Liyakatli kişilerin en üst konumlara gelmesi gerektiği öngörülür (Karayalçın, 1973: 98). Liyakat ilkeleri temel alındığında, memurlar niteliklerine ve kurumlar için taşıdıkları değerlere göre sınıflara ayrılırlar. Liyakat sisteminde eğitim seviyeleri yüksek olan, değerli nitelikleri, bilgisi ve becerileri olan insanlar üst konumlara yükselirler.

Meritokratik bir örgütsel yapının oluşturulması ve başarısının garanti altına alınması için memurların kesin ve nesnel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Meritokrasi ile ilgili olarak daha yakın bir zamanda insan kaynakları yaklaşımı da öne sürülür olmuştur. Bu yaklaşıma göre bürokratik örgütlenmelerde görev alanların yalnızca belli bir liyakat seviyesinde olması yetmemekte, bir insan kaynakları yönetimi altında bu insanların sahip olduğu niteliklerin programlanması, seçimi ve geliştirilmesi de gerekmektedir. Bundan dolayı insan kaynaklarına ilişkin aşağıda sıralanan bir takım unsurların gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1993: 213):

- İnsan kaynaklarının planlanması,
- İnsan kaynaklarının seçimi,
- İnsan kaynaklarının geliştirilmesi,
- İnsan kaynaklarının motivasyonu ve ödüllendirilmesi,
- İnsan kaynaklarının korunması ve güvencesi.

1.3. BÜROKRATİKLEŞMEYE NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Yukarıda sıklıkla dile getirildiği gibi toplumsal ve siyasi yapıdaki birtakım değişiklikler bürokrasi olgusunu görünür hale getirmiştir. Bürokrasi, hizmet ve görevlerin karmaşıklaştığı ve çeşitli alanlara yayıldığı bir tarihsel dönem içinde meydana gelmiştir. Ancak Weber tarafından ileri sürülen bürokratik yönetim modeli kimi ülkelerde son derece gelişmişken bazı ülkelerde zayıf bir konumdadır. Max Weber'e göre bürokratikleşmeye sebep olan temel etmenler para ekonomisinin oluşumu, ulus-devletin ortaya çıkması, kapitalist sistem, protestan ahlakı ve devletin görevlerinin artmasıdır (Eryılmaz, 1993: 71) Bu bölümde Max Weber'in ve diğer

kuramcılarının düşüncelerinden yola çıkarak bürokratikleşmeye neden olan faktörler ele alınacaktır.

1.3.1. Hacim

Bürokratikleşmeye sebep olan unsurların başında yapılan işlerin ve görevlerin sürekli artış göstermesi gelmektedir. Bürokrasiler büyük çapta idari, iktisadi ve siyasi işlevleri yürütmek için oluşturulmuş yapılar olagelmıştır. Ufak bir dükkân gibi küçük çaplı işletmelerde çeşitli fonksiyonları gerçekleştirmek için bir veya iki kişi yeterli olabilmektedir. Ancak büyük şirketlerde ve mağazalarda farklı görevlerle ilgilenen birden çok çalışana ihtiyaç duyulmaktadır. Bir yapıda iş sayısının artmasıyla beraber çalışan sayısının artması belli bir koordinasyonu ve sistemli bir yapıyı zorunlu kılmaktadır. Sonuç olarak hiyerarşik bir yapılanma, faaliyetleri düzenleyen ilke ve kuralların belirlenmesi ve uzmanlaşma ihtiyaç haline gelecektir. Diğer yandan farklı görev ve sorumluluklarla ilgilenen yapıların oluşması beraberinde departmanlaşmayı ve uzmanlaşmayı da getirecektir (Eryılmaz, 2002: 45). Doğal olarak birbirini takip eden bu gelişmeler bürokratik yapıların ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

1.3.2. Para Ekonomisinin Ortaya Çıkışı

Weber'e göre para ekonomisinin ortaya çıkması hem bürokratikleşmenin sebeplerinden birisi hem de onun varlığının devamlılığını sağlayan unsurlardan birisidir. Bürokratik yapılar içerisinde çalışan kişilerin ücretlerinin aylık halinde düzenli verilmesi, idari işler yürüten kimselerin siyasi otoriteden ayrılıp bu işleri profesyonel olarak yapmalarını beraberinde getirmiştir. Ayrıca para ekonomisi, çalışanların kendilerini çalıştıkları kurumlara adanmalarını ve kariyer yapma isteği duymalarını sağlamıştır (Eryılmaz, 2002: 46).

1.3.3. İdari İhtiyaçlar ve Sorunlar

Zaman içerisinde idari faaliyetlerde ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar ve sorunlar bürokratikleşmenin önemli sebepleri arasında sayılmaktadır (Eryılmaz, 2002: 47). Örneğin birçok ülkede güvenliğin sağlanması için düzenli orduların kurulması beraberinde bu orduların finansmanını da bir sorun haline getirmiştir. Dolayısıyla ordunun ekonomik kaynaklarını oluşturmak için bürokratik araçlar yaratmak zorunlu olmuştur. Benzer olarak yaratılan vergi sistemi, dağılım, denetim ve bütçeyle ilgili

başka ihtiyaçların oluşmasına sebep olmuş, uzun dönemde bu alanlarda bürokratik araçlar oluşturulmuştur (Eryılmaz, 2002: 47).

1.3.4. Kapitalist Sistem

Bürokratik yapıların kurulmasının önemli bir sebebi de kapitalist ekonomik sistemin varlığıdır. Kapitalist sistem risklerin azaltılması ve düzenli bir dünya pazarı oluşturulmasını amaçladığı için bürokratik örgüt modeline ihtiyaç duymuştur. Yalnızca idari görevlerden sorumlu profesyonel bürokratların olması, ekonomiyle uğraşanların daha verimli ve etkin bir şekilde ekonomik faaliyetlerine yoğunlaşmalarını sağlamıştır. Ayrıca ekonomik faaliyetler içinde oluşabilecek anlaşmazlıkların çözümünde adli bürokrasinin varlığına (örneğin mahkemeler) ihtiyaç duyulmuştur (Eryılmaz, 2002: 50).

Ancak unutulmaması gereken önemli bir olgu kapitalist sistemin meydana gelmesinde rol oynadığı bürokrasi modeli sosyalist ülkelerde de tercih edilmiştir. Devrim sonrasında Sovyetler Birliği ve Çin gibi ülkeler hiyerarşik, merkeziyetçi bürokratik yapılar geliştirmişlerdir (Eryılmaz, 2002: 50).

1.3.5. Demokrasi ve Eşitlik Fikri

Bürokratik modellerin tercih edilmesinde önemli olan unsurlar arasında, çağdaş siyasi örgütlenmelerin gelişiminde rol oynamış demokrasi ve eşitlik fikirleri de bulunmaktadır. Fransız Devrimi'nden sonraki dönemde devlet iktidarının meşruluk zeminini geniş kitlelere dayandırması gerektiği ve tüm vatandaşların yasalar önünde eşit olması gerektiği fikirleri güçlenmiştir. Eşitlik arayışı yalnızca hukuki zeminde kalmamış, ekonomik ve sosyal alanlarda da güçlü bir ihtiyaç olmuştur. Bu fikirler devlet aygıtının toplumun farklı kesimlerine ulaşması, onların ihtiyaçlarını gidermesi ve taleplerini karşılama konusunda etkili olmuştur. Meşruluğun devam ettirilmesi için devlet aygıtı toplumun tümüne ulaşabilecek geniş bir bürokratik yapı oluşturmak zorunda kalmıştır (Oktay, 1997: 39-40).

1.3.6. Sanayileşme

Bürokratik yapıların gelişmesinde etkili olmuş bir diğer faktör sanayileşmedir. Sanayileşme iki açıdan bürokrasinin gelişmesine katkı sağlamıştır. İlk olarak bu olgu yeni talepler ve yeni sorunları beraberinde getirmiştir. İkincisi, ekonomik üretimi rasyonelleştirmiş, verimin ve mekanizasyonun artırılmasına yol açmıştır. Sanayileşme

sonucu ortaya çıkan kentleşme, işsizlik, çevre kirliliği, sağlık ve barınma sorunları gibi olgular devletin belli düzenlemeler yapmasına yol açmıştır. Ayrıca iş güvenliği, sendikal haklar gibi konular farklı yasal ve idari düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmıştır (Eryılmaz, 2002: 51-52).

Sanayileşme sonucu bulunan yeni buluşlar yeni bürokratik örgütlerin oluşmasını sağlamıştır. Örneğin telefonun bulunması uzun bir dönem içerisinde iletişim faaliyetlerini düzenleyen yapıların oluşmasını sağlamıştır. Aynı şekilde otomobil ve uçağın yaygın bir şekilde düzenlenmesi ilgili faaliyetleri, güvenliği ve denetimi yerine getirecek bürokratik örgütlerin oluşmasına yol açmıştır.

1.4. BÜROKRASİNİN TEMEL İŞLEVLERİ

Bürokratik örgütlenmelerin en temel işlevi yasama organınca belirlenen ve hayata geçirilen yasalar ile kamu politikalarının uygulamasını sağlamak, idare işlerini yerine getirmektir. Bunun yanında bürokrasi yeni kamu politikaları oluşturur, bunları projeler ve öneriler olarak siyasi iktidara sunarlar. Kimi zaman yasalar hazırlanırken oluşturulan taslaklarda bürokrasinin önemli bir rolü olmaktadır. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi yasaların uygulanmasında bürokratik örgütlenmeler istikrar ve devamlılık sağlar.

Bürokrasinin temel işlevleri aşağıda ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır. Bunlar sevk ve idare işleri, kamu politikası kararlarının hazırlanması ve istikrar ve sürekliliğin sağlanmasıdır.

1.4.1. Sevk ve İdare İşleri

Siyasi iktidarlar çoğunlukla “hükümetler” olarak adlandırılırken bürokratik örgütlenmeler idari yapılar olarak adlandırılırlar. Bunun temel sebebi bürokrasinin hükümetlerce alınan kararları ve politikaları hayata geçirmeleri, bu karar ve yasaların sevk ve idarelerini sağlamalarıdır. Bu olgu bürokrasi ile siyasi iktidarlar arasında net bir ayırım oluşturmaktadır. Siyaset kamu politikalarını üretirken, bürokratik örgütler bu politikaları hayata geçirirler. Weber tarafından ileri sürülen ve birçok kamu yönetimi düşünürü tarafından savunulan görüş, siyaset ile bürokratik idare arasında böylesi bir ayırımın olması gerektiğidir. Ancak söz konusu ayırma rağmen bürokratik örgütlenmeler çoğunlukla belirlenen politikalar ile kabul edilen yasaların sevk ve idaresinde bağımsız

olabilmektedirler. Bürokratik örgütlenmeler bilgi birikimleri ve idare tecrübeleri sayesinde bu politikalar ve yasaların nasıl ve ne şekilde uygulanacağı hususunda önemli derecede belirleyiciliğe sahiptirler. Bürokratik örgütlenmelerin sahip olduğu uzmanlık ve tecrübe onların yeni kamu politikalarının oluşturulmasında da etkili olmasını beraberinde getirebilmektedir. Siyasi iktidarlar bu hususta bürokrasiyi sınırlandırmak için denetim araçlarına başvururlar. Her ne kadar bu denetim devletten devlete değişiklik arz etse de, bürokratik örgütlenmeler sevk ve idare işlerinin yürütülmesinden birinci elden sorumludurlar. Bu sorumluluk bürokratik örgütlenmelere belli bir oranda idari özerklik sağlamaktadır (Heywood, 2007: 513-514).

1.4.2. Kamu Politikası Kararlarının Hazırlanması

Bürokratik örgütlerin ikinci önemli işlevi siyasi iktidarlara veya hükümetlere danışmanlık hizmeti vermesi ve yeni kamu politikalarının oluşturulmasında onlara bilgi ve veri sağlamasıdır. Bürokratik örgütlenmelerin elde ettiği ve paylaştığı teknik bilgiler ve uzmanlık sayesinde, siyasi iktidarlar yeni kamu politikalarını oluştururlar. Bu işlev özellikle bürokrasinin üst düzey yöneticileri tarafından yerine getirilir. Birçok bilgi bürokratik yapılar içinde üretilmekte, değerlendirilmekte, biçimlendirilmekte ve saklanmaktadır. Kısacası bürokrasi tarafından üretilen bilgi ve üst düzey bürokratlar tarafından bu bilgilerin siyasi iktidarlara ne şekilde sunulduğu, kamu politikalarının oluşturulmasında son derece etkili olmaktadır. Devletin sorumlu olduğu kamu görevleri ve hizmetlerinin karmaşıklaşması, bürokrasinin bu işlevinin önem derecesini daha fazla arttırmaktadır. Siyasi iktidarlar politika oluştururken uzmanlaşmış, profesyonel bürokratlara daha fazla ihtiyaç duymaktadırlar (Heywood, 2007: 514-515).

1.4.3. İstikrar ve Süreklilik

Bürokratik örgütlenmelerin yerine getirdiği bir diğer işlev, idarede istikrar ve devamlılık sağlamalarıdır. Demokratik ülkelerde siyasi iktidarlar ve hükümetlerin görev süresi ülkelerin anayasalarınca belirlenen belli sürelerle sınırlanmıştır. Çoğu ülkede siyasi iktidarlar seçimle iş başına gelmektedirler ve görev süreleri dört ila altı yıl arasında değişmektedir. Ancak bürokratik örgütlenmeler seçimle iş başına gelmediklerinden ve daha istikrarlı bir yapıya sahip olduklarından dolayı, siyasi iktidarlar gibi kolay kolay değişikliğe uğramazlar. Bu durum belli kamu politikalarının ve idari işlerin aksamadan ve iktidar değişikliklerinden etkilenmeden sürmesine yol

açar. Özellikle siyasi istikrarsızlığın yaşandığı ülkelerde, bürokratik örgütlenmeler devlet idaresinde devamlılık ve istikrarın sağlanmasında önemli bir işlev göstermektedirler.

1.5. BÜROKRASİNİN VE SİYASETİN GÜÇ KAYNAKLARI

Bu bölümde bürokrasinin yukarıda söz edilen işlevlerinin daha detaylı bir şekilde anlaşılması için bürokrasinin sahip olduğu güç kaynakları incelenecektir. Bir diğer deyişle bürokratik yapılanmaların işlevlerini yerine getirmesini sağlayan ve bürokratik yapılara etkinlik kazandıran güç kaynakları ele alınacaktır. Ardından bürokrasinin sahip olduğu güç kaynakları ile olan farkının anlaşılabilmesi için siyasetin güç kaynakları üzerinde kısaca durulacaktır. Siyaset ya da siyasi iktidara ait güç kaynakları ile bürokrasiye ait güç kaynakları arasındaki farklar değerlendirilecektir.

1.5.1. Bürokrasinin Güç Kaynakları

Bürokratik örgütlenmelerin, seçimle iş başına gelmiş olan siyasi otoriteler karşısındaki etkinliklerini arttırması sık gözlemlenen ve eleştirilen olgulardan birisidir. Bürokrasinin seçilmişler karşısındaki güç ve yetkilerini arttırmaları, demokratik yapıların zayıflamasına yol açmaktadır. Bunun en temel sebebi bürokratik yapıların hiyerarşik bir sistem içinde örgütlenmeleri ve çalışanların seçimle değil atama yoluyla göreve gelmeleridir. Bürokrasinin seçilmişler karşısında gücünü arttıran temel faktörler şunlardır (Gökçe, Göküş ve Kutlu, 2002: 54):

a) Bilgi ve uzmanlık: Bürokrasiyi güçlü kılan en önemli özelliklerin başında bürokratların sahip oldukları bilgi ve uzmanlık gelmektedir. Karmaşık hizmetler ve görevler hakkında hem vatandaş, hem de siyasi seçilmişlerle kıyaslandığında bürokratlar çok daha fazla bilgi sahibidirler. Ayrıca teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlarda sorgulanamaz bir tecrübeleri ve uzmanlıkları vardır. Bunun yanında zaman içinde buldukları görevlerde daha etkin faaliyet yürütme yöntemleri öğrenme imkânına sahiptirler. Bu sebeple bürokratlar karar alma sürecinde doğrudan etkili olmakta veya alınan kararların uygulamasında birinci dereceden etki sahibi olabilmektedirler.

b) Karar verme iktidarı: Bürokrasilerin ikinci güç kaynağı karar verme iktidarlarıdır. Hiyerarşik olarak örgütlendikleri için demokratik kurumlar veya

parlamentoların aksine çok hızlı bir şekilde alınacak kararları görüşüp sonuçlandırabilirler. Ayrıca seçimle iş başına gelmemeleri ve süreçlerin kamuoyuna kapalı olması, bürokratların hiçbir dış baskı olmaksızın idari düzenlemeler yapmalarına olanak vermektedir. Son olarak mevzuat ve yasalarda uygulamalara ilişkin boşluklar bürokratlar tarafından doldurulmakta, bu durum da onların idare içindeki güçlerini arttırmaktadır.

c) Devamlı bir statü: Bürokrasiyi güçlü kılan bir diğer unsur çalışanlarının statüsüdür. Seçilmiş siyasi kişiler belli bir süreyle mevkilerinde görev yürütebilirken, bürokratlar çoğunlukla çok daha uzun süreler boyunca iş başında kalırlar. Bir diğer deyişle siyasi iktidarlar ve partiler değişse dahi, bürokratlar görevleri başında kalır. Memurluk profesyonel bir meslek olduğundan yasalara aykırı bir durum olmadıkça görevlerinden alınamazlar ve belli bir yaşa gelinceye dek emekli edilemezler. Bu durum bürokratları seçilmiş kişilere nazaran daha tecrübeli ve uzman kılar. Bürokratlar istemedikleri kararları geciktirme veya bekletme şansına sahip olabilmektedirler. Ayrıca bürokratik yapılar içinde çalışan kimselere kurum içi veya dışı eğitimler ile objektif değerlendirmeler yoluyla sınıflarında yükselme fırsatı sunulmaktadır. Kariyer ilkesi olarak bilinen bu uygulama sayesinde çalışanlar kurumlarında yükselme ve kendilerini geliştirme şansına sahip olmaktadır.

d) Özerk yapıli örgütler: Bürokratları siyasi gruplara karşı avantajlı kılan bir diğer unsur bakanlık örgütlenmeleri hariç diğer kamu kuruluşlarının özerk yapıda olmasıdır. Bu yapılar dört veya beş yıl için iktidara gelmiş siyasi partilerin etkisi altında kalmaksızın faaliyetlerini sürdürebilme olanağına sahiptirler. Özerk yapıli kamu kuruluşları ve kamu iktisadi teşekkülleri merkezi devlet örgütlenmesinden daha az etkilenerak faaliyetlerini sürdürebilirler. Bu durum onları siyasi gruplar karşısında daha bağımsız ve güçlü bir hale getirebilmektedir.

e) Planlama ve bütçeleme: Planlama ve bütçeleme bürokrasiye güç sağlayabilecek bir takım teknik araçlar içermektedir. Bürokratlar faaliyette buldukları alanlarda uzman olduklarından daha etkin bir şekilde planlama ve bütçeleme faaliyetlerini yürütebilirler. Siyasi otoritenin bu alandaki yetersizliği onları bürokratlara bağımlı kılabilir.

f) Örgüt ideolojisi: Bürokratik örgütlerin bir diğer güç kaynağı da örgüt ideolojisidir. Örgüt ideolojisi ile siyasi bir partinin programında yer alan genel fikirler ve yargılar topluluğu anlaşılmalıdır. Burada örgüt ideolojisi, herhangi bir kurumun kendi alanında oluşturduğu düşünceler ve anlayışlardan meydana gelen bir program anlamına gelmektedir. Bu sayede bürokratik örgütler ne zaman neyin yapılması gerektiği konusunda sağlam fikirlere sahip olabilmektedirler. Bir kurum olarak tek bir programa sahip olmaları ve bu program çerçevesinde örgütlenmeleri onları siyasi gruplar karşısında etkin bir güç odağı olarak çıkarabilmektedir.

1.5.2. Siyasetin Güç Kaynakları

Bürokratik örgütlenmelerle karşılaştırıldıklarında siyasi kurumların sahip oldukları güç kaynakları tamamen farklılık arz etmektedir. Siyasi iktidarların sahip olduğu güç kaynakları sırasıyla meşruiyet, bütçe oluşturma yetkisi, halkın onayına dayanmaları, karşı bürokrasiler oluşturabilmeleri ve bürokrasiyi siyasallaştırmalarıdır (Eryılmaz, 2010: 105-108).

Hükümetler, meclisler, yerel yönetimler gibi siyasi kurumların sahip olduğu en önemli güç kaynağı meşruiyete sahip olmalarıdır. Bu meşruiyet, demokratik ilkelerden, yasalar ve anayasalardan ileri gelmektedir. Ellerinde buldukları meşruiyet sayesinde siyasi iktidarlar, bürokrasiyi yönlendirme, denetleme ve yönetme hakkına sahip olurlar.

Siyasi iktidarın elindeki bir diğer güç kaynağı ise bütçe oluşturma yetkisidir. Vergi koyma ve bütçe yapma yetkisi bürokratik örgütlerin elinde değil, siyasi kurumların elindedir. Bu durum gelişmek, büyümek ve devam etmek için gerekli olan maddi kaynakların miktarını belirleme yetkisinin bürokratik örgütlenmelerin elinde olmaması olgusunu meydana getirmektedir. Bütçe yapma yetkisinin siyasi kurumlar elinde olması, siyasi iktidarın bürokratik yapıları denetlemesi ve yönlendirmesinde önemli bir araç teşkil eder. Bunun yanında bürokratik yapıların kendi kendilerine yeten bağımsız ekonomik-politik kurumlar haline dönüşmemesi önünde bir teminat oluşturur (Oktay, 1997: 43-44).

Siyasi kurumların en önemli güç kaynakları arasında halka dayanmaları yatmaktadır. Bu güç kaynağı aynı zamanda siyasi iktidarların meşruiyetinin temelini oluşturur. Bilindiği gibi siyasi iktidarlar halkın oyları ve onayıyla iş başına gelirler. Bir

diğer deyişle siyasi iktidarlar halkı temsil ederler. Bu sayede siyasi iktidarlar, oy veren vatandaşlar, partiler ve baskı grupları ile arasındaki ilişki sayesinde bürokrasi üzerinde baskı oluşturabilir ve onu yönlendirebilirler. Halktan aldıkları yetkiyle siyasi iktidarlar, bürokrasi üzerinde soruşturma, denetleme, inceleme gibi işlevleri yerine getirebilirler (Oktay, 1997: 44).

Siyasi kurumların elinde tuttuğu güç kaynaklarından biri de onların karşı bürokrasiler oluşturabilmeleridir. Siyasi iktidarlar bunu, doğrudan bürokratik örgütlenmeler içinde yer almayan uzman personel kadroları ve danışmanlar istihdam ederek yaparlar. Bunun en önemli sebebi siyasi iktidarların bürokratik örgütlenmelere olan bağımlılıktan kurtulmak istemeleridir. Kendilerine ait uzmanlık ve bilgi kaynakları oluşturarak bürokrasinin yönetim üzerindeki etkisini sınırlayabilirler. Oluşturulan bu karşı bürokrasi ayrıca siyasi iktidarların bürokratik örgütlenmelerden daha net bir şekilde ayrılmasını beraberinde getirmektedir (Oktay, 1997: 45).

