

PAPER DETAILS

TITLE: Weberyen Bürokrasi Baglaminda Türkiye'de İç Güvenlik Bürokrasisi

AUTHORS: Hasan Alpay KARASOY, Mustafa YENIKAYNAK

PAGES: 231-240

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2012765>

Araştırma Makalesi

Weberyen Bürokrasi Bağlamında Türkiye’de İç Güvenlik Bürokrasisi

Internal Security Bureaucracy in Turkey in the Context of Weberyen Bureaucracy

Hasan Alpay KARASOY¹, Mustafa YENİKAYNAK²

Öz

Memurların hakimiyeti olarak adlandırılan bürokrasi günümüzde örgüt ve yönetim biçimi, personel ve kırtasiyecilik anlamlarında kullanılmaktadır. Bürokrasinin en önemli düşünürlerinden olan Weber ideal tip ve otorite tipleri olmak üzere bürokrasiyi sınıflandırmıştır. İdeal tip bürokrasiyi yasalarla düzenlenmiş yetki alanı, hiyerarşi, yazılı belgelere dayanması, iş bölümü ve uzmanlaşma, gayri-şahsilik, kariyer yapısı, kurallar sistemi ve kamu-özel hayatın ayrımı oluştururken, otorite tiplerini, geleneksel, yasal ve karizmatik otoriteler oluşturmaktadır. Türkiye’ye gelindiğinde ise iç güvenlik bürokrasisinin unsurlarını Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı oluşturmaktadır. Böylece bu çalışma Türkiye’nin iç güvenlik bürokrasisinin, Weber’in bürokrasi tipleri üzerinden değerlendirilmesini kapsamaktadır. Bu kapsamda öncelikle Weberyen bürokrasiye dair incelemeler yapılmış, ideal tip için öngörülen nitelikler ortaya konmaya çalışılmıştır. Ardından Türkiye’deki iç güvenlik bürokrasisi kurumsal yapılar üzerinden incelenmiş, yapısal ve mevzuat boyutlarıyla kurumsal analizler yapılmıştır. EGM, JGK ve SGK alt başlıklar halinde ortaya konularak her bir yapının ortak özellikleri üzerinden değerlendirmeler yapılmaya çalışılmıştır. Son olarak bu yapıların Weberyen bürokrasi bağlamında değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bürokrasi, Weber, Güvenlik Politikası, Jandarma, Polis.

Jel Kodları: M12, M19.

Abstract

Bureaucracy, called the domination of civil servants, is used in organization and administration style, personnel, and stationery. Weber classified bureaucracy as an ideal type and authority type. While the ideal type of bureaucracy consists of legally regulated jurisdiction, hierarchy based on written documents, division of labor and specialization, impersonality, career structure, a system of rules, and public-private life, authority types is traditional, legal, and charismatic authorities. When it comes to Turkey, the elements of the internal security bureaucracy consist of the General Directorate of Security, the Gendarmerie General Command, and the Coast Guard Command. Thus, this study covers the evaluation of Turkey's internal security bureaucracy through Weber's bureaucracy types. In this context, first of all, the Weberian bureaucracy was examined, and the qualities predicted for the ideal type were tried to be revealed. Then, the internal security bureaucracy in Turkey was examined through institutional structures, and institutional analyzes were made in terms of structural and legislative dimensions. EGM, JGK and SGK have been put forward under sub-headings and evaluations have been made on the common features of each structure. Finally, it is aimed to evaluate these structures in the context of Weberian bureaucracy

Keywords: Bureaucracy, Weber, Security Policy, Gendarmerie, Police.

Jel Codes: M12, M19.

¹ Doç. Dr. Selçuk Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, alpaykarasoy@hotmail.com, 0000-0002-3813-2960

² YL Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, SBE, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, m.yenikaynak@gmail.com

Giriş

Bürokrasi memurların hakimiyeti anlamına gelmekte olup ilk olarak Fransız Vincent de Goumay tarafından 1745 yılında kullanılmıştır. Günümüzde gelindiğinde ise bürokrasi üç farklı anlamla karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; devleti ve personeli kapsayan birincil anlam, örgütlenme ve yönetim biçimi olarak ikincil anlam ve kırtasiyecilik, iş geciktirme veya başkasının işini görme olarak ifade edilen üçüncü anlamıdır. Bürokrasinin en önemli dönürlerinden olan Weber bürokrasiyi iki farklı şekilde sınıflandırmıştır. İdeal tip bürokraside yasalarla düzenlenmiş yetki alanı, otorite hiyerarşisi, yönetimin yazılı belgelere dayanması, iş bölümü ve uzmanlaşma, gayri şahsilik, kariyer yapısı, kurallar sistemi, kamu ve özel hayatın ayrışması şeklinde sınıflandırma yapılmış olup ideal tip bürokraside yasal otorite, karizmatik otorite ve geleneksel otorite şeklinde sınıflandırma yapılmıştır.

Geleneksel otorite emretme gücüne dayalı meşruluğunu geleneklerden alan efendi, hizmetkar ilişkisine dayanan otorite şeklidir. Geleneksel otoritede memurlar, akrabalar, köleler, yandaşlar, serfler veya hür kalmış kölelerden oluşmakta olup atamalarında, terfilerinde ve maaşlarında belirli bir kriter bulunmamaktadır. Karizmatik otoritede, otorite liderin cazibesinden kaynaklı olup belirli bir memurları değil yandaşları bulunmaktadır. Otorite inananların inançları kadar güçlüdür, yönetilenler otoritenin olağanüstü gücünün tükendiğine inandıklarında otorite sona ermektedir. Yasal otorite ise en iyi bürokrasi şekli olarak adlandırılmakta olup, otoritenin kişilere değil yasalara dayanmasıdır. Yasal otorite de memurlar bulunmakta olup görev ve yetkileri ile atama, terfi, tayin ve aylık gibi haklarının yasalarla belirli olduğu otorite şeklidir.

Türkiye iç güvenlik bürokrasi Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı’ndan oluşmaktadır. Emniyet teşkilatının başlangıcı Osmanlı Devleti’nin kuruluşundan itibaren karşımıza çıkmaktadır. 1845 yılına gelindiğinde “Polis” adıyla bir teşkilat kurulmuştur. Günümüzde merkez ve taşra olarak teşkilatlanmıştır. Jandarma ismi ilk defa 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanının da karşımıza çıkmakta olup örgütsel yapısı ve işleyişi 2803 sayılı kanunla sağlanmaktadır. Sahil Güvenlik Komutanlığı’nın bürokratik yapısı ise 7068 sayılı kanunda karşımıza çıkmaktadır. Bu noktalardan hareketle çalışmanın birinci bölümünde bürokrasinin genel çerçevesine, ikinci bölümünde Max Weber’in bürokrasi anlayışını oluşturan ideal tip otorite ve otorite tiplerine son bölümünde ise Türkiye’nin iç güvenlik bürokrasisini oluşturan Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı başlıklarına değinilmiştir.

1. Weberyen Bürokrasi

Bürokrasi kelimesi Latince kökenli olup ilk kısmını oluşturan “bureau” kelimesi koyu, kasvetli anlamına gelen “burrus” kelimesinden gelmektedir. Aynı kökten olan “la bure” ise memurların