Siyasi iktidarların başvurdukları bir diğer güç kaynağı ise bürokrasiyi siyasallaştırmaktır. Bu özellikle üst düzey bürokratların hükümet politikalarına yakın olan kişiler arasından seçilmesi ve atanmasıyla sağlanmaya çalışılır. Bürokratların liyakatından çok onların siyasi iktidara olan sadakati bu atamalarda belirleyici unsur olarak ortaya çıkar. Ne var ki bu, bürokratik örgütlenmeler içinde siyasi hizipleşmelere sebep olacağından olumsuz bir güç kaynağı olarak gösterilmektedir. Böyle bir değerlendirmeye yol açan sebepler arasında bürokrasinin temel işlev ve görevlerini yerine getirememesi, siyasi istikrarsızlıklara karşı duyarlı hale gelmesi ve kamu yararını gözetme ilkesinin zarar görebilecek olmasıdır (Oktay, 1997: 46).

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ BÜROKRASİSİNİN YAPISAL GÖRÜNÜMÜ
VE ÖZELLİKLERİ

2.1. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ BÜROKRASİSİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Bu bölümde Türkiye’de askeri bürokrasinin gelişim seyri tarihsel olarak incelenecektir. Söz konusu çalışmada Türk askeri bürokrasinin gelişimi Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş döneminden başlanarak ele alınacaktır. Bir diğer deyişle Türk askeri geleneğinin Türkiye Cumhuriyeti öncesindeki gelişimi ve seyri incelemeye dâhil edilmemiştir. Bunun en önemli sebebi kökeni Orta Asya’daki ilk Türk devletlerine dayanan ve daha sonrasında Selçuklu Devleti ile Osmanlı İmparatorluğu’nda gelişimini sürdüren askeri bürokrasinin kapsamlı bir şekilde bu çalışmada incelenemeyecek olmasıdır. Böyle bir sınırlamanın diğer sebebi de modern Türk ordusu ve askeri bürokrasisinin Cumhuriyet’in kuruluşuyla oluşmuş olmasıdır.

Türk askeri bürokrasinin tarihi seyri belli alt dönemlere ayrılarak incelenecektir. Bu alt dönemler şu şekilde özetlenebilir:

- * Kurtuluş Savaşı döneminde askeri bürokrasinin gelişimi,
- * Kuruluş döneminde askeri bürokrasinin gelişimi,
- * İkinci Dünya Savaşı sonrası askeri bürokrasinin gelişimi,
- * 1960 Darbesi sonrası askeri bürokrasinin gelişimi,
- * 1980 Darbesinden günümüze askeri bürokrasinin gelişimi,

2.1.1. Kurtuluş Savaşı Döneminde Askeri Bürokrasinin Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’nun başkenti İstanbul’un İttifak Kuvvetleri tarafından işgal edilmesi, Anadolu’da örgütlenmekte olan direniş hareketi için yeni bir dönemin başlangıcına işaret etmekteydi. İstanbul’daki hükümetin acizliği, Anadolu’da Kuvayi Milliye ile Anadolu ve Rumeli Müdafaa-i Hukuk Cemiyetleri’nin yeni bir hükümet kurma kararı vermesine yol açmıştı. 23 Nisan 1920 tarihinde Ankara’da kurulan hükümet ve meclis Türkiye Cumhuriyeti devletinin temelini teşkil edecekti.

Muvakkat Heyeti İcraiye (Geçici İcra Kurulu) adıyla kurulan bu ilk mecliste Genelkurmay Başkanlığı’nın sistem içindeki hukuki konumuna ilişkin ilk belirleme yapılmıştır. Bu heyetin seçimi esnasında Genelkurmay Başkanlığı, özellikle Mustafa Kemal Paşa’nın isteğiyle Bakanlar Kurulu içinde bir bakan olarak konumlandırılmıştır

(Çoker ve Öztürk, 1995: 93).Bakanlar Kurulu içerisinde Milli Savunma Bakanlığı'nın yanısıra bir Genelkurmay Bakanlığı'nın (Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Vekâleti) kurulmasına karar verilmiştir. Böylelikle Genelkurmay Başkanlığı 1924 Anayasası'nın kabulüne dek yürütme gücünün içine dâhil edilmiştir. Söz konusu Bakanlar Kurulu'nda, Genelkurmay Başkanı meclis tarafından seçilen bir kişi konumunda olmuştur.

Mustafa Kemal Atatürk'e göre, Erkan-ı Harbiye-i Umumiye'nin Harbiye Nezaretine veya Müdafaa-i Milliye Vekâletine bağlanması uygun görülmemekteydi. Ordunun düzenlenmesinin bilimsel olarak yerine getirilmesi ve yurdun savunma ihtiyaçlarının dikkate alınarak giderilmesi, Erkan-ı Harbiye-i Umumiye'nin temel görevleri olarak belirlenmişti. Müdafaa-i Milliye Vekâlet'inin göreviyse orduya giysi ve yiyecek temininin sağlanmasıydı. Bir diğer deyişle ikincisinin ordunun komutasında hiçbir görevi bulunmamaktaydı. Erkan-ı Harbiye-i Umumiye bir bakanlık olarak yalnızca meclise karşı sorumlu tutulmaktaydı (Özdemir, 1993: 60).Bu durum tüm iktidarın meclis nezdinde halk yönetimiyle temellendirilmesi ilkesiyle örtüşmekteydi.

Kurtuluş Savaşı döneminde Bakanlar Kurulu içinde sayılan Genelkurmay Başkanlığı görevine İsmet Paşa (İsmet İnönü) getirilmiştir. Yeni Türk devletinin temellerinin atıldığı bu olağanüstü dönemde Genelkurmay Başkanlığı'nın yalnızca meclise karşı sorumlu olan bir bakanlık olarak düzenlenmesinde iki temel sebep bulunmaktaydı. Bunlardan ilki ordunun eğitim, haberleşme ve hareket hizmetlerini yöneten, Savunma Bakanlığı ile hiyerarşik ilişkisi olmayan özerk bir kuruluşa duyulan ihtiyaçtı. İkinci sebep ise milli savunma hizmetinde Meclis adına Bakanlar Kurulu'nun sorumluluk almasıydı (Bayramoğlu, 1997: 46). Gerek işgalci kuvvetlere, gerekse Anadolu'da meydana gelen isyancı hareketlere karşı verilen mücadelenin hızlı ve etkili bir şekilde yürütülebilmesi için böyle bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmuştur. Türk ordusunun Meclis'e karşı sorumlu oluşu 1921 anayasasının giriş metninde şu sözlerle vurgulanmıştır (Çoker ve Öztürk, 1995: 108):

“Türkiye Büyük Millet Meclisi, milletin hayat ve bağımsızlığına suikast eden emperyalist ve kapitalist düşmanların tecavüzlerine karşı savunma ve bu maksada münafi hareket edenleri tedip azmiyle müesses bir orduya sahiptir. Emir ve kumanda yetkisi Büyük Millet Meclisi'nin manevi kişiliğindedir.”

Söz konusu dönemde Genelkurmay Başkanlığı'nın üstlendiği görevler ordunun sevk ve idaresini sağlamak, kuruluş işlemlerini yürütmek, kadroları düzenlemek ve seferberlik işlerini yürütmek olarak belirlenmişti. Milli Savunma Bakanlığı'nın göreviyse, Silahlı Kuvvetlerin asker alma, seferberlik, ikmal ve idari işleriyle uğraşmaktı (Soyupak, 1983: 2610). Milli savunma ve Türk Ordusu'na ilişkin bu düzenlemeler Başkomutanlık Yasası'nın kabulüne dek geçerli olmuştur. Mustafa Kemal Atatürk'ün Türk Ordusu'nun başına geçmesi ve işgalci Yunan ordusuna karşı bir karşı saldırıya komuta etmesini öngören yasayla yukarıda sayılan görevler ve olağanüstü yetkiler Başkomutan Mustafa Kemal Paşa'ya verilmiştir. Kurtuluş Savaşı'nın yarattığı olağanüstü koşullar içerisinde askeri bürokrasi henüz özerk bir niteliğe sahip değildir. Başkomutanlık Yasası ile birlikte Savunma Bakanlığı ile Genelkurmay Bakanlığı, Başkomutanlığın alt birimleri haline gelmiştir.

2.1.2. Kuruluş Döneminde Askeri Bürokrasinin Gelişimi (1923-1944)

Kurtuluş Savaşı sonrasında, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş yılları içerisinde askeri bürokrasi daha özerk bir yapıya kavuşmaya başlamıştır. Genelkurmay Başkanlığı'nın bir bakanlık yapılanması olmaktan çıkarılıp özerk bir kurum haline getirilmesi, halifeliğin kaldırıldığı 3 Mart 1924'te çıkarılan 429 Sayılı Kanun ile olmuştur. Bu kanunla Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Vekâleti ilga edilerek, yerine Erkan-ı Harbiye-i Umumiye Riyaseti kurulmuştur (Çelik, 2007: 161).

Aynı kanununun 9. Maddesine göre Genelkurmay Başkanlığı, barış zamanlarında Cumhurbaşkanlığı adına ordunun emir ve komutasında özerk ve en yüksek makam olarak belirlenmişti. Madde 10'a göre Genelkurmay Başkanı, Başbakanın teklifiyle ve Cumhurbaşkanının onayıyla atanacaktı. Söz konusu kanun askeri bütçenin belirlenmesi yetkisi Genelkurmay Başkanlığı'na değil, Milli Savunma Bakanlığı'na bırakılmaktaydı. Bu yasaya göre Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında, Genelkurmay Başkanlığı özerk bir kurum haline getirilmiş ve siyasi kurum olarak Meclis'ten ayrılmıştır. Bunun yanında askeri bütçe hazırlama yetkisi yürütme organına bırakılarak, Genelkurmay Başkanlığı'nın görev ve yetkileri askeri hizmetlerle sınırlandırılmıştır. Yasa hayata geçirilirken gerekçe olarak ordunun siyasetten ayrılması gerektiği gösterilmiştir (Bayramoğlu, 1997: 41).

Kuruluş döneminde kabul edilen 1924 Anayasası, ordunun savaş dönemindeki komutasının kimde olacağına ilişkin düzenlemeler getirmiştir. Ordunun komutası 429 sayılı yasaya göre barış döneminde Genelkurmay Başkanlığı'na aitken, savaş döneminde Anayasanın 40. maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nun önerisi ile Cumhurbaşkanı tarafından tayin edilecek kimseye ait olacaktı. Aynı maddeye göre Başkomutanlık TBMM'nin manevi varlığından ayrılmayacak, Cumhurbaşkanı tarafından temsil olunacaktı. Kısaca barış döneminde Genelkurmay Başkanlığı siyasi iktidardan bağımsız olarak yalnızca askeri işleri düzenleyen, Türkiye'ye yönelik olası tehditlere karşı stratejiler geliştiren ve ordu için gerekli olan hazırlık ve düzenlemeleri belirleyen bir kuruluş haline gelmiştir. Milli Savunma Bakanlığı'nın görevi ise Genelkurmay Başkanlığı tarafından belirlenen esaslara göre ordunun ihtiyaçlarını gidermek olmuştur.

1924 yılında Deniz ve Hava Kuvvetleri'nin geliştirilmesi ve ıslah edilmesi için ek bir düzenleme ihtiyacı gündeme getirilmiş, bu hususta bir Bahriye Bakanlığı'nın kurulması önerilmiştir. Ancak bu uygulamanın ordu bürokrasisinde bir ikilik yaratacağı konusunda itirazlar ileri sürülmüştür. Genelkurmay Başkanlığı'nın siyasetten ayrıldığı bir yapıda Bahriye Bakanlığı'nı Bakanlar Kurulu içinde siyasi bir yapı olarak örgütlemenin sakıncalı olduğu dile getirilmiştir. Bir diğer öneri ise Bahriye Kuvveti'nin bir Bakanlık değil, Genelkurmaylık'a benzer ayrı ve bağımsız bir teşkilat olarak örgütlenmesiydi. Ancak bu uygulamada beraberinde birtakım sorunlar getirmekteydi (Çelik, 2007: 165).

Meclis'te bu hususa ilişkin yürütülen tartışmalarda, üç eleştiri noktası öne sürülmekteydi. Bunlardan ilki bu teşkilatların bütçelerinin belirlenmesinde yaşanabilecek sorunlardı. Birbirlerinden ayrı olarak örgütlenen Kuvvet Komutanlıkları, kendilerine ayrılacak bütçenin miktarında birbirleriyle rekabet haline girebilecekleri için, bütçe merkezi olarak Genelkurmay Başkanlığı tarafından belirlenmeli ve Genelkurmay Başkanlığı'nın düzenlediği raporlara göre Milli Savunma Bakanlığı tarafından Kuvvet Komutanlıklarına ayrılmalıydı. İkinci nokta tek bir merkezde toplanmayan Kuvvet Komutanlıkları arasında ihtilaf oluşma ihtimaliydi. Bunu önlemek için tüm Kuvvet Komutanlıkları, hiyerarşik olarak Genelkurmay Başkanlığı altında görevlerini yerine getiren, birbirleriyle eşit konumda yer alan teşkilatlar olarak

örgütlenmeliydi. Son itiraz noktası ise birbirinden ayrı ve bağımsız Kuvvet Komutanlıklarının oluşturulmasının, 1924 Anayasası'na aykırı olacağıydı. Anayasa'ya göre Genelkurmay Başkanlığı, barış zamanında Cumhurbaşkanı adına ordunun komutasında en yüksek askeri makam olarak belirlendiği için, Kuvvet Komutanlıklarının ayrı ayrı Başkanlıklar olarak örgütlenmesi anayasaya aykırı olacaktı (Çelik, 2007: 168).

Ancak söz konusu itirazlara rağmen 1924'te kabul edilen karar uyarınca, Deniz Kuvvetleri'ne dair mali, idari ve lojistik işleri Milli Savunma Bakanlığı'ndan alınarak yeni kurulan Bahriye Bakanlığı'na devredilmiştir. Bunun yanında Genelkurmay Başkanlığına bağlı olarak bir Deniz Kurmay Başkanlığı oluşturulmuştur (539 Sayılı Bahriye Vekâleti Teşkiline Dair Kanun, 1924: 27). Bu yasaya göre Deniz Kuvvetleri Başkanlığı ile Bahriye Bakanlığı arasındaki ilişki, Genelkurmay Başkanlığı ile Milli Savunma Bakanlığı arasındaki ilişkiye benzer bir biçimde düzenlenmişti. Buna göre Bahriye Vekâlet'inin Deniz Kuvvetlerinin sevk ve idaresinde hiçbir yetkisi yoktu. Görevleri bu kuvvetlerin mali, idari ve lojistik işleriyle sınırlandırılmıştı. Kuvvetlerin sevk ve idaresi Genelkurmay Başkanlığı'nın sorumluluğu altında Deniz Kuvvetleri Başkanlığı'na bırakılmıştı (Jenkins, 2005: 27).

Bahriye Vekâleti, Donanım, İmalat, Levazım, Teçhizat, Personel ve Sıhhiye olmak üzere altı şubeden meydana gelmekteydi. Deniz Kurmay Başkanlığı'nın altında ise Eğitim, Harekât ve İstihbarat şubeleri bulunmaktaydı. Ancak Kurmay Başkanlığı, bu şubelerdeki yetkilerini Genelkurmay Başkanlığı altında kullanabilecekti. Milli Savunma ile Bahriye Bakanlıkları, Genelkurmayın hazırladığı rapor ve planlar doğrultusunda ordunun hazır hale gelmesi için mali, idari ve lojistik görevleri üstlenmişti (Hale, 1994: 42).

Askeri bürokrasiye ilişkin, kuruluş döneminde atılan bir diğer önemli adım Yüksek Askeri Şura'nın kurulmasıydı. 22 Nisan 1925 tarihinde kabul edilen 636 sayılı Şurayı Askeri Teşkilat ve Vezai fi hakkındaki kanun uyarınca merkezi Ankara'da bulunan ve yalnızca barış zamanında faaliyet yürüten bir askeri şura kurulmuş oldu (Çelik, 2007: 173). Yeni kurulan Askeri Şura, her yıl Aralık ayında zorunlu olarak toplanacaktı. Bunun haricinde Cumhurbaşkanı, Milli Savunma Bakanlığı veya Genelkurmay Başkanı'nın gerekli gördüğü durumlarda da toplanabilecekti. Yüksek

Askeri Şura'nın birincil görevleri arasında Kara, Hava ve Deniz Kuvvetleri'ndeki terfi esaslarını ilgili yasalar uyarınca tespit etmek, bu esaslar hakkında gerekli görülmesi halinde değişiklik yapılmasını teklif etmek ve Ordu ile Kolordu komutanlarının tayin, tebdil ve emeklilik gibi özgül hakları hakkında karar vermek bulunuyordu (Çelik, 2007: 174).

636 Sayılı Kanuna göre, Yüksek Askeri Şura'dan görüş alınması gereken konular aşağıdaki şekilde özetlenmişti (636 Sayılı Şurayı Askerinin Teşkilat ve Vezaiifi Hakkında Kanun, 1925: 236-238):

- Kara, Deniz ve Hava kuvvetlerinden oluşan Cumhuriyet ordusunda ve donanmasında terfi ve taltif esasları, fırka ve kolordu kumandanlarıyla muadillerinin tayin, değiştirme ve emeklilik gibi özlük işleri,
- Milli Savunma ve Bahriye Bakanlıkları'nın bütçeleri,
- Barış ve savaş zamanlarında askeri teşkilat,
- Barış zamanında nerelerde ne kadar asker olacağı,
- Önemli askeri tesisler ile fabrikaların inşaatı ve silahlanma,
- Yeni savaş gemilerinin nitelikleri ve donanmadan çıkarılacak savaş gemilerinin feshi,
- Talim ve terbiye esasları,
- Askeri kanunlar,
- Memleketin yüksek savunması bakımından Kara, Deniz ve Hava esasları,
- İstihkâm mevkileri ve deniz üssü kurulması ve inşa tarzı ile ilgası,
- Cumhuriyet ordusunda askeri kıyafet ve teçhizatın tespiti,
- Askeri sevk yollarının nerelerde yapılması gerektiği,
- Orduya henüz dâhil olmayan vatandaşlar ile muvazzaf hizmetini bitirmiş olan kimselerin memleket savunması bakımından kabiliyetlerinin artırılması.

Aynı yasaya göre, Milli Savunma Bakanlığı, Bahriye Bakanlığı ve Genelkurmay Başkanlığı, seferberlik esasları ve uygulamaları ile Genelkurmay'ın ihtiyaç duyduğu yığınak planlarıyla ilgili olarak Askeri Şura ile görüş alışverişinde bulunabilecekti. Bunun haricinde Yüksek Askeri Şura üyeleri şunlardan oluşmaktaydı:

Milli Savunma Bakanı, Bahriye Bakanı, Genelkurmay Başkanı, Ordu Müfettişleri, Donanma Kumandanı ve barış veya savaş zamanında ordu veya donanma kumandanlığı yapmış kişiler arasından seçilen dört üye (Çelik, 2007: 175).

Yasanın 2. maddesine göre Cumhurbaşkanı, Yüksek Askeri Şura'nın doğal başkanıydı. Cumhurbaşkanı'nın gerek görmesi halinde Başbakan ile diğer bakanlar Şura toplantılarına davet edilecekti. Cumhurbaşkanı'nın toplantılarda bulunamaması durumunda, Şura başkanlığını vekâleten Başbakan, Milli Savunma Bakanı, Bahriye Vekillerinden biri veya Genelkurmay Başkanlığı üstlenecekti (Hale, 1994: 75). Daha sonra çıkarılan 870 sayılı yasayla gören düzenlemeler çerçevesinde 636 sayılı kanunun 2. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, Başbakan veya diğer Bakanların Cumhurbaşkanı tarafından davet edilmediği Şura toplantılarında Cumhurbaşkanı başkanlık yapacak, Cumhurbaşkanı'nın katılamadığı toplantılarda başkanlık görevini vekâleten Genelkurmay Başkanı üstlenecekti (870 Sayılı 19 Nisan 1341 Şurayı Askeri Kanununun İkinci Maddesini Muadil Kanun, 1926: 1372).

Genelkurmay Başkanlığı, Bahriye ve Milli Savunma Bakanlığı'na ilişkin düzenlemeler ve Yüksek Askeri Şura'nın kurulması, Cumhuriyet'in kuruluş döneminde askeri örgütlenmeyi büyük ölçüde şekillendiren uygulamalar olmuştur. 1930'lu yıllarda askeri bürokrasiye ilişkin yapılan tek düzenleme Jandarma kuvvetlerinin Milli Savunma Bakanlığı'ndan alınarak İç İşleri Bakanlığı'na bağlanması olmuştur (Hale, 1994: 79). Bu düzenleme haricinde askeri teşkilatlar ve askeri bürokrasi ile ilgili radikal değişiklikler yapılmamıştır.

Ancak 1939 yılında İkinci Dünya Savaşı'nın başlaması, Cumhuriyet ordusunun olası bir işgale veya savaşa karşı daha iyi bir şekilde hazırlanması sorununu gündeme getirmiştir. İkinci Dünya Savaşı'nın son bulduğu 1944-45 yıllarına dek, savunma ile ordunun gereksinimlerine yönelik bütçeler mümkün olduğunca yüksek tutulmuştur. 1938 ile 1945 yılları arasında bir milyona yakın yurttaş silah altına alınmış, bütçe giderlerinin %54,7'si milli savunma harcamalarına, ordunun teknik ihtiyaçlarının giderilmesine ve modern teçhizatların teminine aktarılmıştır (Hale, 1994: 79). Ne var ki, savaş döneminde alınan bu tedbirler daha çok Türk ordusunun modernizasyonu, savaş koşullarına hazır tutulması ve savunmaya yönelik bütçelerin arttırılmasıyla sınırlı olup, yukarıda aktarılan yasalar ve düzenlemeler uyarınca biçimlendirilmiş askeri bürokrasiye

ilişkin yenilikler getirmemiştir. Askeri bürokrasiye ilişkin yeni düzenlemeler aşağıda görüleceği üzere, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hayata geçirilmiştir (Özdemir, 1993: 74-75).

Cumhuriyet'in kuruluş dönemi boyunca Genelkurmay Başkanlığı görevi Mareşal Fevzi Çakmak Paşa tarafından üstlenilmiştir. Fevzi Çakmak Paşa, Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında Harbiye Nazırlığı görevini üstlenmiş, 1918-1920 yılları arası Genelkurmay Başkanlığı, 1921-1922 yılları arasında Başbakanlık yapmış önemli bir şahsiyetti. İsmet Paşa'dan 1922 yılında devraldığı Genelkurmay Başkanlığı görevini, 1944 yılına kadar kesintisiz bir biçimde sürdürmüştür (Jenkins, 2005: 30).

2.1.3. II. Dünya Savaşı Sonrası Askeri Bürokrasinin Gelişimi (1944-1960)

İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşanan gelişmeler, Türkiye'deki askeri bürokrasinin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında hem uluslararası siyasi arenanın hem de askeri teknik ve anlayışların değişimi Türk askeri bürokrasisi üzerinde etkili olmuştur. 1944 yılı sonrasında, askeri bürokraside yaşanan değişikliklere geçmeden önce söz konusu değişikliklere sebep olmuş olguların özetlenmesi gerekmektedir (Ahmad, 1998: 36):

- İkinci Dünya Savaşı'nın sonunda çok kutuplu bir politik dünyadan Sosyal Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ile ABD'nin büyük güçler haline geldiği iki kutuplu bir dünyaya geçilmiş olması,
- Savaş sonrasında SSCB'nin ve Doğu Avrupa'da kurulan Sovyet yanlısı rejimlerden tedirgin olan Batılı devletlerin 1949 yılında NATO'yu (Kuzey Atlantik Antlaşması Teşkilatı) kurması ve akabinde gelişen Soğuk Savaş olgusu,
- SSCB'nin 1945 yılında Türkiye'den toprak ve üs talep etmesi nedeniyle iki ülke arasında yaşanan gerilim,
- 1947 yılında ABD'nin uygulamaya koyduğu "Truman Doktrini" politikası çerçevesinde ABD'nin Türkiye'ye yaptığı askeri yardımlar,
- Türkiye Cumhuriyeti'nde tek partili iktidar anlayışının terk edilerek, iki partili bir politik hayata geçilmesi, akabinde Cumhuriyet Halk Partisi'nin yerine, 1950 yılında Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi,

- Önce Türkiye'nin 1949'da Avrupa Konseyi'ne, 1951 yılında Kore Savaşı'na asker göndermesi, sonrasında da NATO'ya üye olması ve NATO ile işbirliği çerçevesinde askeri bürokraside başta ABD olmak üzere batılı devletlerin ve uluslararası esasların etkili olması.

Yukarıda sırasıyla özetlenen önemli gelişmeler ışığında Türk askeri bürokrasisinin, rejim içindeki yerinde önemli değişikliklere gidilmiştir. Genelkurmay Başkanlığı önceki yıllarda olduğu gibi özerk bir kuruluş olmaktan çıkarılarak önce Başbakanlığa, daha sonrasında ise Milli Güvenlik Bakanlığı'na bağlanmıştır. Bunun yanı sıra ordunun eğitim ve hazırlığında uluslararası esaslar daha fazla etkili hale gelmeye başlamıştır (Çufalı, 2004: 15).

1944 ile 1960 yılları arasında, askeri bürokrasinin rejim içindeki konumuna ilişkin ilk önemli düzenleme 1944 yılında yapılmıştır. 4580 sayılı Yasa ile Genelkurmay Başkanlığı Başbakana bağlanmıştır. Bu değişikliğin sebebi, yasada geçen gerekçe metninde şöyle açıklanmıştır: “Her ne kadar Silahlı Kuvvetlerin Genelkurmay Başkanlığının, Milli Müdafaa Bakanlığına bağlanması çok tabii bulunmakta ise de müdafaa hizmetleri sadece ordunun yetiştirilmesi ve ikmalî demek olmayıp milli seferberliği, tüm, total milletin harbe hazırlanmasını da kapsadığından, bu da bir Başvekâlet mevzuu olduğundan, Başvekâlete bağlanması uygun görülmüştür.” (Türkiye Cumhuriyeti 1924 Anayasası, C:III: 3045)

Bu değişiklikle Genelkurmay Başkanı, yukarıda değinilen 429 sayılı kanundaki birtakım ayrıcalıkları kaybetmiştir. Bunların en önemlisi Genelkurmay Başkanı'nın, görevlerine ilişkin konularda bakanlıklarla doğrudan bağlantı kurmasıydı. Ancak yeni yasayla bu yetki ve yetkiye ilişkin esaslar yalnızca Başbakanlık tarafından belirlenecek ve Başbakanın uygun görmesi halinde değiştirilebilecekti.

Yapılan bu değişiklik uzun ömürlü olmayacak, beş yıl sonrasında yeni bir düzenlemeye ihtiyaç duyulacaktı. Yukarıda da değinildiği gibi İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında yaşananlar uluslararası siyasi arenayı kökten bir şekilde değiştirmişti. SSCB'nin Türkiye topraklarına yönelik olumsuz niyetleri ve Batıyla var olan ekonomik ilişkilerin geliştirilmesine yönelik istek, Türkiye'nin Batılı devletlere yakın olmasını beraberinde getirmişti. Bir diğer deyişle savaş sonunda ortaya çıkan iki kutuplu dünya ortamında, Türkiye Batı devletleriyle ittifak kurmuştu (Erhan, 2003, s. 535). Bu sebeple

Türkiye, 1945 yılında Batılı devletler tarafından kabul edilen Birleşmiş Milletler Antlaşmasına taraf olmuş, bir dizi ekonomik ve askeri yardımdan yararlanmak üzere ABD ile yakın bir temas içine girmişti (Erhan, 2003: 537). Türkiye ayrıca NATO üyesi olmayı kabul etmiş, Türk ordusu NATO kuvvetlerinin önemli bir parçası haline gelmişti.

Böylesi önemli değişikliklerin askeri bürokrasinin yapısı ve sistem içindeki yerini radikal bir biçimde değiştirmemesi beklenemezdi. Nitekim 30 Mayıs 1949 tarihinde kabul edilen yasalarla askeri güvenlik bürokrasisinin konumuna ilişkin önemli düzenlemelere gidilmiştir. Bu yasalar sırasıyla Milli Savunma Bakanlığı'nın görevlerini yeniden tanımlayan 5398 sayılı yasa, Milli Savunma Yüksek Kurulu adlı yeni bir teşkilat kuran 5399 sayılı yasa ve Yüksek Askeri Şura'yı düzenleyen 5400 sayılı yasalardır (Çelik, 2007: 191).

5398 sayılı yasa bilhassa önemlidir çünkü Cumhuriyet tarihinde ilk kez Genelkurmay Başkanlığı Milli Savunma Bakanlığı'na bağlanmıştır. Dahası Genelkurmay bu Bakanlığın bir birimi haline gelmiştir. Silahlı Kuvvetlerin barış ve savaş zamanında hazırlanması, sevk ve idaresi Milli Savunma Bakanlığı'na bırakılmıştı. Bakanlık, Silahlı Kuvvetlerin personel, istihbarat, eğitim, seferberlik, harekât ve ikmal işlerini Genelkurmay Başkanlığı aracılığıyla, bunların dışında kalan görevleri ise kendi müsteşarlığı aracılığıyla yürütmekle sorumlu olmuştu. Ayrıca Bakanlık bu yasayla bir başka önemli yetkiye kavuşuyordu. Genelkurmay Başkanı'nın atanması ve değiştirilmesi hususunda Bakanlar Kurulu'na teklifte bulunabilecekti. Genelkurmay Başkanı'yla danışmak şartıyla Bakanlık Kara, Deniz ve Hava Kuvveti Komutanları, Ordu Müfettişleri ve diğer orgeneraller ile oramirallerin atanması hususunda da teklif verme hakkına sahip olacaktı (Özdemir, 1993: 91).

5400 sayılı yasa ise Yüksek Askeri Şura ile ilgili önemli değişiklikleri beraberinde getirmişti. Bu değişikliklerden en önemlisi kurulun doğal başkanının Cumhurbaşkanı yerine Başbakan olmasıydı (5400 Sayılı İstiklal Mehakimi Kanunu ile Tadillerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun, 1949: 1007). Şura'nın daimi üyeleri Milli Savunma Bakanı, Genelkurmay Başkanı, Kuvvet komutanları, Ordu Müfettişleri, Milli Savunma Yüksek Kurulu Genel Sekreteri ve barış veya savaş zamanlarında askomutada görev almış kişiler arasından seçilen altı kişiydi. Bu yasayla Şura üyelerinin sayısı 15'e çıkarılmıştı. Diğer önemli değişiklik ise Şura'nın

toplanaşına ilişkin daveti Cumhurbaşkanı yerine Başbakan'ın vereceğiydi. Başbakan'ın olmadığı durumlarda ona vekâleten Milli Savunma Bakanı, onun da yer almadığı toplantılarda Genelkurmay Başkanı Şura'ya başkanlık yapacaktı (Çelik, 2007: 196).

2.1.4. 1960-1980 Döneminde Askeri Bürokrasinin Gelişimi

27 Mayıs 1960 tarihinde Türk Ordusunun yaptığı müdahaleyle Türk siyasi hayatı yeni bir dönemeçten geçmiştir. Söz konusu çalışmada Türk askeri bürokrasinin tarihi gelişimi ve niteliği ele alındığından ötürü, 27 Mayıs darbesinin politik içeriği değil darbe sonrasında askeri bürokrasinin rejim içinde nasıl bir değişim geçirdiği incelenecektir. Ancak 27 Mayıs darbesine ilişkin birtakım bilgilerin kısaca verilmesi faydalı olacaktır.

27 Mayıs 1960 ile demokratik yaşama tekrar geçilen 15 Ekim 1961 tarihleri arasında, ülkenin yönetimi Milli Birlik Komitesi (MBK) tarafından üstlenilmiştir. Söz konusu süre içinde anayasal hak ve yetkilerin tümü MBK'nın eline geçmiştir. Aynı süre zarfı içinde Türkiye MBK'nın çıkardığı tebliğlerle yönetilmiştir (Özdemir, 1993: 97). Darbenin neden yapıldığına ilişkin açıklamalar da bu tebliğlerle kamuoyuna ilan edilmiştir. Darbenin yapılış gerekçesi MBK'nın yaptığı açıklamaya göre şöyledir:

“Biz vatandaşları birbirine düşürecek bir kardeş kavgasını önlemek için bu işe giriştik. Milli İnkılap, hiçbir şahsın, hiçbir zümrenin lehine yapılmış bir hareket değildir. Muhterem halkımızın, köylü ve işçilerimizin demokrasiye kavuşması, hak ve hürriyetinin teminatı, iktisadı kalkınması, ana prensibimizdir. Vatandaşların hususi işlerinde ve her türlü çalışma yerlerinde, kardeşlik duyguları ve huzur içinde bulunmaları esastır.”

(Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası, C: III: 3051) Ülkenin ve ordunun komutası ise MBK Başkanı sıfatıyla Orgeneral Cemal Gürsel'e verilmiştir. Söz konusu dönem içinde Gürsel, hem Türk Ordusu'nun en yüksek makamlı komutanı, hem de devletin en üst derecede yöneticisi olmuştur.

27 Mayıs darbesinden sonra hazırlanan ve yürürlüğe sokulan 1961 Anayasası, askeri bürokrasinin rejim içindeki konumuna ilişkin yeni düzenlemeler getirmiştir. Daha da önemli olarak 1961 Anayasası, askeri bürokrasinin anayasal sistem içindeki konumunu güçlendirmiş ve güvence altına almıştır.

1961 Anayasası ile öncelikle Genelkurmay Başkanlığı Milli Savunma Bakanlığı'nın üstünde bir konuma getirilerek doğrudan Başbakanlığa bağlanmıştır. Bir diğer değişiklik ise Genelkurmay Başkanının atanmasıyla ilgili olmuştur. 1949'daki düzenlemeye göre Başbakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından atanan Genelkurmay Başkanı, yeni düzenlemeye göre artık Bakanlar Kurulunun teklifiyle Cumhurbaşkanı tarafından atanır hale gelmiştir. Son olarak barış ve savaş zamanı ayırt edilmeksizin Genelkurmay Başkanının Silahlı Kuvvetlerin komutanı olduğuna hükmedilmiştir. 1961 Anayasası'nda Başkomutanlık ve Genelkurmay Başkanlığı başlığını taşıyan 110. madde aşağıdaki gibi belirlenmiştir (Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası, C:III: 3041-3085):

“Başkomutanlık, Türkiye Büyük Millet Meclisinin manevi varlığından ayrılamaz ve Cumhurbaşkanı tarafından temsil olunur. Milli güvenliğin sağlanmasından ve Silahlı Kuvvetlerin savaşa hazırlanmasından, Türkiye Büyük Millet Meclisine karşı, Bakanlar Kurulu sorumludur. Genelkurmay Başkanı, Silahlı Kuvvetlerin komutanıdır. Genelkurmay Başkanı, Bakanlar Kurulunun teklifi üzerine, Cumhurbaşkanıca atanır; görev ve yetkileri kanunla düzenlenir. Genelkurmay Başkanı, bu görev ve yetkilerinden dolayı Başbakana karşı sorumludur.”

1961 Anayasası ayrıca Milli Güvenlik Kurulu'nu anayasal bir kurum olarak hayata geçirmiştir. 1961 yılından sonra Yüksek Askeri Şura kaldırılarak yerine anayasal kurum olarak Milli Güvenlik Kurulu getirilmiştir. Anayasanın 111. maddesinde bu kurul şu şekilde tanımlanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti 1961 Anayasası, C:III: 3041-3085):

“Milli Güvenlik Kurulu, kanunun gösterdiği Bakanlar ile Genelkurmay Başkanı ve Kuvvet Temsilcilerinden oluşur. Milli Güvenlik Kuruluna Cumhurbaşkanı başkanlık eder, bulunmadığı zamanlarda bu görevi Başbakan yapar. Milli Güvenlik Kurulu, Milli Güvenlikle ilgili kararların alınmasında ve koordinasyon sağlanmasında yardımcılık etmek üzere, gerekli temel görüşleri Bakanlar Kuruluna bildirir.”

1961 Anayasası'nın askeri bürokrasiye ilişkin en önemli düzenlemesi gerek Genelkurmay Başkanlığı'nın, gerekse Milli Güvenlik Kurulu'nun anayasal birer kurum olarak konumlarını güçlendirmiş olmasıdır. Bunun yanında Genelkurmay Başkanlığı'nı hiyerarşik olarak Milli Savunma Bakanlığı'nın bir alt birimi olmaktan çıkararak, onu doğrudan Başbakanlığa bağlamış olmasıdır. Bunun yanında Türk ordusunun manevi şahsiyetini TBMM ve Cumhurbaşkanlığı ile ilişkilendirerek 1924 Anayasası'ndaki düzenlemelere bir nebze geri dönmüştür (Ahmad, 1998: 65).

1961 Anayasası sonrasında askeri bürokrasinin yapısına ve rejim içindeki yerine ilişkin köklü bir değişiklik 1982 Anayasası'na dek yapılmamıştır. Yalnızca 1971 yılında Genelkurmay Başkanı Orgeneral Memduh Tağmaç ve Kuvvet Komutanları tarafından verilen 12 Mart muhtırasından sonra ufak değişikliklere gidilmiştir (Çelik, 2007: 223).

12 Mart Muhtırası'nda Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanları hükümet ile meclisin ülkeyi toplumsal bir huzursuzluk içine soktuğunu belirtmiş ve Türkiye Cumhuriyeti'nin geleceğinin tehlike altında olduğu uyarısında bulunmuştur. Gerekli reformların partiler üstü bir anlayışla yapılmaması ve yeni bir hükümetin kurulmaması halinde ordunun yönetime el koyacağı belirtilmiştir. Bunun üzerine çıkarılan yasalardan biri olan 1488 sayılı yasa askeri bürokrasiye ilişkin bir kısım değişiklikleri beraberinde getirmiştir (1488 Sayılı Kanun, 1971, Resmi Gazete sayı no: 13964).

1488 sayılı yasayla gelen tek yenilik Anayasa'da askeri bürokrasiye ilişkin tanımlamaları içeren 110.maddeye yeni bir fıkranın eklenmesi olmuştur. Söz konusu fıkra şu şekildedir: "Milli Savunma Bakanlığı'nın görev ve yetkileri, Genelkurmay Başkanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarıyla ilişkileri kanunla düzenlenir." (1488 Sayılı Kanun, 1971, Resmi Gazete sayı no: 13964)Milli Savunma Bakanlığı ile Genelkurmay Başkanlığı arasındaki ilişkiler bu maddeyle tamamen anayasal ilkelere bağlanmıştır. Genelkurmay Başkanlığı'nın anayasal rejim içindeki konumu ve hiyerarşik olarak devlet içindeki yeri hakkında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

2.1.5. 1980'den Günümüze Askeri Bürokrasinin Gelişimi

12 Eylül 1980 tarihinde TSK, Genelkurmay Başkanı ve Kuvvet Komutanlarından kurulmuş bir Milli Güvenlik Konseyi'nin yönetimi altında bir kez daha yönetime el koymuştur. 1980 yılı öncesinde ülkede yaşanan toplumsal ve ekonomik sorunların büyük sivil kargaşalar ve birçok insanın ölümüne sebep olacak bir noktaya varması, iş başına gelen hükümetlerin bu sorunlara çözüm üretememesi TSK'nın müdahale etmesine yol açmıştır. Nitekim MGK Başkanı ve Genelkurmay Başkanı olan Orgeneral Kenan Evren aynı tarihte darbenin yapılaş amacını şu sözlerle açıklamıştır (Evren, 1981: 14):

“Büyük Atatürk’ün bize emanet ettiği ülkesi ve milletiyle bir bütün olan, Türkiye Cumhuriyeti, son yıllarda izlediğiniz gibi dış ve iç düşmanların tahriki ile varlığına, rejimine ve bağımsızlığına yönelik fikri ve fiziki haince saldırılar içindedir. İşte bu ortam içinde Türk Silahlı Kuvvetleri, İç Hizmet Kanununun verdiği Türkiye Cumhuriyeti’ni kollama ve koruma görevini yüce Türk Milleti adına emir ve komuta zinciri içinde ve emirle yerine getirme kararını almış ve ülke yönetimine bütünüyle el koymuştur. Girişilen harekâtın amacı, ülke bütünlüğünü korumak, milli birlik ve beraberliği sağlamak, muhtemel bir iç savaşı ve kardeş kavgasını önlemek, devlet otoritesini ve varlığını yeniden tesis etmek ve demokratik düzenin işlemesine mani olan sebepleri ortadan kaldırmaktır.”

Demokratik hayata tekrar geçildiği süre boyunca Milli Güvenlik Konseyi yasama ve yürütme yetkilerini üstlenmiş, kendi Bakanlar Kurulunu oluşturmuştur. 1982 yılında kabul edilen 1982 Anayasası ile askeri güvenlik bürokrasisine ilişkin yeni bir takım düzenlemelere gidilmiştir. Her ne kadar 1961 Anayasası’nın belirlediği sistem ana hatlarıyla korunmuş olsa da, Başkomutanlık konusu ile ilgili yeni bir tanımlama getirmiştir. Daha önceki Anayasada askeri bürokrasiyi 110. madde tanımlarken yeni anayasada bu 117.madde olmuştur ve şu ibare eklenmiştir: “*Genelkurmay Başkanı, Silahlı Kuvvetlerin komutanı olup, savaşta Başkomutanlık görevlerini Cumhurbaşkanlığı namına yerine getirir.*” (1982 Anayasası, 1982: 17863)

Kısacası yeni Anayasa 1924 ve 1961 Anayasası’yla belirlenen askeri bürokrasiye ilişkin ilkelerin nerdeyse tamamını muhafaza etmiştir. TSK’nın TBMM’nin manevi şahsiyetinden ayrılmayacağı hususu bir kez daha vurgulanmış, Genelkurmay Başkanı ülke siyaseti ve yönetiminden sorumlu olan Başbakanı karşı sorumlu tutulmuştur. Genelkurmay Başkanı’nın görev ve yetkileri ile Genelkurmay ile MSB arasındaki ilişkilerin kanuna dayanması gerektiğine ilişkin ilkeler de aynen korunmuştur. Tek yenilik yukarıdaki maddede görüleceği gibi Genelkurmay Başkanı’nın barış zamanında olduğu gibi savaş zamanında da Başkomutanlık görevini, Cumhurbaşkanı namına kullanacak olmasıdır.

Türkiye Cumhuriyeti’nde askeri bürokrasinin anayasal rejim içindeki konumuna ilişkin bu son düzenleme günümüze dek geçerliliğini korumuştur. 1982 ile günümüz arasında yapılan değişiklikler Genelkurmaylık ve TSK’nın yukarıda açıklanan konumu ve bu kurumlara ilişkin ilkelerde bir dönüşüme yol açmamıştır. Ancak Türkiye

ile Avrupa Birliği (AB) arasındaki ilişkilerin geliştiği 2000’li yılların başlarında bu ilkelerden farklı birtakım unsurlarda dzenlemelere gidilmiştir. Bunların en önemlisi 2003 yılında 7. AB Uyum Paketi içinde gelen dzenlemeler olmuştur. Diğer uyum paketlerinin aksine, söz konusu paket diğer konular yanında askeri bürokrasiye ilişkin yeni dzenlemeler getirdiği için bu çalışmanın kapsamı altına alınmıştır. 7. Uyum Paketi ile askeri bürokrasiye ilişkin kabul edilen yeni dzenlemeler şu şekilde özetlenebilir (4963 Sayılı eşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 2003, Resmi Gazete sayı no: 25192):

- Yükseköğretim Kurulu (YK), Devlet Güvenlik Mahkemeleri (daha sonra kaldırılmıştır) ve Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumuna (TRT) asker ye atanmasına son verilmiştir.
- Milli Güvenlik Kurulu’ndaki sivil üyelerin sayısı, asker üyelerin sayısının üzerine çıkarılmıştır.
- Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri’nin sivil olabileceğine ilişkin bir dzenleme getirilmiştir.
- Askeri malların denetimi Sayıştay denetimi kapsamına alınmıştır.
- Bazı askeri hastanelerin kapasitelerinin tam olarak değerlendirilebilmesi için belli oranda sivil hasta kabul edilmesine ilişkin dzenlemeler yapılmıştır.
- Gülhane Askeri Tıp Akademisi ile ilişiği kesilen öğrencilerin diğer tıp fakültelerine geçiş yapabilmelerine olanak verilmiştir.
- Askeri yasak bölgelerin, Genelkurmay Başkanlığı’nın uygun görmesiyle turistik amaçlı kullanımı mümkün hale getirilmiştir.
- 5201 sayılı, “Harp Araç ve Gereçleri ile Silah, Mühimmat ve Patlayıcı Madde reten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanun” ile özel ve kamu sektöründe harp silah ve mühimmatın yapımıyla uğraşan tüm sanayi kuruluşlarını kapsayan ve bunların denetime tabi tutulmasını sağlayan yeni bir dzenleme getirilmiştir.

Genelkurmay Başkanı’nın görev ve yetkilerine bakıldığında, günümüzde bu hususları belirleyen kanun 31 Temmuz 1970 tarihinde kabul edilen 1324 sayılı Genelkurmay Başkanının Görev ve Yetkilerine Ait Kanundur (1325 Sayılı Kanun, 1970, Resmi Gazete sayı no: 13572). Bu kanuna göre Genelkurmay Başkanının görevleri şöyledir:

a) Silahlı Kuvvetlerin savaşa hazırlanmasında; personel, istihbarat, harekât, teşkilat, eğitim, öğretim ve lojistik hizmetlerine ait ilke ve öncelikler ile ana programlarını tespit etmek,

b) İstihbarat, harekât, teşkilat, eğitim, öğretim ve tedarik dışındaki lojistik hizmetlerin; Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri Komutanlıkları ve Genelkurmay Başkanlığı'na bağlı kuruluşlar ile uygulanmasını sağlamak,

c) Personel hizmetlerini, ilgili özel kanunlara göre yürütmek,

d) Lojistik ve tedarik hizmetleri için, tespit etmiş olduğu ilke, öncelik ve ana programları, bu hizmetleri yürütecek olan Milli Savunma Bakanlığı'na bildirmek.

Genelkurmay Başkanlığı'na tanınan yetkiler ise şu şekildedir (1325 Sayılı Kanun, 1970, Resmi Gazete sayı no: 13572):

a) Uluslararası düzeyde yapılacak anlaşma ve antlaşmaların askeri yönlerinin tayininde ve uygulama esaslarının tespitinde Genelkurmay Başkanının mütalaası alınacaktır. Gerektiğinde bu toplantılara bizzat veya temsilci göndermek suretiyle katılabilecektir.

b) Genelkurmay Başkanı, şahsen veya yetkili kılacağı kişi ve kuruluşlarla, görev ve yetkilerine ait konularda ilgili bakanlıklar, daireler ve kurumlar ile doğrudan yazışma yapabilecek ve temaslarda bulunabilecektir.

Aynı yasayla Genelkurmay Başkanının atanmasına ilişkin düzenlemeler de ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu kanunda Genelkurmay Başkanının taşıması gerekli olan nitelikler de belirtilmiştir. Buna göre Genelkurmay Başkanı, Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı yapmış orgeneral veya oramiraller arasından olmak zorundadır. Ataması Bakanlar Kurulunun teklifi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından yapılır. Genelkurmay Başkanının başka bir göreve atanması veya emekliye ayrılması, aynı usullere göre yapılmalıdır. Yeni bir Genelkurmay Başkanının atanması, makamın boşalmasından itibaren en geç 45 gün içinde yapılmak zorundadır. Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nun 49/h maddesine göre, Genelkurmay Başkanlığı'na atanan orgeneral veya oramirallerin yaş haddi 67'dir ve görev süreleri 4 yıldır (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetler Personel Kanunu, 1967, Resmi Gazete sayı no: 12670).

Yukarıda bilgiler göz önüne alınacak olduğunda TSK'nın komutasıyla ilgili en üst makam olan Genelkurmay Başkanlığı'nın ve askeri bürokrasinin konumuna ilişkin birtakım çıkarımlar yapılabilmektedir. Öncelikle Genelkurmay Başkanlığı nezdinde askeri bürokrasinin rejim içindeki konumu Anayasa ve Yasalarla kesin bir biçimde belirlenmiştir. Genelkurmay Başkanlığı siyasi iktidardan bağımsız özerk bir teşkilat olarak düzenlenmiştir. Bir dönem hiyerarşik olarak Milli Savunma Bakanlığı'na bağlanmış olsa da, 1961 tarihinden itibaren doğrudan Başbakanlığa bağlanmıştır. Genelkurmay Başkanlığı hiyerarşik olarak Bakanlar Kurulu'nun bir üyesi olan Milli Savunma Bakanlığı altında faaliyet yürüten bir organ olmaktan ziyade, yürütmekle yükümlü olduğu görevler için yürütme organının başı olan Başbakan'a karşı sorumlu olan bir kuruluş konumundadır. Bununla beraber Genelkurmay Başkanı'nın görevleri uzmanlık ve tecrübeye sahip olduğu silahlı kuvvetlere ilişkin her türlü görevi kapsamaktadır. Genelkurmay Başkanı'nın nasıl atanacağı ve ne özellikler taşıması gerektiği de Yasalarla belirlenmiştir. Bir diğer deyişle Genelkurmay Başkanı'nın belirlenmesinde keyfiliğe rastlanmamaktadır.

2.2. TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ'NİN BÜROKRATİK YAPISI

2.2.1. Genelkurmay Başkanlığı'nın Teşkilatlanması ve Personeli

Merkezi Ankara'da olan Genelkurmay Başkanlığı'nın teşkilatı merkez teşkilat ile Kuvvet komutanlıklarından oluşmaktadır. Kuvvet Komutanlıkları Hava, Deniz ve Kara Kuvvetleri olmak üzere üçe ayrılmıştır ve her biri kendi merkez teşkilatına sahiptir. Kuvvet Komutanlıkları hiyerarşik olarak birbirlerine denk olup, Genelkurmaylık'ın alt birimleridirler. Jandarma Kuvvetleri ile Sahil Güvenlik Kuvvetleri de Genelkurmaylık'ın alt teşkilatları içinde bulunmaktadır ancak bu iki kuvvetin statüleri diğerlerinden farklıdır. Barış zamanında bu iki kuvvet İç İşleri Bakanlığı'na bağlıyken, savaş zamanlarında Jandarma Kara Kuvvetleri'ne, Sahil Güvenlik Deniz Kuvvetleri'ne bağlı olarak faaliyet yürütmektedir (www.tsk.tr, 15 04 2013).

Türk Kara Kuvvetleri, TSK'nın en büyük birimi olup, bünyesinde 4 Ordu, 14 Kolordu, 8 Mekanize Tümen, 11 Zırhlı Tugay, 23 Mekanize Piyade Tugayı, 15 Motorize Piyade Tugayı, 8 Komando Tugayı, 4 İnsani Yardım Tugayı ve 5 Topçu Tugayı bulundurmaktadır. Bunun yanında Kıbrıs'ta bir kolordu seviyesinde Türk Barış

Kuvvetleri bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin korunması ve kollanması ile ilgili kendisine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür (www.kkk.tsk.tr, 15 04 2013).

Jandarma Genel Komutanlığı, il ve ilçe belediye sınırları dışında kalan yerlerde ve kolluk kuvveti olan Polis Teşkilatı'nın bulunmadığı yerlerde güvenlik ve asayiş sağlama görevlidir. Savaş zamanlarında Genelkurmay Başkanlığı'nın, barış zamanlarında İç İşleri Bakanlığı'nın altında görevlerini yerine getirmektedir (www.jandarma.tsk.tr, 15 04 2013).

Türk Deniz Kuvvetleri, Türkiye Cumhuriyeti'ni denizden gelebilecek olası tüm tehditlere karşı savunmakla, ülkenin denizle ilgili çıkarlarını korumak ve kollamakla yükümlü askeri birimdir. Deniz Kuvvetleri altında 27 Fırkateyn, 14 Denizaltı, 9 Korvet, 108 Hücumbot, 23 Füze Saldırı Gemisi, 102 Sahil Güvenlik Gemisi ve 21 Mayın Gemisi bulunmaktadır (www.dzkk.tsk.tr, 15 04 2013).

Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın görevi ise deniz yetki alanlarında ulusal ve uluslararası hukuku etkin kılmak, bu alanlarda can ve mal güvenliğini sağlamaktır. Daha öncesinde Jandarma Genel Komutanlığı'na bağlı olan komutanlık 1 Ocak 1985 tarihinde savaş zamanlarında Deniz Kuvvetleri'ne, barış zamanlarında İç İşleri Bakanlığı'na bağlanmıştır (www.sgk.tsk.tr, 15 04 2013).

THK, Türk Hava Sahası'nı savunmakla yükümlü, savaş zamanlarında Deniz ve Kara kuvvetlerine destek veren bir diğer Kuvvet komutanlığıdır. Söz konusu çalışma THK'nın askeri bürokrasisi ile ilgili olduğundan, bu komutanlık aşağıdaki bölümlerde daha ayrıntılı bir biçimde ele alınacaktır.

2012 yılında açıklanan veriler çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapmakta olan, en yüksek rütbeden en düşük rütbeye kadar askeri personelin sayısı ve statüleri aşağıda kısaca açıklanmaktadır (www.tsk.tr, 15 04 2013):

Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde toplam 506.892, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 208.869, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 5.392 personel görev yapmaktadır. Jandarma Genel Komutanlığı'nda 33, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 2, diğer üç kuvvet komutanlıklarında toplam 329 general/amiral bulunmaktadır.

Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde 33.762, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 5.490, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 594 subay görev yapmaktadır. Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde 71.444 astsubay ve 34.143 uzman erbaş, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 22.583 astsubay ve 6.764 uzman erbaş, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 1.401 astsubay ve 2.589 uzman erbaş bulunmaktadır.

Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde 139.678, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 59.293, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 2.586 uzman personel yer almaktadır. Yedek subayların sayısı ise Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde 7.538, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 804, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 21'dir. 2012 yılında Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde 310.461, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 145.006, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda 1.899 erbaş/er askerlik hizmetini yerine getirmiştir. Son olarak Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri'nde 49.215, Jandarma Genel Komutanlığı'nda 3.766, Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda ise 886 sivil memur/işçi çalışmaktadır.

2.2.2. Kuvvet Komutanlıklarının Teşkilat Yapısı

Bu bölümde sırasıyla Kara Kuvvetleri, Deniz Kuvvetleri, Jandarma Kuvvetleri ve Sahil Güvenlik Kuvvetleri'nin teşkilatları ve alt birimleri aktarılacaktır. THK bürokrasisi son bölümde ayrıntılarıyla ele alınacağından bu bölümde THK teşkilatına yer verilmemiştir.

2.2.2.1. Kara Kuvvetleri Teşkilatı

Merkezi Ankara'da bulunan Kara Kuvvetleri Komutanlığı, TSK içinde gerek askeri personel sayısı ile gerekse komutası altındaki birliklerin sayısı ile en geniş askeri bürokrasi aygıtıdır. Alt birimleri şu şekilde sıralanmaktadır (www.kkk.tsk.tr, 15 04 2013):

a) 1.Ordu: Merkezi İstanbul'da yer almaktadır.

* 2.Kolordu: Çanakkale, Gelibolu'da yer alan bu birim, Keşan'daki 4. Mekanize Piyade Tugayı, Tekirdağ'daki 8. Mekanize Piyade Tümeni, Çanakkale'deki 18. Mekanize Piyade Tugayı, Malkara'daki 95. Zırhlı Tugayı, Uzunköprü'deki 102. Topçu Alayı, Gelibolu'daki Kolordu İstihkâm Savaş Alayı ve Gökçeada'daki 5. Komando Alayı'ndan oluşmaktadır;

* 3. Kolordu: NATO Hızlı Dağıtım Kolordusu olarak da adlandırılan ve İstanbul'da bulunan bu birim, İstanbul, Hadımköy'deki 52. Zırhlı Taktik Tümeni, Kartal'daki 2. Zırhlı Tugayı, İstanbul'daki 66. Mekanize Piyade Tugayı, İstanbul, Hasdal'daki 23. Motorize Piyade Taktik Tümeni'nden oluşmaktadır.

* 5. Kolordu: Merkezi Tekirdağ, Çorlu'da yer alan bu birim, Babaeski'deki 1. Zırhlı Tugayı, Çerkezköy'deki 3. Zırhlı Tugayı, Edirne'deki 54. Mekanize Piyade Tugayı, Süloğlu'ndaki 55. Mekanize Piyade Tugayı, Lüleburgaz'daki 65. Mekanize Piyade Tugayı, Ulaş'taki Kolordu Zırhlı Süvari Taburu, Çorlu'daki 105. Topçu Alayı ve Pınarhisar'daki Kolordu İstihkâm Savaş Alayı'ndan oluşmaktadır.

b) 2. Ordu: Merkezi Malatya'da bulunmaktadır.

* 4. Kolordu: Merkezi Ankara, Mamak'ta bulunan bu birim, Mamak'taki 28. Mekanize Piyade Tugayı (BM Barış Gücü), Polatlı'daki 58. Topçu Tugayı, Talas'taki 1. Komando Tugayı, Bolu'daki 2. Komando Tugayı ve Çankaya'daki Cumhurbaşkanlığı Muhafız Alayı'ndan oluşmaktadır.

* 6. Kolordu: Merkezi Adana, Yüreğir'de bulunan bu birim, Gaziantep'teki 5. Zırhlı Tugayı, İskenderun'daki 39. Mekanize Piyade Tugayı, İslahiye'deki 106. Topçu Alayı ve İskenderun'daki 5. Komando Taburu'ndan oluşmaktadır.

* 7. Kolordu: Merkezi Diyarbakır, Yenişehir'de bulunan bu birim, Hakkâri, Yüksekova'daki 3. Taktik Piyade Tümeni, Şemdinli'deki 34. Hudut Tugayı, Diyarbakır'daki 16. Mekanize Tugayı, Şanlıurfa'daki 20. Zırhlı Tugayı, Mardin'deki 70. Mekanize Piyade Tugayı, Silopi'deki 172. Zırhlı Tugayı, Lice'deki 2. Motorize Piyade Tugayı, Akçay'daki 6. Motorize Piyade Tugayı, Siirt'teki 3. Komando Tugayı, Siverek'teki 107. Topçu Alayı ve Hakkâri Dağ ve Komando Tugayı'ndan oluşmaktadır.

c) 3. Ordu: Merkezi Erzincan'da yer almaktadır.

* 8. Kolordu: Merkezi Elazığ'da bulunan bu birim Doğu Beyazıt'taki 1. Mekanize Piyade Tugayı, Ağrı'daki 12. Mekanize Piyade Tugayı, Tatvan'daki 10. Motorize Piyade Tugayı, Bingöl'deki 49. Motorize Piyade Tugayı, Hozat'taki 51. Motorize Piyade Tugayı, Tunceli'deki 4. Komando Tugayı, Erciş'teki 108. Topçu Alayı ve Kiğı'daki 17. Motorize Piyade Alayı'ndan oluşmaktadır.

* 9. Kolordu: Merkezi Erzurum, Yakutiye’de bulunan bu birim, Kars’taki 9. Taktik Piyade Tümeni, Palandöken’deki 4. Zırhlı Tugayı, Kars’taki 14. Mekanize Piyade Tugayı, Ardahan’daki 25. Mekanize Piyade Tugayı, Sarıkamış’taki 9. Motorize Piyade Tugayı, Trabzon’daki 48. Motorize Piyade Tugayı ve Erzurum’daki 109. Topçu Alayı’ndan oluşmaktadır.

d) Ege Ordusu: Merkezi İzmir’de bulunmaktadır. Alt birimleri Kıbrıs Türk Barış Kuvvetleri, Muğla’daki 2. Piyade Alayı, İzmir’deki 57. Topçu Eğitim Tugayı, Edremit’teki 19. Piyade Tugayı, Denizli’deki 11. Motorize Piyade Tugayı, Antalya’daki 3. Motorize Piyade Tugayı ve Manisa’daki 1. Piyade Eğitim Tugayı’ndan oluşmaktadır.

e) Eğitim ve Doktrin Komutanlığı: Ankara’da bulunmaktadır. İzmit, Köseköy’deki 15. Piyade Tümeni bu birime bağlıdır.

f) Lojistik Komutanlığı: Ankara’da bulunmaktadır.

g) Kara Harp Okulu: Ankara’da bulunmaktadır.

h) Kara Kuvvetleri Astsubay Meslek Yüksek Okulu: Balıkesir’de bulunmaktadır.

ı) Kara Havacılık Komutanlığı: Bu birim Ankara, Güvercinlik Hava Üssü’ndeki Kara Havacılık Okul Komutanlığı, 5. Ana Bakım Merkezi Komutanlığı, 1. Kara Havacılık Alayı, Malatya, Erhaç Havalimanı’ndaki 2. Kara Havacılık Alayı, İzmir, Gaziemir Hava Üssü’ndeki 3. Kara Havacılık Alayı, İstanbul, Samandıra Hava Üssü’ndeki 4. Kara Havacılık Alayı, Diyarbakır Hava Üssü’ndeki 7. Kara Hava Grup Komutanlığı ve Kuzey Kıbrıs’taki Kıbrıs Türk Barış Kuvvetleri Havacılık Birimi Komutanlığı’ndan oluşmaktadır.

2.2.2.2. Deniz Kuvvetleri Teşkilatı

Deniz Kuvvetleri Komutanlığı 1961 yılında Ankara’da yer alan merkezi karargâh ve 4 ana ast komutanlık biçiminde teşkilatlandırılmıştır. Sualtı Taarruz Komutanlığı (SAT Komando) birimi doğrudan karargâha bağlıdır. Ast komutanlıklar şu şekilde sıralanmaktadır (www.dzkk.tsk.tr, 15 04 2013):

a) Donanma Komutanlığı: Kocaeli Gölcük Deniz Üssü’ndeki Kuzey Görev Grup Komutanlığı, İzmir, Foça Deniz Üssü’ndeki Batı Görev Grup Komutanlığı,

Muğla, Aksaz Deniz Üssü'ndeki Güney Görev Grup Komutanlığı, Kocaeli, Gölcük Deniz Üssü'ndeki Denizaltı Filosu Komutanlığı, Balıkesir, Erdek Deniz Üssü'ndeki Mayın Filosu Komutanlığı, Kocaeli'ndeki Lojistik Destek Gemileri Komodorluğu ve Kocaeli, Cengiz Topel Deniz Hava Üssü'ndeki Deniz Hava Komutanlığı'ndan oluşmaktadır.

b) Kuzey Deniz Saha Komutanlığı: Merkezi İstanbul'da bulunan bu birim İstanbul Boğazı Komutanlığı, Çanakkale Boğazı Komutanlığı, Deniz Hidrografi ve Oşinografi Tümen Komutanlığı, Deniz Müzesi Komutanlığı ve Karadeniz Bölge Komutanlığı'ndan oluşmaktadır.

c) Güney Deniz Saha Komutanlığı: Merkezi İzmir'de bulunan bu birim İzmir Foça Deniz Üssü'ndeki Amfibi Görev Grup Komutanlığı ile Deniz Piyade Tugay Komutanlığı, Refakat ve Karakol Gemileri Filosu, Marmaris'teki Aksaz Deniz Üs Komutanlığı, Mersin'deki Akdeniz Bölge Komutanlığı ve İskenderun Deniz Üssü'nden oluşmaktadır.

d) Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığı: Merkezi İstanbul'da bulunan bu birim Tuzla'daki Deniz Harp Okulu, Heybeliada'daki Deniz Lisesi, Yalova'daki Karamürselbey Eğitim Merkezi Komutanlığı ve Kocaeli'ndeki Derince Eğitim Merkezi Komutanlığı'ndan oluşmaktadır.

2.2.2.3. Jandarma Genel Komutanlığı Teşkilatı

Jandarma Genel Komutanlığı, ana karargâh ve ona bağlı beş ayrı birim şeklinde teşkilatlandırılmıştır. Karargâh, Ankara'da yer almakta ve Jandarma birliklerinin sevk ve idaresinde yardımcı olan en üst organdır. Yurt genelinde meydana gelen tüm asayiş olayları bu organ tarafından takip edilmekte ve birlik görevlendirmeleri karargâh tarafından yapılmaktadır. Bağlı birimler ise şu şekildedir (www.jandarma.tsk.tr, 15 04 2013):

a) Jandarma İç Güvenlik Birlikleri: Türkiye genelinde 14 Jandarma Bölge Komutanlığı, 81 İl Jandarma Komutanlığı ve 920 İlçe Jandarma Komutanlığı ve Jandarma Karakol Komutanlıklarından oluşmaktadır. Ayrıca ihtiyaç halinde Jandarma Komando Birlikleri, Özel Harekât Birlikleri, Cezaevi veya Tesis Koruma Birlikleri de bulunmaktadır.

b) Jandarma Eğitim Komutanlığı: Bu birim Ankara, Beytepe'deki Jandarma Okullar Komutanlığı, Jandarma Müzesi ile Jandarmagücü Komutanlığı, İzmir, Foça'daki Jandarma Komando Okulları ve Eğitim Merkezi Komutanlığı, Bilecik'teki 2. Jandarma Eğitim Tugay Komutanlığı, Zonguldak'taki 3. Jandarma Eğitim Tugay Komutanlığı, Hatay, Serinyol'daki 121. Jandarma Eğitim Alay Komutanlığı, Kırklareli, Vize'deki Jandarma Komando Tatbikat Kontrol Merkezi Komutanlığı ve Nevşehir'deki JAKEM Komutanlığı'ndan oluşmaktadır.

c) Lojistik Destek Birimleri.

d) Jandarma Havacılık Birimleri.

e) Jandarma Kriminal Daire Başkanlığı.

2.2.2.4. Sahil Güvenlik Komutanlığı Teşkilatı

Savaş zamanlarında Deniz Kuvvetleri'ne, barış zamanlarında İçişleri Bakanlığı'na bağlı olan Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın teşkilatlanması şu şekildedir (www.sgk.tsk.tr,15 04 2013):

a) Karadeniz Bölge Komutanlığı: Merkezi Samsun'da bulunan bu birim, Trabzon ve Amasra Grup Komutanlıklarından oluşmaktadır.

b) Marmara ve Boğazlar Bölge Komutanlığı: Merkezi İstanbul'da bulunan bu birim Çanakkale Grup Komutanlığı, İmralı Özel Görev Grup Komutanlığı ve Mudanya'daki Güney Marmara Grup Komutanlığı'ndan oluşmaktadır.

c) Ege Deniz Komutanlığı: Merkezi İzmir'de bulunan bu birime bağlı olan ast komutanlık, Marmaris Grup Komutanlığı'dır.

d) Akdeniz Bölge Komutanlığı: Merkezi Mersin'de bulunan bu birim Antalya ve İskenderun Grup Komutanlıklarından oluşmaktadır.

e) Hava Komutanlığı: Samsun ve Antalya Hava Grup Komutanlıkları.

f) Eğitim ve Öğretim Komutanlığı

g) İkmal Merkezi Komutanlığı

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HAVA KUVVETLERİNİN BÜROKRATİK YAPISININ WEBERYAN BÜROKRASİ KURAMI ÇERÇEVESİNDE ANALİZİ

3.1. TÜRK HAVA KUVVETLERİ BÜROKRASİSİNİN TARİHİ SEYRİ

Çalışmanın bu bölümünde THK, Max Weber tarafından ortaya konulan ideal bürokrasi kuramı çerçevesinde incelenecektir. İlk olarak ilk bölümde de bahsedildiği gibi Weber'in bürokrasi kuramının ideal bir model olarak kurgulandığı ve kavramsallaştırıldığı unutulmamalıdır. Weber'in söz konusu kuramına ilişkin ilkelerin bir kısmı var olan bürokratik yapılar içinde mevcut olsa da, ideal tip bürokrasinin hiçbir mevcut bürokratik örgütte yüzde yüz pratiğe geçirilmiş bir örneğine rastlanmadığı unutulmamalıdır (Ludwig von Mises, 2007: 19).

Weber'in "ideal" bürokrasi modeli yüzde yüz uygulanmasa da, mevcut bürokratik yapıların bu çerçevede incelenmesi araştırmacılara ve kamu yönetimi uzmanlarına ışık tutar niteliktedir. İlk bölümde temel özellikleri açıklanan Weberyen bürokrasi modeli, bürokratik yapıların incelenmesinde önemli bir araç olmaktadır. Bu araç sayesinde eldeki bürokratik yapıların yapısal ve işlevsel boyutları belli bir kavramsallık içinde ele alınıp çıkarımlar yapılabilmektedir (Paul du Gay, 2005: 24).

THK bürokrasinin yapısal ve işlevsel analizi ilk bölümde ele alınan Weberyen bürokratik model çerçevesi içinde yapılacaktır. Ancak bundan önce ilgili bürokratik yapının tarihi seyrine bakılacaktır. TSK'daki diğer kuvvetlerin aksine, havacılığın gelişmesine paralel olarak Türkiye'de kurulan THK, Türk ordusunun görece modern bir unsuru olduğundan söz konusu analizin önemli çıkarımları beraberinde getireceğini beklemek mümkündür.

3.1.1. Osmanlı İmparatorluğu'nun Son Yıllarında Hava Kuvvetleri (1909-1920)

THK'nın temeli, dünyanın ilk askeri havacılık teşkilatlarından birisi olarak 1909 yılında atılmıştır. THK'nın kurulmasına ilişkin ilk çalışmalar bu yıl içinde yapılmış ve Avrupa'ya bir inceleme heyeti gönderilmiştir. 1910 yılında bir hava kuvveti kurulmasına karar verilmiş ve askeri havacı personel olarak yetiştirilmek üzere Avrupa'ya birkaç subay gönderilmiştir. Ancak, o tarihte Osmanlı İmparatorluğu'nun yaşadığı finansal zorluklar ve özellikle Balkan devletleri ve Rusya'yla arasındaki savaş sebebiyle, bu kararın gereğini yerine getirmek üzere mali kaynak yaratılamamıştır (Sarp, 1986: 4).

O dönemde Harbiye Nazırı olan Mahmut Şevket Paşa mali zorluklara rağmen THK'nin milli savunma için zorunlu olduğunu düşünerek bu konuda önemli bir adım atılmasını sağlamıştır. Fransa'daki Bleriot Fabrikası'nın uçuş okuluna, sınavlarda yüksek notlar almış Süvari Yüzbaşı Fesa Bey ile İstihkâm Teğmen Yusuf Kenan Bey eğitim amaçlı gönderilmiştir. 1911 yılında Kurmay Yarbay Süreyya (İlmen) Bey, havacılık teşkilatını kurmakla görevlendirilmiştir (İlmen, 1947: 8). Bu sayede Türk Ordusunun ilk havacılık kuruluşu, Harbiye Bakanlığı Fen Kıtaları Müstahkem Mevkiler Genel Müfettişliğinin 2. Şubesi bünyesinde "Havacılık Komisyonu" adıyla faaliyete geçirilmiştir. Böylece Türkiye 1909 ile 1912 yılları arasında havacılık teşkilatlarını kurmuş ilk devletler olan ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, Avusturya, İtalya ve Rusya'nın arasına girmiştir.

21 Şubat 1912 tarihinde Yüzbaşı Fesa Bey ile Yusuf Kenan Bey uçuş eğitimlerini başarıyla bitirerek bröve tipi uçaklarla yurda geri dönmüşlerdir. Böylelikle Türk Ordusu ilk uçaklarına ve ilk pilotlarına kavuşmuştur. Aynı yıl sekiz subay daha eğitim almak üzere Fransa'ya gönderilmiştir. 3 Temmuz 1912 tarihinde İstanbul, Yeşilköy'de ilk Hava Okulu açılmış ve ülke içinde havacı subayların eğitimine başlanmıştır. Hava Okulu'nun açılması, Türk Ordusundaki havacılık çalışmalarının gelişmesini sağlamış, hava kuvvetleri personelinin sayısı kısa süre içinde artmıştır. Birinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde hava kuvvetlerinin ıslahına yönelik çalışmalar devam ettirilmiş, yeni uçaklar satın alınmıştır (Genelkurmay Başkanlığı, 1996: 298).

Bu gelişmeler sayesinde hava kuvvetleri, Birinci Dünya Savaşı'nda aktif görev içinde bulunabilecek bir seviyeye gelmiştir. 1914 yılında hava kuvveti Kıttaat-ı Mevaki-i Müstahkeme Müfettişliği (Kıta Mevkilerinin Güçlendirilmesi Müfettişliği) emrinden alınarak ve Muhabere ve Muvasala Şubesi'ne (Savaş ve Ulaşım Şubesi) bağlanarak Teşkilat-ı Havaiye Müfettişliği (Havacılık Teşkilatı Müfettişliği) ismini almıştır. Savaş esnasında havacı personelin eğitim çalışmaları Almanya ile işbirliği halinde yapılmıştır. Türk subaylar Almanya'ya eğitime gönderilmiş, bazı Alman havacılar Türkiye'ye eğitim vermek üzere gelmiştir. 1915 yılında filodaki uçak sayısının artması sonucu genel karargâhın altında olmak üzere 13. Sahra Seyri Havaiye Şubesi (Havacılık Kırsal Gözetim Şubesi) kurulmuştur. Havacılık işlerinden sorumlu olan bu şube daha sonra

Umum-i Havaiye Muffetişliği (Genel Havacılık Muffetişliği) haline getirilmiştir (Kansu, 1971: 171).

Savaş döneminde THK'nın teşkilatı Hava Okulu, Hava İstasyonları, Hava Bölükleri, Sabit Balon Bölükleri, Uçaksavar Topçu Birlikleri ve Meteoroloji İstasyonlarından oluşmuştur. Deniz Hava Bölükleri ile Deniz Hava Okulu Bahriye Bakanlığı altında teşkilatlandırılmıştır. 1916 yılında kara ve deniz havacılığı tek bir kurum altında birleştirilmiştir. Bu kurum Genel Karargâh altındaki Havacılık İşleri Muffetişliği olmuştur. Savaş boyunca uçak bölüklerinin bir kısmı yalnızca Türk havacılarından, bir kısmı da Alman ve Türk havacılardan oluşturulmuştur. Savaşın sona erdiği 1918 yılına kadar THK, Çanakkale, Hicaz, Kafkasya ve Filistin gibi birçok cepheye savaşa iştirak etmiştir (Keskin, 1988: 216).

Ancak Birinci Dünya Savaşı'nda Almanya'nın yenilmesi ve Osmanlı İmparatorluğu'nun yenik sayılması sonucu THK'nin tarihi gelişimi yeni bir aşamaya gelmiştir. 30 Ekim 1918'de imzalanan Mondros Mütarekesi'ne göre tüm askeri birliklerin terhis edilmesine karar verilmiştir. Anlaşma sonrasında terhis uygulaması başlanmış ve Alman havacı personeli Almanya'ya geri gönderilmiştir. Aynı yıl içinde Hava Kuvvetleri Genel Muffetişliği'nde hizmet yürüten tüm kişiler görevlerinden azledilmiştir. 25 Haziran 1920 tarihinde Osmanlı İmparatorluğu, Hava Kuvvetleri Genel Muffetişliği'ni lağvetmiştir. Böylece Osmanlı dönemi Türk havacılığı sona ermiştir (Ajun, 2009: 345).

3.1.2. Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluş Döneminde THK (1920-1944)

Mondros Mütarekesi'yle tüm askeri kurumların lağvedilmesi ve askeri personelin terhis edilmesine rağmen, birçok subay Kurtuluş Savaşı'na ve direniş mücadelesine destek olmuşlardır. Bu mücadelenin başarılı olmasında ve Türk havacılığının sürdürülmesinde havacı subayların gayretleri büyük önem arz etmektedir. Türk havacıları Birinci Dünya Savaşı'ndan kalan uçaklarla İzmir, İstanbul ve Konya'da birer hava istasyonu, Elazığ ve Diyarbakır'da birer hava bölüğü oluşturma çabası içine girmişlerdir. Henüz dağılmamış olan personel ile teslim edilmemiş uçaklarla malzemeler bu yerlerde toplanmaya başlanmıştır (Sofuoğlu, 1994: 23). Ancak Cumhuriyet döneminde Türk Hava Kuvvetleri resmi olarak, 13 Haziran 1920'de, 328

sayılı emir ile Müdafaa-i Milliye Vekâleti Harbiye Dairesine bağlı olarak kurulmuştur (Kaymaklı, 1997: 42).

Mustafa Kemal Paşa'nın Anadolu'da Kurtuluş Savaşı'nı başlattığı bu yıllarda havacı personel ve subaylar Konya Hava İstasyonu'na katılmışlardır. Bunun en önemli sebebi 1920'de Ankara'da TBMM'nin açılması ve Konya'nın buraya yakın olmasıdır. 23 Nisan 1920'de açılan TBMM'nin aldığı ilk kararlardan biri disiplinli ve düzenli orduların tekrar kurulması olmuştur (İstiklal Savaşında Türk Havacılığı, *Hava Mecmuası*, 1957: 28). 13 Haziran 1920 tarihinde Harbiye Dairesi'ne bağlı olarak Hava Kuvvetleri Şubesi kurulmuştur. Kurtuluş Savaşı yıllarında havacı subaylar uçakların eski olması ve malzemelerin kısıtlı olması gibi zorluklarla mücadele etmelerine rağmen Batı Cephesi Harekâtına aktif olarak katılmışlardır. Cumhuriyet'in kurulmasından önce Hava Kuvvetleri Şubesi, ilk olarak Hava Kuvvetleri Genel Müdürlüğü'ne, daha sonrasında tümen yetkisinde Hava Kuvvetleri Müfettişliği 'ne çevrilmiştir (Genelkurmay Başkanlığı, 1999: 34).

29 Ekim 1923'te bağımsız Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasının ardından, güçlü bir hava kuvvetinin kurulması çabasına tekrar başlanmıştır. 1923 ile 1926 yılları arasında hava bölüklerinin sayısı üçten ona, deniz hava bölüklerinin sayısı birden üçe çıkarılmıştır. 1924 yılında eğitim için yurtdışına personel gönderme uygulamasına tekrar başlanmıştır. Ayrıca Eskişehir'de ikinci hava okulu açılmış ve bir yıl sonra bu okul ilk mezunlarını vermeye başlamıştır (Tayhan, 2004: 220).

Cumhuriyetin ilerleyen yıllarında THK ve bürokratik teşkilatlanmasına ilişkin yeni düzenlemelere gidilmiştir. 1928 yılında Hava Kuvvetleri Müfettişliği kaldırılarak yerine Müdafaa Milliye Vekâlet'inin altında Hava Müsteşarlığı kurulmuştur. Hava istasyon komutanlıklarının yerini hava taburları almıştır. Bu düzenlemeyle THK harekât ve eğitim yönünden Genelkurmay Başkanlığı'na, lojistik destek bakımından Hava Müsteşarlığı'na bağlanmıştır (Millman, 1995: 492-495).

1932 yılında hava alayları kurulmuştur. Aynı yıl içinde havacı personele ilişkin önemli bir düzenleme hayata geçirilmiştir. Daha önceki yıllarda havacı personel Kara ve Deniz Kuvvetleri'nden seçilen ve eğitim gören subaylardan oluşmakta ve bu personelin sınıfı geldiği kuvvetin sınıfı olarak sayılmaktaydı. Yeni düzenlemeyle havacı personel ayrı bir muharip sınıf olarak kabul edilmiştir. 1933 yılında ise Türk askeri havacılar,

mavi renkli üniforma giymeye başlamışlardır. 1937 yılında Hava Harp Akademisi açılmış, 1939 yılında ilk hava tugayları oluşturulmuştur (Akgün ve Uluğtekin, 2004: 35).

1944 yılına gelindiğinde THK'nin envanterinde yaklaşık 500 uçak bulunmaktaydı. Envanteri ve yetişmiş personeliyle THK Balkanlardaki en güçlü hava kuvveti haline gelmişti. Ayrıca hava tugayları tümen seviyesine çıkarılarak Hava Tümeni haline getirilmişti (Akgün ve Uluğtekin, 2004: 37).

3.1.3. 1944'ten 1980'e THK

1944 yılında THK'nin bürokratik konumuna ilişkin önemli bir düzenlemeye gidilerek doğrudan Genelkurmay Başkanlığı'na bağlanmıştır. 31 Ocak 1944 tarihinde Hava Kuvvetleri Komutanlığı'nın kurulmasıyla, THK Kara Kuvvetleri ve Deniz Kuvvetleri gibi ayrı bir komutanlık statüsünde teşkilatlandırılmıştır. Yeni teşkilat yapısına göre yalnızca muharip hava birlikleri Hava Kuvvetleri Komutanlığı'na bağlanmıştır. Lojistik destek birlikleri Milli Savunma Bakanlığı, eğitim kuruluşları Genelkurmay Başkanlığı altında görevlerini yerine getirmeye başlamıştır (Kaymaklı, 1997: 85).

1947 yılında THK tümen seviyesinden ordu seviyesine çıkarılmıştır. 1948 yılında lojistik destek kurumları, 1950 yılında ise Hava Harp Akademisi haricinde geriye kalan tüm hava kuruluşları THK Komutanlığı altında toplanmıştır. 1950 yılında gelişen havacılık teknolojisi sebebiyle havacılığın pilotluk haricindeki diğer uzman kadrolarının yetiştirilmesi için Hava Teknik Okulları açılmış ve bunların idaresi için bir Komutanlık kurulmuştur (Kaymaklı, 1997: 87).

1950'li yıllarda Türkiye ile ABD arasındaki askeri yardımlaşma ilişkisi çerçevesinde ve Türkiye'nin 1952 yılında NATO'ya üye olmasıyla birlikte THK'nin modernleştirilmesi çabaları hızlanarak artmıştır. Bu yıllarda ilk kez filoya jet uçakları dâhil edilmiş, bu uçakları kullanmak için eğitilmek üzere ABD'ye personel gönderilmeye başlanmıştır. Daha sonrasında Balıkesir'de 9. Jet Üs Komutanlığı kurulmuştur (Stuart, 2002: 127). Ayrıca eski tip pervaneli uçakların THK içinde kullanılmasına son verilmiştir. 1980'den önce yapılan son önemli değişiklik 1956 yılında, Hava Eğitim Kolordu Komutanlığı'nın kurulması olmuştur. Böylece Hava Harp

Akademisi de dâhil olmak üzere eğitimle ilgili tüm askeri kurumlar THK altındaki tek bir komutanlık altında toplanmıştır (Stuart, 2002: 128).

3.1.4. 1980'den Günümüze THK

1980'den sonra THK'da yapılan yenilikler daha çok hava kuvvetlerinin modernleşmesine yönelik olmuştur. Bu yıllardan itibaren daha yeni teknolojide ve tipte uçakların kullanılmaya başlanmasıyla, envanter ve uçuş eğitimleri buna göre düzenlenmeye başlanmıştır. THK ayrıca NATO ve BM'nin bölgesel harekâtlarında da görev alan etkin bir kuvvet haline getirilmiştir. BM kararları doğrultusunda 1993 yılından itibaren, Ghedi Üssü'nde, 2000'den itibaren Aviano Üssü'nde bir filosuyla konuşlanan THK, Bosna-Hersek ve Kosova Harekâtlarına katılmıştır. Günümüzde THK'nın eğitim ve modernizasyon çalışmaları hala kararlı ve etkin bir şekilde sürdürülmektedir. Çeşitli ülkelerden uzman personeller Hava Harp Okulu, Hava Teknik Okulları, Hava Lisan Okulu ve uçuş okullarında yüksek teknolojik uçakların personele eğitilmesinde görev almaktadır (www.hvkk.tsk.tr, 17 06 2013).

3.2. TÜRK HAVA KUVVETLERİNİN TEŞKİLAT YAPISI

THK teşkilatı Ankara'da bulunan Hava Kuvvetleri Komutanlığı Karargâhı ile ona bağlı bulunan dört ayrı kuvvet komutanlıklarıyla doğrudan Karargâha bağlı birimlerden oluşmaktadır. THK Karargâhı'na bağlı olan komutanlıklar ve birimler aşağıda verildiği biçimdedir (www.hvkk.tsk.tr, 17 06 2013):

a) 1.Hava Kuvveti Komutanlığı: Merkezi Eskişehir'de bulunan bu komutanlığın altında Eskişehir'deki 1. Ana Jet Üs Komutanlığı, Konya'daki 3. Ana Jet Üs Komutanlığı, Ankara, Akıncı'daki 4. Ana Jet Üs Komutanlığı, Balıkesir, Bandırma'daki 6. Ana Jet Üs Komutanlığı, Balıkesir'deki 9. Ana Jet Üs Komutanlığı, İstanbul'daki 15. Füze Üs Komutanlığı ve Akhisar, Dalaman, Afyon ve Çorlu'da bulunan diğer hava üsleri bulunmaktadır.

b) 2. Hava Kuvveti Komutanlığı: Merkezi Diyarbakır'da bulunan bu komutanlığın altında Merzifon'daki 5. Ana Jet Üs Komutanlığı, Malatya, Erhaç'taki 7. Ana Jet Üs Komutanlığı, Diyarbakır'daki 8. Ana Jet Üs Komutanlığı, Batman'daki İnsansız Hava Araçları Üs Meydan Komutanlığı, Adana'daki 10. Tanker Üs Komutanlığı ve Batman, Muş, Ağrı, Sivas, Erzurum'da yer alan diğer hava üsleri bulunmaktadır.

c) Hava Eğitim Komutanlığı: Merkezi İzmir, Gaziemir’de bulunan bu komutanlığın altında eğitim filolarından sorumlu, İzmir, Çiğli’deki 2. Ana Jet Üs Komutanlığı, Hava Harp Okulu Komutanlığı, Işıklar Askeri Hava Lisesi Komutanlığı, Hava Sınıf Okulları ve Teknik Eğitim Merkezi Komutanlığı ve İzmir, Gaziemir’deki Hava Dil Okulu ve Havacı Eğitim Tugay Komutanlığı bulunmaktadır.

d) Hava Er Eğitim Tugay Komutanlığı, Kütahya.

e) Hava Lojistik Komutanlığı: Merkezi Ankara, Etimesgut’ta bulunan bu komutanlığın altında 1. 2. 3. Hava İkmal Bakım Merkezi Komutanlıkları ve İstanbul’daki Hava Müzesi Komutanlığı bulunmaktadır.

f) Doğrudan Hava Kuvvetleri Komutanlığı’na bağlı birimler: Ankara, Etimesgut’taki 11. Hava Ulaştırma Ana Üs Komutanlığı ve Kayseri, Erkilet’teki 12. Hava Ulaştırma Ana Üs Komutanlığı.

3.3. TÜRK HAVA KUVVETLERİ PERSONEL YAPISI

Türk Hava Kuvvetleri Komutanlığı’nın sahip olduğu askeri uzmanlık ile yerine getirmekle yükümlü olduğu askeri görevleri, sahip olduğu üstün güç ile olası düşmanların saldırgan niyetlerinden caydırmak, ülkeye bir saldırı olması halinde Türk hava sahasına giren düşman uçaklarını önlemek ve düşman ülkenin askeri hedeflerini imha etmek ve diğer Kuvvet Komutanlıklarına yardımcı olmaktır.

Bu görevini yerine getirmek için THK’nde görev yapan personel muvazaff ve yedek personel olmak üzere iki ana grup altında yer almaktadır. Bu iki grup subaylar, astsubaylar, sivil personeller, uzman erbaşlar ve er/erbaşlar olmak üzere beş kategoriden oluşmaktadır. Bu kategorilerin her biri altında hizmet yürütecek kişilere yönelik ihtiyaçların karşılama biçimi ve eğitimleri aşağıda sırasıyla açıklanmıştır (www.hvkkk.tsk.tr, 17 06 2013):

a) Subaylar: THK’nın subay ihtiyacı başlıca Hava Harp Okulu’ndan karşılanır. Sivil veya askeri lise öğrenimini tamamlayan ve Hava Harp Okulu’na subay adayı olarak giren öğrenciler 4 yıllık bir eğitime tabi tutulurlar. 4 yıllık eğitimlerini başarıyla tamamlayan öğrenciler teğmen rütbesiyle pilot adayı olarak mezun olurlar. Pilot adayları uçuş eğitimi için 2. Ana Jet Üs Komutanlığına gönderilirler. Sağlık nedeniyle 2. Ana Jet Üs Komutanlığına gitme hakkını kaybeden subaylar ile uçuş okuluna herhangi bir nedenle ayrılan subaylar uzmanlık eğitimi almak için Hava Teknik

Okulları Komutanlığı'na gönderilirler.

Uçuş eğitimi alacak subaylar pilot olabilmek için beş aşamalık bir eğitim programını başarıyla tamamlamalıdır. İlk aşamada, öğrencilerin özendirilmesi amacıyla T-41 tipi uçakla Özendirici Uçuş Eğitimi yapılır. Daha sonra SF-260D tipi uçakla Başlangıç Uçuş Eğitimi verilir. Üçüncü aşamada subaylar KT-1T tipi uçakla Temel Uçuş Eğitimi alırlar. Dördüncü aşamada pilotlar üç ayrı sınıfa ayrılarak, sınıflarına özgü eğitimlerini tamamlamak zorundadırlar. Bunlar T-38 uçağıyla yapılan Jet Uçuş Eğitimi, CN-235 tipi uçakla yapılan Ulaştırma Uçuş Eğitimi ve UH-1H tipi helikopterle yapılan Tekâmül Uçuş Eğitimidir. Beşinci aşamada uçuş eğitimini başarıyla tamamlayan subaylar pilot olarak atandıkları filolarda İntibak ve Harbe Hazırlık Eğitimi alırlar. Daha sonra Harbe Hazırlık Eğitimlerine gönderildikleri filolarda devam ederler.

Pilot olarak eğitimini tamamlamış olanlar Hava Kuvvetlerinin farklı birimlerine atanırken, pilot olamamış subaylar Hava Sınıf Okulları ve Teknik Eğitim Merkezi Komutanlığı'nda aldıkları eğitimin ardından Hava Kuvvetlerinin çeşitli birliklerine atanırlar.

Bu birlik ve kurumlarda görevlerini yürüten kıdemli üsteğmenlerden ve yüzbaşılığının ikinci senesinde olan subaylardan sınavla seçilenler, Hava Harp Akademisi'nde 2 yıllık lisansüstü seviyesinde eğitimlerine devam edebilirler. Bu eğitimi başarıyla tamamlayanlar kurmay subay olarak mezun olurlar.

b) Astsubaylar: THK, astsubay ihtiyacını Hava Sınıf Okulları ve Teknik Eğitim Merkezi Komutanlığı'ndaki astsubay sınıfı okullarında eğitimlerini tamamlamış kişilerle gidermektedir. Eğitimlerini başarıyla tamamlayan bu kişiler astsubay çavuş rütbesiyle Hava Kuvvetlerinin çeşitli birliklerine atanırlar.

c) Sivil Personel: THK içinde çalışan sivil personel kamu memurları ve işçilerinden oluştuğundan ötürü, bu kimseler gerekli koşulları taşıyan ve kamu personeli olması için bir engel taşımayan kişiler arasından temin edilmektedir.

d) Er ve Erbaşlar: THK er ve erbaş ihtiyacını, askerlik kanununa göre askerlik yükümlülüğüne girmiş Türk gençleriyle karşılar. Bu kişiler Kütahya Er Eğitim Tugay Komutanlığı'nda 3 ile 7 hafta süreli temel askeri ve uzmanlık eğitimi alırlar.

3.4. TÜRK HAVA KUVVETLERİ BÜROKRASİNİN KURAMSAL ANALİZİ

Bu bölümde, araştırmanın başında da belirtildiği gibi, Weber tarafından ortaya konulan ideal bürokratik model çerçevesinde THK bürokrasisi incelenecektir. Yukarıda da belirtildiği gibi Weber'in öne sürdüğü bürokratik model ilk olarak yasal/rasyonel bir temele dayanmakta, ikinci olarak çalışma biçimi, organizasyon biçimi, çalışanların statüleri ile karşılıklı ilişkileri yasalarla net bir şekilde belirlenmekte ve son olarak yerine getirmekle yükümlü olduğu görev ve sorumluluklar ile ilgili yeterli uzmanlık ve donanımına sahip olmaktadır. Bürokratik yapıların organizasyon biçimleri, memurların statüsü ve dayanılan otoritenin biçimi yapısal bir analizi gerektirirken, aynı yapıların sahip oldukları sorumlulukları yerine getirip getirmediği, bu amaç için yeterli donanım ve uzmanlığa sahip olmadığı işlevsel bir analizi gerektirmektedir. Bu sebeple THK bürokrasisi, Weber'in bürokrasi modeli çerçevesinde hem yapısal hem de işlevsel bir analize tabi tutulacaktır.

3.4.1. Yapısal Yönden Analiz

Max Weber'in bürokratik yapılara ilişkin inşa etmiş olduğu modelin en önemli özelliğine bakıldığında bunun bürokratik yapıların temel aldıkları veya dayandıkları otorite kaynağının türü olduğu görülmektedir. Weber modern bürokratik aygıtların geleneksel normlar veya karizmatik figürlerden ziyade yasal/rasyonel kurallara dayanması gerektiğini söylemektedir. Meşruluğunu halk tarafından seçilerek alan siyasi aygıtlar çıkardığı yasalarla bürokratik aygıtların çalışma biçimlerini, görevlilerin konumlarını ve rollerini, bürokratik örgütlerde çalışanların kendi aralarındaki ilişkilerini ve organizasyon biçimlerini belirlerler. Bu sayede bürokratik yapılar meşruluğunu ve gücünü yasalardan ve hukuki düzenlemelerden alır (Weber, 1998: 193).

Bürokratik aygıtlar için temel teşkil edecek olan otorite tipinin yasal/rasyonel bir otorite tipi olduğunu söyleyen Weber ideal bürokrasi modelinin taşıması gereken özellikleri söyler. Weber'in bürokrasi modeline ilişkin yukarıdaki bölümde de görüleceği gibi, bu modelde göze çarpan temel özellik yasalar ve hukuki düzenlemelerin birincil öneme sahip olmasıdır: Bürokrasi içindeki tüm görevler, yetki alanları, çalışma biçimi, memurların ve askeri personelin konumu, bu kişiler arasındaki ilişkiler ve farklı görevler ile sorumlulukların hiyerarşik olarak organize edilmesi tamamen yasalar ve yönetmeliklerce belirlenir. Bunun yanısıra bürokratik yapılarda hiçbir şahsi ilişkiye yer

bırakılmamakta, gayrişahsilik, disiplin ve çalışanların bürokratik kaynaklar üzerinde herhangi bir şahsi tasarrufa sahip olmaması vurgulanır. Nitekim bu hususlar da yasalar ve yönetmeliklerce düzenlenir (Weber, 1998: 195).

Bu bağlamda THK bürokrasisinin yapısal analizi öncelikle söz konusu aygıtın yasal/rasyonel ilkelerce düzenlenip düzenlenmediğine bakılarak yapılmalıdır. Bu doğrultuda söz konusu bürokrasinin çalışma biçimi, görevleri, organizasyon yapısı, personellerinin statüleri ve ilişkileri incelenip, Weber tarafından öne sürülen ideal bürokrasi modelinin özellikleriyle karşılaştırılmalıdır.

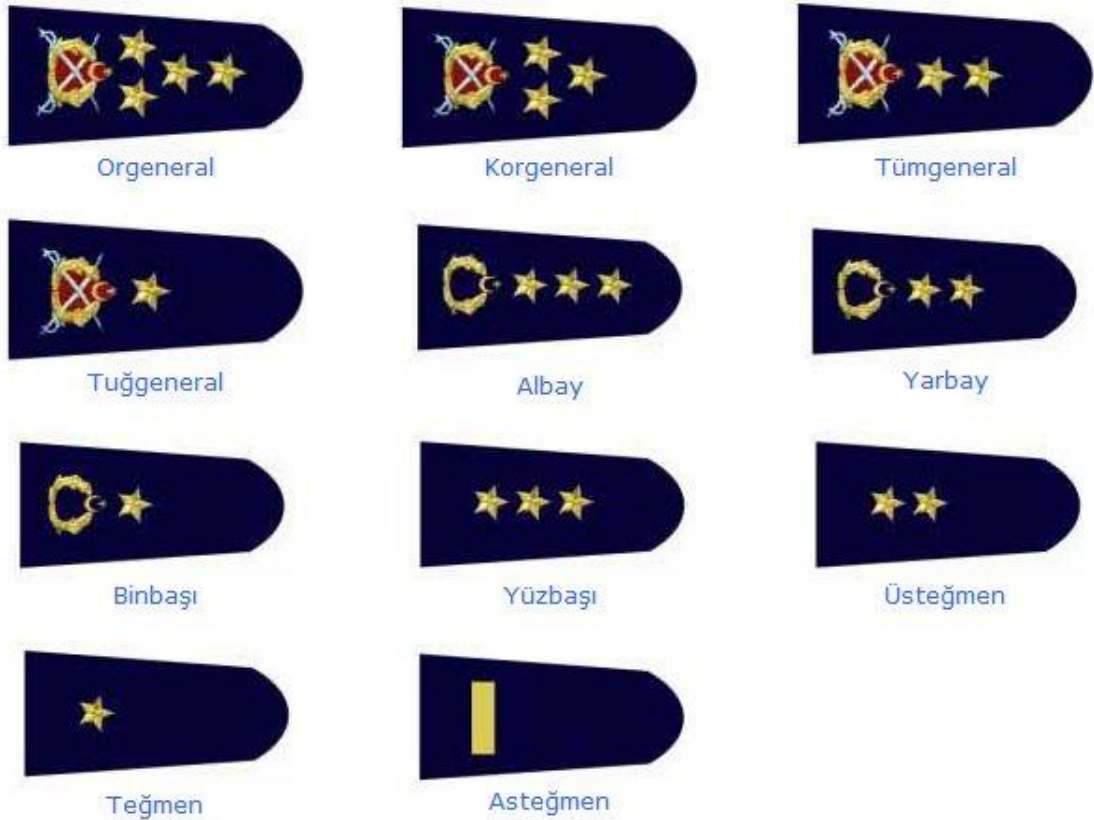
THK bürokrasisinin örgütsel yapısı, işleyişi ve personeline ilişkin hukuki düzenlemelerin temeli olan iki adet yasa bulunmaktadır. Bunların ilki 4 Ocak 1961 tarihinde kabul edilmiş 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961), diğeryse 27 Temmuz 1967 yılında kabul edilmiş 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'dur (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967). İsimlerinden de anlaşılacağı gibi bu iki kanun yalnızca THK'nın değil tüm silahlı kuvvetlerin bürokratik yapısını ve personelini düzenlemektedir. İç Hizmet Kanunu, silahlı kuvvetlerin umumi görevleri, yetki alanları, hiyerarşik işleyiş, disiplin ve kılık kıyafet esasları, görev yerlerinde uyulması gereken kurallar, sağlık işleri, bakım işleri ve nöbet kurallarına ilişkin tüm genel düzenlemeleri içermektedir. Personel Kanunu ise silahlı kuvvetlerde subay ve astsubay olarak hizmet veren personellerin temel haklarını, subayların rütbelerini, terfi ve kıdem şartlarını, general ve amiral atamaları ile subayların yetiştirilmelerine ilişkin temel düzenlemeleri belirlemektedir.

Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmetler Kanunu'na bakıldığında, kanunun ilk bölümünün çeşitli tanımlara ayrıldığı görülmektedir. Bu bölümde öncelikle TSK'nın askerlik görevini yerine getiren personellerin unvanlarının tanımı yapılmakta, ardından askeri personelin hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya sıralaması yapılmaktadır. Hiyerarşik olarak en alt konumda yer alan erbaşlar onbaşı ve çavuşlardan oluşmaktadır. Astsubaylar, alttan üste kıdemli çavuş, üstçavuş, kıdemli üstçavuş, başçavuş ve kıdemli başçavuş olarak sıralanmaktadır. Son olarak subayların rütbeleri sıralanmıştır. Bunlar aşağıdan yukarıya şu şekildedir: Asteğmen, Teğmen, Üsteğmen, Yüzbaşı, Binbaşı, Yarbay, Albay, Tuğgeneral, Tümgeneral, Korgeneral, Orgeneral ve Mareşal (211 Sayılı

Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, madde 2). Aşağıdaki şekilde THK’da görev yapan subayların rütbeleri görülebilmektedir:

Şekil 3.1. Türk Hava Kuvvetleri’nde Subay Rütbeleri

Subay Rütbeleri



Kaynak: Türk Hava Kuvvetleri Resmi Web Sitesi. <http://www.hvkk.tsk.tr/TR/IcerikDetay.aspx?ID=75>, 15 01 2014.

Askeri bürokraside gözetilecek disiplin kurallarına ilişkin ilkeler aynı yasayla belirlenmiştir. Askerliğin temelini disiplin olduğunu vurgulayan 13. maddede disiplin, “kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet etmek olarak” tanımlanmıştır (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, Madde 13). Son olarak disiplinin korunması ve sürdürülmesi için hususi ve cezai kanunlar ile nizamlarla idari tedbirlerin alınacağı ilkesi kabul edilmiştir. Kısaca disiplinin sağlanması, korunması ve tanımı söz konusu yasayla güvence altına alınmıştır.

Aynı kanununun 14-18. maddeleri hiyerarşik yapı içerisinde alt veya üst konumda yer alan kişilerin görevlerini tanımladığı için son derece önemlidir. Kanunda alt rütbede veya derecede olan personel ast olarak tanımlanırken, üst rütbede yer alanlar amir olarak tanımlanmıştır. 14. maddeye göre astın görevleri şu şekildedir (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, madde 14):

- Ast, amir ve üstüne umumi adap ve askeri usullere uygun tam bir hürmet göstermeye, amirlerine mutlak surette itaate ve kanun ve nizamlarda gösterilen hallerde de üstlerine mutlak itaate mecburdur.
- Ast muayyen olan vazifeleri, aldığı emri vaktinde yapar ve değiştiremez, haddini aşamaz. İcradan doğacak mesuliyetler emri verene aittir.
- İtaat hissini tehdit eden her türlü tezahürler, sözler, yazılar ve fiil ile hareketler cezai müeyyidelerle men olunur.

15, 16, 17 ve 18. Madde'lerde ise amirlerin görevlerini belirtmektedir (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, Madde 15-16-17-18):

- Amir, emirlerini maiyetindeki her şahsa verebilir. Vazifelerin zamanında ve tam olarak yapılıp yapılmadığını takip eder, yapılmasını temin eder.
- Amir, maiyetine hizmetle münasebeti olmayan emir veremez. Astından hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz. Hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.
- Amir, maiyetine hürmet ve itimat hisleri verir. Maiyetin ahlaki, ruhi ve bedeni hallerini daima nezaret ve himayesi altında bulundurur. Amirin maiyetine karşı daima bitarafılık ve hakkaniyeti muhafazası esastır.
- Amir, maiyetine disiplini bozan fiil ve hareketlerinden dolayı disiplin cezaları verir. Disiplin cezalarının mahiyeti ve verilmesi usulü hususi kanundaki hallere göre tayin ve tesbit olunur.

Yukarıdaki maddelerde görüldüğü üzere askeri personelin yalnızca hiyerarşik yapı içerisindeki konumları değil, ast ve üstlerin birbirlerine karşı olan sorumlulukları da yasayla güvence altına alınmıştır. Bunun yanında dikkat çeken bir diğer unsur amirler tarafından verilen disiplin cezalarında keyfiliğe yer olmamasıdır. Son olarak yasa astlar ve amirler arasında kişisel çıkar sağlayıcı herhangi bir ilişkinin kurulmasını kesin surette men eder.

Askeri bürokrasi içinde vazifelerin yerine getirilmesi amirlerin astlarına verdikleri emirler aracılığıyla gerçekleştirildiğinden ötürü, emirlerde uyulması gereken ilkeler ve esaslar aynı kanunla detaylı bir şekilde belirtilmiştir. Kanuna göre ilk olarak emrin üniforma ile verilmesi gerekmektedir. Üniformasız bir amirin verdiği emirleri yalnızca onu tanıyanlar yapmaya mecburdur. Emirler ast tarafından değiştirilemez. Ancak emrin yerine getirilmesi o anki durum içinde fiziksel olarak uygun değilse, yapıldığı halde ağır bir zarar veya tehlike oluşacaksa, yeni bir emir alma olanağı bulunmuyorsa, ast sorumluluğu üzerine alarak emri duruma uygun bir şekilde değiştirerek yerine getirir. Daha sonra ilk fırsatta bu değişiklik hakkında amirlerini bilgilendirir. Bir diğer önemli ilke emirlerin hiyerarşik olarak birbirine bağlı makamlar ve kumandanlar arasında bir silsileyi takip edecek şekilde yukarıdan aşağıya iletilmesidir. Zorunlu durumlarda belli kademelerin atlanması halinde, emri alan astlar kendilerinden sorumlu olan amirlerini bilgilendirmek zorundadır. İki amir tarafından alınan emirlerin birbirlerine muhalif olması durumunda, ikinci alınan emir daha üst konumdaki bir makamdan gelecek olsa bile astlar ilk alınan emri ikinci emri ileten amire iletmek zorundadır. İkinci emrin yapılması hususunda ısrar edilmesi durumunda bu emir yerine getirilir ve durum ilk emri veren amire iletilir. Askeri yerleşkelerde oluşabilecek isyan, yağmacılık, firar ve fesat gibi olaylarda her üst emir ve kumanda işini üzerine almak zorundadır. Son olarak disipline aykırı olan bir durum ile karşılaştığında her amir müdahale etmek ve emir vermekle mükelleftir (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, madde 19-20-21-22-23-24).

Aynı kanun rütbe sahiplerinin vazifelerine ilişkin belli ilkeleri de tanımlamıştır. 74 ile 75. maddelerde rütbe sahiplerinin vazifelerine ilişkin ilkeler şöyle belirlenmiştir: Rütbe sahiplerinin hangi birlik ve askeri kurumda ne tür görevler alacakları kadrolar ile tespit edilir. Rütbe sahipleri, kanunların, nizamların ve amirlerin kendisine yüklediği bütün hizmet ve görevleri öğrenmeye, görevli olduğu yerlerde öğretmeye, bu hizmet ve vazifeleri eksiksiz bir şekilde yapmaya, bulunduğu yerde disiplini sağlayıp korumaya, kendisine teslim edilen silah, araç, gereç ve benzeri tüm askeri eşyaları, yapıları, hayvanları ve ağaçları korumaya mecburdur (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, madde 74-75).

Askeri personelin kılık ve kıyafet ilkeleri de İç Hizmet Kanunu'yla belirlenmiştir. 34. Madde'de geçen bu ilkeler askeri personelin görev esnasında ve dışında hangi kılık kıyafet içinde bulunması gerektiğini detaylı bir şekilde belirlemekte, istisnai durumları yasal çerçeve içine almaktadır. Bu ilkeler şu şekilde sıralanmaktadır (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, madde 34):

- Silahlı Kuvvetler mensupları üniforma giyerler. Hizmet esnasında üniformayı giymek zorunludur. Özel görevler sebebiyle hizmet sırasında sivil elbise giymek amirin müsaadesine bağlıdır. Her asker üniformasının şeref ve haysiyetini korumaya mecburdur. Barlar, genelevler, meyhaneler ile bunlara benzer yerlere askerler üniforma ile giremezler.
- Subay, askeri memur ve astsubaylar vazife dışında sivil elbise giyebilirler. Sivil elbise ile görev yerine girişler ve çıkışlar talimatnamede düzenlenir.
- Subay ve astsubaylar hizmet dışında da resmi veya sivil elbise ile zati tabancalarını göze görünmeyecek şekilde taşıyabilirler.
- Üniformanın şekilleri Milli Savunma Bakanlığı tarafından tespit edilir.
- El, yüz ve saç biçiminde sadelik esastır. Favori, biş, sakal ve bıyık bırakılmaz. Hangi hallerde, görevlerde, zamanlarda ve kimler hakkında yukarıdaki kısıtlamaların uygulanmayacağı Genelkurmay Başkanı tarafından belirlenir.
- Silahlı Kuvvetler mensupları şekil ve kullanma tarzı talimatnamede gösterilen hüviyet kartlarını resmi ve sivil olarak her zaman üzerlerinde bulundurmaya mecburdurlar.

İç Hizmet Kanunu'nun 35. maddesi TSK'nın görevini belirtmektedir. Bu maddeye göre TSK'nın asli görevi Türk vatanını yurt dışından gelecek tehdit ve tehlikelere karşı korumak, caydırıcılık sağlayacak biçimde askeri gücün korunmasını ve güçlendirilmesini sağlamak, TBMM kararıyla yurt dışında verilen görevleri yerine getirmek ve uluslararası barışın sağlanmasına yardımcı olmaktır (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, Madde 35). Kanununun 37-44. maddeleri askeri personelin umumi vaziyetlerini sıralar (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, A- Esaslar, Madde 37-38-39-40-41-42-43-44):

- TSK'ya katılan her asker and içer. Andın içeriği yasada bulunmaktadır.
- Sancak, TSK'nın şeref timsalidir. Sancağın korunması TSK'nın mukaddes görevidir.
- TSK'da askeri eğitim ile beraber ahlak ve maneviyatın yükseltilmesine ve milli duyguların kuvvetlendirilmesine bilhassa itina olunur.
- Askerin bakımı, sağlığı, yedirilmesi, giydirilmesi, barındırılması ve moralinin yüksek tutulması dikkat ve itina ile sağlanacak önemli görevlerdir.
- Erbaş ve erlere askerliğe ait bilgilerden başka okuyup yazmak, yurt ve hayata ait genel kültür bilgileri de öğretilir.
- Her asker vazife ve hizmet icabı kullanmak veya muhafaza etmek için kendisine tevdi edilen her çeşit devlet malının bakım ve korunmasından sorumludur.
- TSK mensupları siyasi faaliyette bulunamaz. Bu kimselerin siyasi parti veya derneklere girmeleri, bunların siyasi faaliyetleri ile ilişki içine girmesi, her türlü siyasi gösteri, toplantı işlerine karışmaları ve bu amaçla söylev ile beyanat vermeleri veya yazı yazmaları yasaktır.
- TSK mensupları kanunla kurulan meslek kuruluşlarına üye olamaz ve organlarında göre alamaz. Belli bir meslek veya sanatın icra edilebilmesi için meslek kuruluşlarına üye olmayı zorunlu kılan kanun hükümleri TSK mensupları hakkında uygulanmaz.
- Askerler her zaman ve her yerde birbirlerini selamlamaya mecburdurlar. Bunun uygulama biçimi talimatnamede gösterilir.

İç Hizmet Kanunu görüldüğü gibi askeri personelin görevlerini, birbirleriyle olan ilişkilerini ve hizmet esnasında uymaları gereken esasları yasal bir çerçeve içinde belirtmektedir. Yukarıda geçen hususların yanında, aynı kanun kışla, karargâh, kıta gibi askeri yerleşkelerde uyulması gereken kuralları, askeri malzemeler, taşıtlar ve hayvanlarla ilgili düzenlemeleri de ayrıntılı bir biçimde belirtmektedir.

Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ise erler ile sivil memurlar haricinde hizmet veren askeri öğrenciler, subaylar ve astsubayların özlük haklarını, atanma ve terfi ilkelerini belirleyen ayrıntılı bir kanundur. Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde yer

alan tüm subay, tüm askeri öğrenciler ve astsubaylar için geçerlidir. Bu çalışmada yasanın tamamına değinilmeyecek, subay ve astsubayların hakları ve liyakat ilkelerine kısaca değinilecektir.

Personel Kanunu'nun 7. maddesi gereğince askeri personelin statüsü bu kanunla güvence altına alınmıştır. Buna göre subaylar, astsubaylar ve askeri öğrencilerin, kanunlarda ve kanunlara dayanılarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde yazılı haller dışında görevlerine son verilemez; aylık ve diğer hakları ellerinden alınamaz (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 7). Ayrıca aynı kanun ile gerek askeri gerekse sivil personele, kurum içi eğitimler yoluyla yükselme olanağı tanınmıştır. Personel becerisi ve eğitimine uygun olarak görev aldığı sınıf içerisinde belli değerlendirmeler sonrasında yükselebilmektedir. Son olarak aşağıda da belirtileceği gibi, beceri ve bilgi birikiminin yanı sıra yeterli sicil puanının elde edilmesi ve hizmet süresinin tamamlanması ile rütbe atlayabilmektedirler.

Aynı kanunda muvazzaf subayların kaynak ve yetiştirme esasları da belirlenmiştir. Bu bağlamda harp okulları ile fakülte veya yüksekokullar subay kaynağı okullar olarak belirlenmiştir. Yabancı ülkelerin devlet harp okullarından mezun olan öğrenciler de Türkiye'deki harp okulları mezunlarıyla aynı haklara sahiptir. Kanun gereğince harp okullarından mezun olanlar teğmen rütbesiyle subaylığa hak kazanırlar. Bunun dışında harp okullarında yeterli sayıda ve sınıfta subay yetiştirilememesi halinde fakülte veya yüksekokul mezunları da subay olarak alınabilmektedir. Bu öğrenciler kabul edilmeleri halinde yurt dışı veya yurt içinde öğrenimlerini tamamlarlar ve sonrasında Genelkurmay Başkanlığı tarafından duyulacak ihtiyaca göre muvazzaf subay olarak atanabilirler (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 11-12-13-14).

Personel Kanunu'nda subaylarla ilgili bir diğer önemli düzenleme subay sınıflarıyla ilgilidir. 21. maddeye göre TSK mensuplarının sınıfları ve bu sınıflardan hangilerinin muharip, hangilerinin yardımcı sınıflara dâhil bulunduğu Genelkurmay Bakanlığı tarafından tespit edilir ve Subay Sınıflandırma Yönetmeliği'nde gösterilir. Sınıflar ihtiyaç olması halinde ilgili kuvvet komutanlıklarının teklifi ve Genelkurmay Başkanlığı'nın onayı ile değiştirilebilmekte, kaldırılabilenekte veya yeni sınıflar düzenlenebilmektedir (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967,

madde 21). THK'daki subay sınıfları muharip ve yardımcı sınıflar şeklinde şu şekilde belirlenmiştir (Milli Savunma Bakanlığı, 1968, madde 3):

a) Muharip Sınıflar: Pilot, Seyrüsefer, Silah Sistem, Kontrol İhbar, Hava Trafik, İstihbarat, Uçak Bakım, Mühimmat ve Mühimmat Tahrip, Piyade, İstihkâm, Muhabere, Hava Savunma.

b) Yardımcı Sınıflar: Ulaştırma, Levazım, İkmal, Personel, Tabip, Eczacı, Diş Tabibi, Veteriner, Mühendis, Askeri Hâkim, Maliye, Öğretmen, Bando, Sağlık, Din İşleri.

Sınıflandırmanın amacı ise aynı yönetmelikle şu şekilde belirtilmektedir: Şahsı, haiz olduğu vasıflardan, azami ve en müessir bir şekilde istifadeyi temin için, Silahlı Kuvvetlerde en fazla ehliyete hizmet edebileceği göreve yöneltmek suretiyle muharebede başarıya ulaşmaktır (Milli Savunma Bakanlığı, 1968, madde 4). İlkeleri Personel Kanununun ilgili maddeleri ve söz konusu yönetmelik tarafından belirlenen sınıflandırma, askeri bürokrasi içinde bireylerin uzmanlıklarına göre verimli ve etkili bir şekilde görevlere dağıtılmasını garanti altına almaktadır. Sınıflandırma yapılırken göz önüne alınan faktörler, sınıfların kadro ihtiyacı, personelin sağlık durumu, zihni kabiliyetleri, tahsili, sivil mesleği, tecrübesi, alakaları, fiziki profili ve isteğidir (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 21). Weber tarafından ortaya konulan klasik yönetim ve bürokrasi kuramı içinde, personelin verimlilik ve etkililik ilkeleri doğrultusunda görevlendirilmesi gerektiği sık sık vurgulanmıştır (Weber, 1998, 176). TSK ve bünyesinde yer alan THK içindeki personelin bu ilkeler doğrultusunda sınıflara ayrılması ve görevlendirilmesi, bu açıdan Weberyen bürokratik modelle paralellik taşımaktadır.

Belli durumlarda subaylar yeniden sınıflandırma işlemine tabi tutulabilmektedir. Yeniden sınıflandırmaya sebep olan unsurlar şunlardır (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 24):

a) Sağlık durumunun mensup olunan sınıfın hizmetine elverişli olmaktan çıkması,

b) THK'de pilotların uçuculuk niteliğini kaybetmesi veya uçmak istememesi,

c) Denizaltı, dalgıç, kurbağa adam, sualtı komando birliklerinde ve denizdeki

patlayıcı maddeleri zararsız hale getiren personelin özel hizmet niteliklerini kaybetmesi,

d) Subayların TSK adına ikinci bir tahsil yapması,

e) İdare tarafından gerekli görülmesi halinde, kadro değişikliklerinin meydana gelmesi, sınıflandırmada hata yapıldığının tespit edilmesi veya yeni bir sınıfın kurulması.

Personel Kanunu subayların rütbe terfi şartlarını da ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. 38. Madde'ye göre terfi şartları şu şekildedir (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 38):

- Rütbeye mahsus bekleme süresini tamamlamış olmak,
- Rütbeye mahsus bekleme süresinin binbaşılarda üç, albaylarda iki yıllık, diğer rütbelerde üçte ikisi oranında, kıdem alanlar için fiili bekleme süresinin binbaşılarda iki yıllık diğer rütbelerde üçte ikisi oranında yıllık sicili bulunmak,
- Subay Meslek Programları Yönetmeliği'nde gösterilen kıta hizmetlerini yapmış olmak,
- Üst rütbe kadrosunda açık bulunması.

Görüldüğü gibi kişisel bilgi ve yeteneklerine göre sınıflara ayrılan çalışanlar belli şartları yerine getirerek ve alanlarında uzmanlaşarak kariyer sahibi olabilmektedirler. Ayrıca bekleme süreleri ve sicil ile ilgili düzenlemeler de ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Barış esnasında normal bekleme süreleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Savaş hallerinde bekleme süreleri Milli Savunma Bakanlığı'nın teklifi ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yarı yarıya indirilebilmektedir. Terfiler ise her yılın 30 Ağustos tarihinde yapılmaktadır.

Tablo 3.1. Subay rütbe terfilerinde normal bekleme süreleri

Rütbeler	Normal Bekleme Süreleri
Asteğmen	8 Ay
Teğmen	3 Yıl
Üsteğmen	6 Yıl
Yüzbaşı	6 Yıl
Binbaşı	5 Yıl
Yarbay	3 Yıl
Albay	5 Yıl
Tuğgeneral-Tuğamiral	4 Yıl
Tümgeneral-Tümamiral	4 Yıl
Korgeneral-Koramiral	4 Yıl
Orgeneral-Oramiral	4 Yıl

Kaynak: 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 10.08.1967 tarihli 12670 sayılı Resmi Gazete, madde 30.

General ve Amiral terfileri ise aynı yasanın 47. maddesi ile düzenlenmiştir. Yasaya göre general ve amirallerin terfi edebilmeleri için aranan şartlar şunlardır(926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 48):

- Rütbeye mahsus bekleme süresini tamamlamış olmak,
- Rütbeye mahsus en az bir yıllık sicili bulunmak,
- Üst rütbe kadrosunda açık bulunmak,
- Yüksek Askeri Şura tarafından seçilmiş olmak
- Subay Sicil Yönetmeliği'nde belirlenen kıta hizmetini yapmış olmak,
- Korgeneral ve Koramiralliğe yükselebilmek için harp akademilerindeki öğrenimini başarı ile bitirmiş bulunmak. Kara Kuvvetlerinde muharip sınıfı General, Deniz Kuvvetlerinde güverte veya deniz sınıfı amiral ve Hava Kuvvetlerinde pilot sınıfı general olmak.

Personel Kanunu'nda ayrıca astsubayların sınıfları ve terfi esasları da ayrıntılarıyla belirlenmiştir. Bunun yanında ödüller, tazminatlar, askeri lojmanların kullanımı gibi diğer birçok hususta ayrıntılı bir şekilde yasal çerçeve içine alınmıştır.

Yukarıda kısaca değinilen bu iki kanuna bakıldığında TSK bürokrasisi içindeki tüm uygulamaların hukuki bir çerçeve içine alınmış olduğu görülmektedir. Weberyana

bürokrasi kuramı ve ideal bürokrasi modeli ele alınmadan önce, klasik yönetim kuramında kişisel ve geleneksel otorite kaynaklarından ziyade yasal/rasyonel otoriteye dayanıldığı vurgulanmıştır. Yönetim aygıtlarının etkin ve verimli çalışması için yönetim yapısının siyasi erke değil de hukuki dayanaklara dayandırılması gerektiğini ileri süren Weber, ideal bir bürokrasi modeli de öne sürmüştür. Bu modele göre en başta, bürokrasi içerisindeki çalışanların görev ve yetkileri yasalarla belirlenmiş bir işbölümü içinde tanımlanmalıdır. TSK ve bünyesindeki THK'daki faaliyetleri, personeli, prosedürleri ve genel işleyişi düzenleyen temel kuralların yasalarca belirlendiği görülmektedir. Yasal-rasyonel otoriteye dayanan TSK içinde çalışan memurlar ve subaylar yasalarla çeşitli sınıflara ayrılmış, çalışma alanları ve sorumlulukları ayrı ayrı belirtilmiştir. İdeal bürokrasi kuramında da vurgulandığı gibi, askeri personelin görevlendirilmesi birtakım şartlara, yükselmesi ve kariyer elde etmesi liyakata göre belirlenmiştir. Askeri personel sahip olduğu uzmanlık ve teknik bilgiye göre sınıflandırılırlar, liyakat şartlarına uygun oldukları sürece görevlerini sürdürürler ve belli görevleri yerine getirmeleri için belli şartları (hizmet süresi, diploma, teknik eğitim, sertifika, vb.) karşılamaları gerekir.

İdeal bürokrasi modelinin bir diğer özelliği hiyerarşik bir sistemin varlığıdır. İlk modern bürokratik aygıtlardan olan askeri bürokrasilerde bu olgu çok açık bir şekilde görülebilmektedir. TSK ve dolayısıyla THK bürokrasisine bakıldığında hiyerarşik yapı, emirlerin veriliş ve alınış şekli, gerek genel gerek umumi görevler kanun maddeleriyle belirlenmiştir. Üstten alta düzenlenmiş olan katı bir hiyerarşinin varlığı açıkça görülmektedir.

Çalışanların konumu, görevleri ve birbirleriyle olan ilişkileri Weberyen bürokrasi modelinin bir başka önemli konusudur. Weber'e göre tüm bu unsurlar belli ilkeler ve kurallara göre yazılı bir şekilde saptanmalıdır. Çalışanlar arasındaki ilişkilerde ise duygusallık, gayri resmi ilişkiler olmamalıdır. TSK ve THK'da profesyonel askeri personelin birbirleriyle olan ilişkileri, görevleri, sınıfları, özlük hakları, liyakat ve terfi sistemleri yine kanunlarca belirlenmiştir. Disiplin, vatana sadakat ve askerlik şerefi kanunlarda vurgulanmış, askerlerin kılık kıyafetleri ve hizmet esnasında takınacakları tutum ve davranışlar kanunlara dayanan yönetmeliklerce belirlenmiştir. Bu bağlamda TSK'nın başat unsurlarından olan THK bürokrasisinin yasal/rasyonel ilkelere düzenlenmiş olduğunu, gayrişahsiliğin ve hiyerarşik örgütlenmenin esas alındığını,

askeri personelin uzmanlığının ve etkinliğinin yasal güvence altına alınmış olduğunu söylemek mümkündür.

3.4.2. İşlevsel Yönden Analiz

Weberyan çerçeve içinden bakıldığında bürokratik aygıtların işlevselliği, söz konusu aygıtın meşru bir şekilde ortaya konan yasal/rasyonel kaideler veya yasalarca belirlenen görevleri etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmesiyle ölçülmektedir. Bu anlamda bürokratik aygıtın uzman kadrolara, yetkinleştirilmiş ve geliştirilmiş prosedürlere ve gerekli donanımına sahip olması gerekmektedir (Von Mises, 2007: 23). Bu bağlamda THK bürokrasisi işlevsel olarak analiz edilirken kurumun sahip olduğu donanımına, yürüttüğü faaliyetler ile yerine getirdiği görevlere, etkinliği ve verimliliği arttıracak prosedürlere bakılacaktır.

THK askeri bir kurum olarak Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini sağlamak ve dış tehditlere karşı Türk hava sahasını korumakla görevlendirilmiştir. Vatan savunması gibi önemli bir görevle yükümlü olan bu askeri bürokratik aygıtın görevini verimli ve etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için yeterli donanımına, insan gücüne ve etkinliği kanıtlanmış prosedürlere ihtiyacı bulunmaktadır.

Bu unsurlara geçmeden önce THK'nin gerek tarihte gerek yakın geçmişte katıldığı harekâtlara ve yerine getirdiği görevlere kısaca değinmekte fayda vardır. Daha önce de belirtildiği gibi THK dünyanın ilk askeri havacılık teşkilatlarından biri olup, 1944 yılından itibaren Kara ve Deniz Kuvvetleri gibi ayrı bir Kuvvet Komutanlığı olarak teşkilatlandırılmıştır. THK uluslararası tatbikatlarda ve atış yarışmalarında Türkiye'yi başarıyla temsil etmiş önemli bir kuruluştur. Yurt güvenliğini sağlamanın yanısıra uluslararası barışı sağlamak konusunda da önemli harekâtlara dâhil olmuştur (Özel, 2000: 198). 1993 yılında BM kararları doğrultusunda Ghedi Üssü'nde, 2000 yılında ise Aviano Üssü'nde birer filo oluşturarak Bosna-Hersek ve Kosova harekâtlarına dâhil olmuştur. Yakın geçmişte NATO güçlerinin parçası olarak Libya harekâtına da katılan THK, insani yardım ve ambargo görevlerinde etkili hizmetler vermiştir (Akçadağ, 2012, 25 06 2013).

THK, 1980 yılından sonra ortaya çıkan terör olgusuna karşı da aktif bir şekilde mücadele etmektedir. Özellikle gelişen teknolojiyle birlikte envantere eklenen yeni

savaş uçaklarıyla tehditlere karşı daha aktif bir mücadele yürütmektedir. Silah sistemlerindeki gelişim sayesinde hassas vuruş imkânının sağlanması, yürütülen operasyonlarda sivil ve askeri kaybı oldukça düşürmüştü ve THK'nın rolünü önplana çıkarmıştır (Akçadağ, 2012, 25 06 2013). Aşağıdaki tabloda THK'nın envanterinde mevcut bulunan uçak tipleri ve sayıları görülebilmektedir:

Tablo 3.2. Türk Hava Kuvvetleri envanterindeki uçak türleri, hizmete giriş yılları ve adetleri

Uçak Tipi	Hizmete Giriş Yılı	Adet
F-16C Fighting Falcon	1987	196
Northrop F-5A	1965	122
Northrop T-38A Talon	1979	73
Mc Donnell-Douglas RF-4E	1978	54
TUSAŞ CASA CN-235	1992	52
Cessna T-37C Tweetybird	1963	50
F-16D Fighting Falcon	1987	44
SIAI-Marchetti TAI SF 260D	1991	40
NF-5A	1989	31
Cessna T-41 Mescalero	1972	30
UH-1H	1970	27
Northrop F-5B	1965	22
Cougar	2000	20
C-160D Transall	1971	20
Nf-5b	1989	16
Lockheed C-130E Hercules	1964	8
Boeing KC-135R Stratotank	1995	7
Lockheed C-130B Hercules	1991	6
Grumman Gulfstream-IV	1991	3
Cessna C.550 Citation-VII	1993	2
Cessna C.550 Citation-II	1984	2
Nieuport Delage Nİ.D-42 C.I	1926	2
Nieuport 27	1922	2
Supermarine Spitfire Mk.XI	1944	1
Junkers A.35	1926	1
Nieuport 24	1922	1
D.F.W. C.V	1918	1

Kaynak: (www.hvkk.tsk.tr, 16 06 2013).

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, THK envanterinin büyük çoğunluğunu F16-C ve F-5A tipi savaş uçakları oluşturmaktadır. Uçakların hizmete girdiği yıllara bakıldığında THK'nın askeri havacılık konusunda hiç de geri kalmadığı görülmektedir. Envanterindeki uçakların çok büyük bir kısmı 1980'den sonra hizmete girmiş uçaklardan oluşmaktadır. Ancak Emekli Korgeneral Şadi Ergüvenç'in belirttiği gibi, THK donanımı edilgen bir yapıdadır (Akçadağ, 2012). Bir diğer deyişle THK tarafından kullanılan donanımlar ve uçaklar yurt içinde üretilmemekte, yurt dışından satın alınmaktadır.

2000'li yıllarda THK'nin dışa bağımlılığını azaltmak için önemli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Diğer yandan yeni modern uçaklarla donanımların siparişi verilerek çağın gereklerini yerine getirme çabası da sürdürülmektedir. Yerli donanım üretilmesine örnek olarak ilk eğitim uçağı Hürkuş, ilk insansız hava aracı ANKA üretilmiş olup, ilk yerli savaş uçağı olan FX projesi ile ilgili önemli çalışmalar yürütülmektedir (Sandıklı ve Akçadağ, 2012).

THK son dönemde modern askeri havacılıkta çağın gerekleri olan iki unsura büyük önem vermektedir. Bunlar insansız hava uçakları (İHA'lar) yoluyla keşif çalışmaları yapılması ve uzayda konuşlanacak uydular sayesinde istihbarat elde edilmesidir. İHA'ların envantere girmesi ve Türkiye'de İHA üretimine başlanmış olması, istihbarat ihtiyacının karşılanmasından terör unsurlarının yok edilmesine dek uzanan bir yelpazede THK'nın daha etkin faaliyetler yürütmesine yardımcı olmaktadır. En önemlisi dost unsurların zayıyatını oldukça azaltmaktadır. Diğer yandan 18 Aralık 2012'de uzaya fırlatılmış olan GÖKTÜRK-2 ve 2014 yılı içerisinde fırlatılmış olan GÖKTÜRK-1 projeleriyle TSK'nın istihbarata yönelik uydu görüntüsü ihtiyacı, herhangi bir hava sahası veya karasuları kısıtlaması olmaksızın karşılanabilecektir. Bu projelerle ayrıca keşif gözetleme uydularına yönelik teknolojik altyapının oluşturulması, uydu tasarım, montaj, test, entegrasyon ve üretim altyapısının geliştirilmesi hedeflenmektedir (Sandıklı ve Akçadağ, 2012).

THK'nın etkin ve verimli bir şekilde görevlerini yerine getirmesinde önemli bir rol oynayan diğer unsur sınıflandırma sistemiyle uzman kadrolar yaratmasıdır. Yukarıda da değinildiği gibi TSK Personel Kanunu, subayların sınıflandırılmasında gözetilen ilkeleri ve sınıf türlerini açıkça belirtmektedir. Bu sistemle amaçlanan askeri personelin

yetenekleri, kabiliyetleri, bilgi-beceri ve donanımlarına göre uygun görevlere alınması, dolayısıyla personelin TSK içinde en verimli bir şekilde kullanılması olmaktadır (926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1967, madde 21).

THK'nın işlevselliğini artıran önemli unsurlardan biri de işlerliği ve etkinliği kanıtlanmış eğitim prosedürleridir. Uçuş subaylarının aldığı eğitim buna örnektir. Uçuş eğitimi alacak subaylar pilot olabilmek için beş aşamalık bir eğitim programını başarıyla tamamlamalıdır. İlk aşamada, öğrencilerin özendirilmesi amacıyla T-41 tipi uçakla Özendirici Uçuş Eğitimi yapılır. Daha sonra SF-260D tipi uçakla Başlangıç Uçuş Eğitimi verilir. Üçüncü aşamada subaylar KT-1T tipi uçakla Temel Uçuş Eğitimi alırlar. Dördüncü aşamada pilotlar üç ayrı sınıfa ayrılarak, sınıflarına özgü eğitimlerini tamamlamak zorundadırlar. Bunlar T-38 uçağıyla yapılan Jet Uçuş Eğitimi, CN-235 tipi uçakla yapılan Ulaştırma Uçuş Eğitimi ve UH-1H tipi helikopterle yapılan Tekâmül Uçuş Eğitimidir. Beşinci aşamada uçuş eğitimini başarıyla tamamlayan subaylar pilot olarak atandıkları filolarda İntibak ve Harbe Hazırlık Eğitimi alırlar. Daha sonra Harbe Hazırlık Eğitimlerine gönderildikleri filolarda devam ederler (www.hvkk.tsk.tr, 17 06 2013).

Bunun yanında THK'da pilotların eğitimine yönelik son derece etkin özel bir eğitim uygulamaktadır. Anadolu Kartalı ismini taşıyan ve 30 Haziran 2000 yılında hayata geçirilen bu özel eğitim programı şu ilkedden hareketle ortaya konmuştur: *Silah sistemleri ne kadar mükemmel olursa olsun bu sistemlerin etkinliği kullanıcıya, kısaca insana bağlıdır.* THK'nın daha önce katıldığı harekâtlardan alınan tecrübelerle, eğitim programına katılan pilotlara çoklu eğitim imkânı verilmektedir (Akçadağ, 2012).

Anadolu Kartalı eğitiminin vizyonu; muharip eğitimin, hava-hava ve hava-yer şeklinde, hava-yer atış sahalarında ve/veya herhangi bir bölgede belirlenecek (simüle) ve silah ailesi prensibine göre kademeli bir hava savunması ile savunulan; stratejik, konvansiyonel harp ve terörizmle mücadele hedeflerine yapılacak taarruzların gerçek zamanlı olarak izlenmesi ve kıymetlendirilmesi şeklinde öngörülmüştür.

Anadolu Kartalı (AK – Anatolian Eagle) eğitimleri, başladığı 2001 yılından itibaren Hava Kuvvetlerinin pilotları ile katılımcı yabancı ülke Hava Kuvvetleri pilotlarına ve Türk Kara Kuvvetlerinin çeşitli unsurlarına muharebeye yönelik olarak çok kıymetli kabiliyetler kazandırmıştır. AK eğitimleri kapsamında, yüksek teknolojinin

sağladığı imkânlar vasıtasıyla oluşturulan gerçeğe yakın harekât ortamında, “Nasıl harp edeceksen öyle eğitim yap” özdeyişindeki anlayış gerçekleştirilmiş ve bu yolla THK'nin harbe hazırlığının ve etkinliğinin artırılmasına, bununla birlikte taktik eğitim ihtiyacının yönlendirilmesine önemli katkılar sağlanmıştır. Kısaca AK imkân ve kabiliyetleri; ufku geniş, geleceği parlak ve sürekli gelişme eğilimindeki bir muharip laboratuvar olarak hizmet sunmaya devam etmektedir.

Weberyan bürokrasi modeli içerisinde, idare ve çalışma yönteminin yasalara ek olarak yazılı belgelere dayanması verimliliği ve işlevselliği arttıran bir diğer önemli etmendir. Görev ve hizmetlerin standartlaştırılması için, yöntemde keyfiyet yerine bir örneklik yaratılması savunulmuştur. TSK ve THK'daki çalışmaların İç Hizmet Kanunu'na ek olarak, yönetmeliklerle yerine getirildiği görülmektedir. Emir alma ve yerine getirmede, karargâh ve kışlalardaki olağan faaliyetlerde ve emir komutası içindeki yazışmalarda yöntem ve kurallar söz konusu kanun ve ilgili yönetmeliklerle standart hale getirilmiştir.

Görüldüğü üzere THK bürokrasisi asli görevlerini yerine getirme konusunda son derece yeterli imkânlara, etkinliği kanıtlanmış prosedürlere ve uzman personele sahip köklü bir yapıdır. Uzun dönemli ve branşlara ayrılmış eğitim prosedürüyle, Anadolu Kartalı isimli özel eğitim programıyla yetkin uçuş subayları yetiştiren bu yapı personelinin uzmanlık esasına göre görevlere yerleştirilmesini yasal güvence altına almaktadır.

SONUÇ

Siyasal iktidar olgusu ve devlet algısı tarihsel olarak eski çağlara dayanmasına rağmen, yönetim yapılarının bürokratik örgütler temelinde şekillenmesi modernizmle meydana gelen bir gelişme olmuştur. Sanayi ve Fransız Devrimlerinin ardından sosyal ve ekonomik yapıları radikal bir değişime uğrayan ülkelerde, devlet aygıtına düşen görevlerin artması, geniş kitlelerin politik yaşama dâhil olması, idari görevlerin karmaşıklaşması, demokrasi ile eşitlik fikirlerinin önem kazanması ve idarenin yasalara dayanma zorunluluğu bürokratik yapıların ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Yakın çağda ülkeler arasındaki ekonomik ve askeri rekabet, eski çağlardan beri insanlık tarihinin parçası olan silahlı kuvvetlere büyük görevler yüklemiştir. Savunma ihtiyacının artması ve yeni askeri teknolojilerin geliştirilmesi gibi olgular silahlı kuvvetlerin ilk modernleştirilen kurumlar olmasına sebep olmuştur. Tarihe bakıldığında modern anlamda bürokratik yapıların oluştuğu ilk kurumlar arasında orduların başta yer aldığı görülmektedir.

TSK, eski Türk devletlerinden bu yana gelen köklü bir geçmişe sahip olmasına karşın Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerindeki ve Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş aşamasında geçirdiği reformlarla Türk devletinin ilk köklü bürokratik yapılarından biri olmuştur. Özellikle dünyada askeri havacılığın yeni gelişmekte olduğu dönemlerde, TSK bünyesinde kurulan THK son derece modern bir kurumdur. Aynı zamanda güçlü bir bürokratik geleneğe sahiptir.

Bu çalışmada THK örneği odak noktası olarak alınarak Türk askeri bürokrasisi inceleme altına alınmıştır. Bu inceleme, modern yönetimler üzerine ilk detaylı kuramsal çalışmaları yapmış ve bürokratik örgütlenmelere ilişkin önemli bir kavramsallaştırma aracı oluşturmuş Alman sosyolog Max Weber'in ideal bürokrasi modeli üzerinden gerçekleştirilmiştir. Weber'in ideal tip bürokrasisinin taşıdığı özellikler çerçevesinde, THK'nin bürokratik yapısı incelenmiş ve karşılaştırma yapılmıştır.

Weberyan kuramsal çerçeve içinde TSK ile THK incelendiğinde, ilk olarak bu kurumların yasal/rasyonel otoriteye dayandırılmış olduğu görülmektedir. Bu iki kurum ne geleneklere ve törelere, ne de karizmatik kimselerin keyfi idaresine göre yönetilmektedir. TSK ve THK en başta Türkiye Cumhuriyeti anayasasının belirlediği

ilkeler ve ilgili yasaların hükümleri ile yetkilendirilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde de görüldüğü üzere TSK ve Genelkurmay Başkanlığı teşkilatının görevleri, faaliyetleri ve sınırlılıkları yasalarla açık ve kesin bir şekilde belirtilmiştir. Türk askeri bürokrasisi ülkenin kuruluşundan günümüze dek varlığını yasaların kendisine tanıdığı sınırlar içerisinde hareket etmiştir.

Yasal ve rasyonel otoriteye yapılan vurgu, ideal bürokrasi modelinin taşıdığı özellikler içinde önemli bir yer taşımaktadır. Bu özelliklerden ilki bürokratik yapılarda görev alan memurların konumu, aralarındaki ilişkiler ve işbölümüdür. TSK ve THK'daki bürokratik yapılanma ve personeliyle ilgili ilkeler iki önemli yasayla belirlenmiştir. TSK İç Hizmet Kanunu ve TSK Personel Kanunu Türk askeri bürokrasisinin dayandığı iki önemli yasal metindir.

Weberyan bürokrasi modeline göre uzmanlıkları ve becerilerine göre yasal ilkeler çerçevesinde işbölümünün yapılması gerektiği vurgulanmıştır. TSK ve THK bürokrasisinin dayandığı yasalara bakıldığında personelin birbirinden farklı görevlerde uzmanlaşmış çeşitli sınıflara ayrıldığı görülmektedir. Uzmanlıkları ve liyakatlarına göre kariyer imkanı tanınan personelin görevleri, yetkileri ve kendi aralarındaki ilişkileri net bir şekilde belirtilmiştir. THK içinde yer alan sınıflar (yer hizmeti, pilotlar) liyakat ve kariyer ilkesi doğrultusunda yükselebilmek, yetki ve görev alma hakkına sahiptir. Sorumlulukları, aralarındaki ilişkiler ve özlük hakları yasalarla açık bir şekilde belirtilmiş, herhangi bir keyfi ve gayri resmi ilişkiye yer tanınmamıştır.

Weberyan bürokrasi modelinin yapısal özellikleri arasında hiyerarşi sıklıkla vurgulanmıştır. Tüm askeri kurumlar gibi, TSK ve THK da hiyerarşik yapılanmanın belirgin bir şekilde ortaya çıktığı bürokratik yapılardır. Bir kez daha yasalarla, astlar ve üstler, aralarındaki ilişkiler, emirlerin alınış-veriliş biçimleri, rütbeler, yetkiler ve sorumluluklar hiyerarşik bir yapılanmaya hizmet edecek şekilde belirlenmiştir.

THK örneğinden hareketle, TSK bürokrasisi yapısal olarak Weberyan ilkelerle uyum göstermektedir. Tüm işleyişin ve faaliyetlerin yasal kurallara dayandırıldığı bu bürokratik yapı içinde, çalışanların kurum içinde ve birbirleriyle olan konumları katı bir hiyerarşi içinde organize edilmiştir. Çalışanların yetki alanları yukarıda bahsi geçen yasalarla belirlenmiştir. İşbölümü, hiyerarşi içinde farklı görevler alan personelin sınıflar halinde ayrılması ile belirginleşir. Personelin özlük hakları, terfi sistemleri,

disiplin, kılık kıyafetleri, davranışlarında hiçbir gayri resmi, duygusal ve keyfi uygulama yoktur. Tüm bu unsurlar yasalarca belirlenmiştir.

Weberyan bürokrasi modelinin önemli bir özelliği de verimlilik ve etkinliğe atfedilen önemdir. Bürokrasinin güç kaynağının siyasi otoriteninkinden ayrılması ve faaliyetler ile personelin yasal/rasyonel ilkeler çerçevesinde belirlenmesindeki amaç verimliliğin artırılmasıdır. Bürokratik yapılanmalardaki liyakat sistemi ve uzmanlaşma hiyerarşik olarak yapılanmış ve farklı yetki alanlarında işbölümüne tabi olmuş personelin etkinliğini arttırmada çok önemlidir. THK personelinin sınıflandırılma sistemine bakıldığında, farklı uzmanlıklara göre geniş bir sınıflar yelpazesi dikkat çekmektedir. Pilotlar arasında dahi farklı alanlarda uzmanlaşma bulunmaktadır. THK personeli becerileri ve eğitimlerine göre titizlikle sınıflandırılmakta, eğitimlerine kurum içinde devam etmekte ve uzmanlaşarak yükselebilmektedirler. Bu da genel olarak THK bürokrasisinin verimliliğini ve etkinliğini arttırmaktadır. Anadolu Kartalı gibi özel eğitimler THK'nın uluslararası başarılarında ve tanınırlığında önemli bir pay sahibidir.

Weberyan model çerçevesinden bakıldığında, THK ve TSK'da faaliyetlerin yürütülmesinde kullanılan prosedürlerin, bu yapıların işlevselliğini arttırdığı görülmektedir. Weber tarafından önerildiği gibi, TSK'da yönetmelikler ve yasalarla standart hale getirilmiş prosedürler uygulamalarda keyfiliği kaldırıp, yeknesaklık getirerek askeri bürokrasinin işlevselliğini arttırmaktadır. Aynı unsur uzman kadro yetiştiren eğitim kurumlarında da görülmektedir. Her bir pilot ve teknisyen sınıfı için ayrı eğitim prosedürlerinin varlığı ve bu eğitimlerin özel kadrolar tarafından ileri teknoloji yardımıyla verilmesi buna örnektir.

Weberyan modelde bürokratik yapıların işlevselliğini arttıran bir diğer önemli unsur bürokratik yapıların sahip olduğu modern teknik bilgi, donanım ve ekipmanın mevcudiyetidir. THK bir örnek ve modern prosedürlerin yanı sıra, sürekli güncellenen bir envantere sahiptir. Bunun yanında havacılık alanındaki son yenilikleri takip etmekte, uydu teknolojileri ve insansız hava araçlarında önemli atılımlar yapmaktadır.

Genel olarak bakıldığında Türk askeri bürokrasisi içinde yer alan THK, Weber tarafından önerilen ideal tip bürokrasilerin taşıması gereken özelliklere sahiptir. Gerek kurumun gerekse çalışanların görev ve yetkileri yasal/rasyonel ilkelere dayandırılmıştır. Tamamen yasal otoriteye dayanarak aldığı bu görevlerin yerine getirilme biçimleri,

faaliyetleri ve işbölümü ile sınıflara ayrılmış personelin yetki ve görevleri yasalarla belirlenmiştir. Kurum genelinde verimliliğin ve etkinliğin artırılması amacıyla uzmanlaşma, kurum içi eğitim, standart prosedürler, liyakat ve terfi sistemi yine yasalarla kesin bir şekilde belirlenmiştir. Kişisellik, gayri resmîlik ve duygusallığın bulunmadığı bu yapıda faaliyetler, personel arası ilişkiler ve resmi görev yerlerindeki kurallar yasalar ve yönetmeliklerce belirlenmiştir. Son olarak THK örneğinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin en köklü kurumlarından biri olan TSK, Weberyân ideal tip bürokrasiyle uygunluk içindedir.

KAYNAKÇA

- AHMAD, Feroz (1998). **Demokrasi Sürecinde Türkiye (1945-1980)**, Hil Yayınları, İstanbul.
- AKÇADAĞ, Emine (Ocak 2012), **Türk Hava Kuvvetleri'nin Bugünü ve Yarını, E. Korgeneral Şadi Ergüvenç ile Söyleşi**, Bilge Adamlar Stratejik Araştırmalar Merkezi,
<http://www.bilgesam.org/tr/images/stories/bilgesoylesi/bilgesoylesi11.pdf>, 25 06 2013.
- AKGÜN, Seçil Karal ve Murat ULUĞTEKİN (2004). **Kuruluşunun İlk Yıllarında Türk Tayyare Cemiyeti (Türk Hava Kurumu)**, Cumhuriyetin 80. Yılına Armağan, Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- BARANSEL, Atilla (1979); **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, Cilt 1, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- BAYRAMOĞLU, Ali (1997). "Siyasal İktidar ve Ordu İlişkileri", **Umran Dergisi**, S:36, ss. 39-51. Mart-Nisan 1997.
- BERKMAN, A. Ümit (1975). "Comparative Public Administration and the Study of Bureaucracy", **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 8., Ankara.
- BENER, Erhan (2002). **Bürokratlar**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- ÇELİK, Seydi (2007). "Türkiye'de Askeri Güvenlik Bürokrasisinin Anayasal Sistem İçerisindeki Yeri", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı**, Doktora Tezi, İstanbul.
- ÇOKER, Fahri; ÖZTÜRK, Kazım (1995). **Türk Parlamento Tarihi II. Cilt I. Dönem Milli Mücadele ve T.B.M.M. Birinci Dönem 1919-1923 Tutanaklardan Mudanya Ateşkes Anlaşması ve Lozan Barış Konferansı İlk Aşaması**, (Der.), TBMM Vakfı Yayınları, Ankara.

- ÇUFALI, Mustafa (2004). **Türkiye’de Demokrasiye Geçiş Dönemi (1945-1950)**, Babil Yayınları, Ankara.
- DERELİ, Toker (1976). **Organizasyonlarda Davranış**, İ.Ü. İktisat Fakültesi Cilt 1, İstanbul.
- DU GAY, Paul (2005). **The Values of Bureaucracy**, OUP Oxford, London.
- DUVERGER, Maurice (1995). **Siyaset Sosyolojisi**, Varlık Bilgi Dizisi: 27, Çev: Şirin Tekeli, İstanbul.
- ERHAN, Çağrı (2003). “ABD ve NATO’yla İlişkiler”, **Türk Dış Politikası, Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar**, Ed. Baskın Oran, C:1, İletişim Yayınları, İstanbul.
- ERGUN, Turgay (1997). “Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar ve Bürokrasinin Sorumluluğu”, **Yeni Türkiye Dergisi**, Yıl: 3, ss.388-393.
- ERGUN, Turgay; POLATOĞLU, Aykut (1992). **Kamu Yönetimine Giriş**, 4.Baskı, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ERYILMAZ, Bilal (1993). **Bürokrasi**, Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- ERYILMAZ, Bilal (2002). **Bürokrasi ve Siyaset: Bürokratik Devletten Etkin Yönetime**, Alfa Yayınları, İstanbul.
- ERYILMAZ, Bilal (2010). **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- EVREN, Kenan (1981). **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren’in Söylev ve Demeçleri (12 Eylül 1920-12 Eylül 1981)**, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- GALBRAITH, John Kenneth (2007). **The New Industrial State**” Princeton University Press, New Jersey.

- GENELKURMAY BAŞKANLIĞI (1996). **Türk Silahlı Kuvvetler Tarihi III'üncü Cilt 6'ncı Kısım (1908-1920)**, ATASE Yayınları, Genelkurmay Basım Evi, Ankara.
- GENELKURMAY BAŞKANLIĞI (1999). **Türk İstiklal Harbi I'inci Cilt Batı Cephesi 1'inci Kısım**, ATASE Yayınları, Genelkurmay Basım Evi, Ankara.
- GERTH, H. H., MILL, C. Wright (1987). **Sosyoloji Yazıları**, Çev: Taha Parla, Hürriyet Vakfı Yayınları, İstanbul.
- GÖKÇE, Orhan; GÖKÜŞ, Mehmet; KUTLU, Önder (2002). **Kamu Yönetimi Ders Notları**, Dizg, Konya.
- GÜLMEZ, Mesut (1975 Mart). "Weber ve İdeal Tıp Bürokrasi Anlayışı", **AİD**, C.8, S.1, ss.15-28.
- HALE, William (1994). **Turkish Politics and the Military**, Psychology Press, London.
- HALE, William (1994). **Türkiye'de Ordu ve Siyaset: 1789'dan Günümüze**, Hil Yayınları, İstanbul.
- HEYWOOD, Andrew (2007). **Siyasi İdeolojiler**, Adres Yayınları, Ankara.
- HEPER, Metin (1996). "Cumhuriyet Bürokrasisi", **Cumhuriyet Dönemi Türk Ansiklopedisi**, C:2 İletişim Yayınları, İstanbul.
- HICKS, Herbert G., GULLETT G. Ray (1981). **Organizasyonlar**, Teori ve Davranış, İİTİA İşletme Bilimleri, Eskişehir.
- İLMEN, Süreyya (1947). **Türk Tayyarecilik ve Balonculuk Tarihi**, Hilmi Kitabevi, İstanbul.
- İstiklal Savaşında Türk Havacılığı (1957). **Hava Mecmuası**, Yıl: 1957, Sayı 186.
- JENKINS, Gareth (2005). **Context and Circumstance: The Turkish Military and Politics**, Routledge, London.

- KANSU, Yavuz, vd. (1971). **Havacılık Tarihinde Türkler 1 En Eski Çağlardan Birinci Dünya Savaşına**, Hava Kuvvetleri Basım ve Neşriyat Müdürlüğü, Ankara.
- KAPANİ, Münci (1987). **Politika Bilimine Giriş**, 4. Baskı, Bilgi Yayınları, İstanbul.
- KARAYALÇIN, Yaşar (1973 Temmuz). “Meritokrasi”, **Ankara Ticaret Odası Dergisi**, Ankara.
- KAYMAKLI, Hulusi (1997). **Havacılık Tarihinde Türkler 2 Cilt**, Kültür Ofset, Ankara.
- KAZANCI, Metin (1972 Aralık). “Teknokrat Tanımı Üzerine Bir Deneme”, **AİD**, C.5, S.4, ss.11-29.
- KESKİN, Mustafa (1988). “Milli Mücadelede Türk Hava Kuvvetleri için Uçak Sağlanması,” **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 1988, Sayı 2, ss.36-49.
- KURTER, Ajun (2009). **Türk Hava Kuvvetleri Tarihi 5 Cilt**, Hava Kuvvetleri Komutanlığı, Ankara.
- MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI (23 Mayıs 1968). Subay Sınıflandırma Yönetmeliği, **Resmi Gazete**, Sayı: 12906. <http://www.seo.mavi1.org/mevzuat/30316.html>.
- MILLMAN, Brock (1995). “Turkish Foreign and Strategic Policy 1934-42”, **Middle Eastern Studies**, Haziran 1995, Cilt 31, Sayı 3, ss. 483-508.
- MOUZELIS, Nicos P. (1975). **Organization and Bureaucracy**, An Analysis of Modern Theory, London.
- MULLINS, Laurie J. (2005). **Management and Organizational Behaviour**, Pitman Publishing House, London.
- OKTAY, Cemil (1983). **Yükselen İstemler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi**, İ.Ü.S.B.F. Yayınları, İstanbul.

- OKTAY, Cemil (1997). **Siyasal Sistem ve Bürokrasi**, Der Yayınları, İstanbul.
- ÖNCÜ, Ayşe (1982). **Örgüt Sosyolojisi**, Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, G.7, Ankara.
- ÖZDEMİR, Hikmet (1993). **Rejim ve Asker**, İz Yayıncılık, İstanbul.
- ÖZEL, Mehmet (2000). **2000’li Yıllara Girerken Türk Ordusu**, Kültür Bakanlığı, Ankara.
- ÖZKALP, Enver (1989). **Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış**, Eskişehir İTİA Yayınları, No. 249/169, Eskişehir.
- ÖZKALP, Enver; SABUNCUOĞLU, Zeyyat (1987). **Örgütlerde Davranış**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 116, Eskişehir.
- ÖZKOYUNCU, Şerife (1999). “Türk Bürokrasi Geleneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- ROBSON, A. William (1969); “Yöneten ve Yönetilenler” (Çev.: Birkan Uysal), **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, ss. 27-36, TODAİE Yayınları, Ankara.
- SANDIKLI, Atilla; AKÇADAĞ, Emine (2012) **Göklerdeki İstikbalimiz: Dünden Bugüne Türk Hava Kuvvetleri**, BİLGESAM, http://bilgesam.org/tr/index.php?option=com_content&view=article&id=2097:goeklerdeki-stikbalimiz-duenden-bugue-ne-tuerk-Hava. 10.03.2012.
- SARP, İrfan (1986). **Hava Kuvvetlerinin Doğuş Yılları**, Havacılık Basım ve Neşriyat Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- SAUVY, Alfred (1975); **Bürolar ve Bürokrasi**, Gelişim Yayınları, İstanbul.
- SHAFRITZ, Jay M.; STEVEN, J. (2010); **Classics of Organization Theory**, University of Prittsburg, California.

- SMITH, B. C. (1988). **Bureaucracy and Political Power**, ST.Martins Press, New York.
- ŞAHİN, Ali (1998). “Bürokrasi Kuramı ve Türk Bürokrasisi”,Yüksek Lisans Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Konya.
- ŞAYLAN, Gencay (1974). **Türkiye’de Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyaset İdeolojisi**, TODAİE Yayınları, Ankara.
- ŞİMŞEK, M. Şerif (1994). **Yönetim ve Organizasyon Ders Notları**, Konya.
- SOFUOĞLU, Adnan (1994). **Kuva-yı Milliye Döneminde Kuzeybatı Anadolu 1919-1921**, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- SOYUPAK, Kemal (1983). “Silahlı Kuvvetlerin Teşkilatı ve Görevi”, **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, C: 10, İletişim, İstanbul.
- STUART, Kline (2002). **Türk Havacılık Kronolojisi**, HAVAŞ, İstanbul.
- TAYHANİ, İhsan (2004). **Atatürk’ün Bağımsızlık Politikası ve Uçak Sanayi (1923-1950)**, Türk Hava Kurumu Kültür Yayınları No: 1, Ankara.
- TEKİNKUŞ, Mehmet (1994). Türk Kamu Yönetimi’nde Sistem Yaklaşımı Açısından Bürokrasi-Siyaset İlişkisi, **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- TORTOP, Nuri, İSBİR Eyüp G., AYKAÇ, Burhan (1993); **Yönetim Bilimi**, Yargı Yayınları, Ankara.
- TURHAN, Talat (1966-1967). **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, Der: Kazım Öztürk, C:1-C:III, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- TURHAN, Talat (1981). **Türkiye Cumhuriyeti Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren’in Söylev ve Demeçleri (12 Eylül 1980-12 Eylül 1981)**, Başbakanlık Basımevi, Ankara.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, C: III.

VON MISES, Ludwig (2007). **Bureaucracy**, Liberty Fund, Indianapolis.

WEBER, Max (1998). **Sosyoloji Yazıları**, İletişim Yayınları, İstanbul.

YILMAZ, AYTEKİN (1997). “Siyasal ve Bürokratik Yozlaşma”, **Yeni Türkiye**, Yıl: 3, Sayı: 13, ss. 418-438.

211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu (4 Ocak 1961), **Resmi Gazete**.

539 Sayılı Bahriye Vekaleti Teşkiline Dair Kanun (29 Aralık 1924). **Düstur**, 3. Tertip, C: 6.

636 Sayılı Şurayı Askerinin Teşkilat ve Vezaifi Hakkında Kanun (22 Nisan 1925). **Düstur**, 3. Tertip, C: 6.

870 Sayılı 19 Nisan 1341 tarihli Şurayı Askeri Kanununun İkinci Maddesini Muadil Kanun (30 Mayıs 1926). **Düstur**, 3. Tertip, C: 7.

926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu (27 Temmuz 1967). **Resmi Gazete**.

1325 Sayılı Kanun (31 Temmuz 1970). **Resmi Gazete**.

1488 Sayılı Kanun (20 Eylül 1971). **Resmi Gazete**.

2709 Sayılı 1982 Anayasası (9 Kasım 1982). **Resmi Gazete**.

4963 Sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun (30 Temmuz 2003). **Resmi Gazete**.

5400 Sayılı İstiklal Mehakimi Kanunu ile Tadillerinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun (4 Mayıs 1949). **Düstur**, 3. Tertip, C: 30.

İnternet Kaynakları

Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Resmi İnternet Sitesi. www.dzkk.tsk.tr. Erişim tarihi: 15 04 2013.

Genelkurmay Başkanlığı Resmi Kurumsal İnternet Sitesi. www.tsk.tr. Erişim tarihi: 15 04 2013.

Hava Kuvvetleri Komutanlığı Resmi İnternet Sitesi. www.hvkk.tsk.tr. Erişim tarihi: 15 04 2013.

Jandarma Genel Komutanlığı Resmi İnternet Sitesi. www.jandarma.tsk.tr. Erişim tarihi: 15 04 2013.

Kara Kuvvetleri Komutanlığı Resmi İnternet Sitesi. www.kkk.tsk.tr. Erişim tarihi: 15 04 2013.

Sahil Güvenlik Komutanlığı Resmi İnternet Sitesi. www.sgk.tsk.tr. Erişim tarihi: 15 04 2013.

DİZİN

I	
1961 Anayasası	48, 49, 50, 51
A	
AB	52
ABD	xii, 45, 46, 47, 63, 66, 92
askeri bürokrasi ...	vi, ix, 1, 2, 16, 38, 40, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 55, 56, 78, 81, 87, 88, 89
Askeri Hâkim	78
Astsubay	58
B	
Bando	78
Bilgi ve uzmanlık	33
Bruno Rizzi	22
Bürokrasi	viii, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 14, 16, 20, 22, 28, 70, 92, 93, 94, 95, 96
Bürokratik kolektivizm teorisi	ix, 22
Ç	
Çağdaş bürokrasi kuramları	viii, 20
D	
Demokrasi ve eşitlik fikri.....	ix, 30
Devamlı bir statü	34
Din İşleri.	78
Diş Tabibi	78
E	
Eczacı	78
Erkan-ı Harbiye-i Umumiye	39, 40
G	
Gaetano Mosca.....	23
Geleneksel otorite.....	viii, 11
Genelkurmay Başkanlığı ..	ix, 11, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 63, 65, 66, 77, 88, 96, 97
H	
Hacim	ix, 29
Hava Savunma.....	78
Hava Savunma.....	78
Hava Trafik.....	78
Hegelci bürokrasi kuramı	viii, 8
İ	
İdeal tip bürokrasinin avantajları.....	viii, 20
İdeal tip kavramı.....	viii, 15, 16
İkmal.....	60, 68, 78
İnsani Yardım Tugayı	54
İstihbarat.....	42, 53, 78
İstihkâm	43, 56, 57, 63, 78
İstikrar ve süreklilik.....	ix, 32
J	
Jandarma Genel Komutanlığı	55, 56, 59, 98
K	
Kamu politikası	ix, 32
Kapitalist sistem	ix, 30
Karar verme iktidarı	33
karizmatik otorite	12, 13
Karizmatik otorite.....	viii, 12
kolektivizm teorisi.....	22
Kolordu.....	43, 54, 56, 57, 58, 66
Komando Tugayı	54, 57
Kontrol İhbar	78

L		
Levazım.....	42, 78	
M		
Maliye	78	
Marksist yaklaşımda bürokrasi	viii, 8	
MBK.....	xii, 48	
Mekanize Piyade Tugayı ..	54, 56, 57, 58	
Mekanize Tümen.....	54	
Meritokrasi	ix, 27, 28, 94	
Milli Güvenlik Konseyi	50, 51	
Mosca ve yönetici sınıf teorisi	ix, 23	
Motorize Piyade Tugayı	54, 57, 58	
Muhabere.....	63, 78	
Muharip Sınıf	78	
Mühendis.....	78	
Mühimmat.....	52, 78	
Mühimmat Tahrip.....	78	
N		
NATO..	xii, 1, 45, 46, 47, 57, 66, 67, 82, 92	
O		
Oligarşinin tunç kanunu	ix, 20	
Ordu	43, 44, 47, 54, 56, 57, 91, 93	
Ö		
Öğretmen.....	78	
Örgüt ideolojisi.....	35	
Özerk yapıli örgütler	34	
P		
Pareto ve siyasal elit teorisi.....	ix, 24	
Personel ...	42, 53, 69, 71, 76, 77, 78, 79, 80, 84, 88, 97	
Pilot	68, 69, 78	
Piyade	54, 56, 57, 58, 59, 78	
Planlama ve bütçeleme	34	
R		
Robert Michels	20	
S		
Sağlık.....	68, 78	
Sanayileşme.....	ix, 1, 30, 31	
SAT	xii, 58	
Sevk ve idare	ix, 31	
Seyrüsefer	78	
Silah Sistem.....	78	
SSCB	xii, 45, 46	
Subay	xi, 72, 75, 77, 79, 80, 94	
T		
Tabip	78	
TBMM.....	xii, 41, 49, 51, 65, 75, 91	
Teknokrasi	ix, 25, 26	
THK .x, xii, 2, 55, 56, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 78, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89		
Topçu Tugayı.....	54, 57	
TRT	xii, 52	
Truman Doktrini	45	
TSKxii, 2, 50, 51, 54, 56, 62, 71, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 84, 86, 87, 88, 89, 90		
U		
Uçak Bakım.....	78	
Ulaştırma	68, 69, 78, 85	
V		
Veteriner	78	
Vilfredo Pareto	24	

W

Weber ... vi, vii, viii, 1, 2, 4, 6, 8, 10, 11,
12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 28,
29, 31, 62, 70, 71, 78, 81, 87, 89, 93

Weberyan bürokrasi kuramı ..viii, 10, 81

Y

Yardımcı Sınıf 78

Yasal/Rasyonel otorite viii, 13

YÖKxii, 52

Yüksek Askeri Şura...42, 43, 44, 47, 49,
80

Z

Zırhlı Tugay.....54, 56, 57, 58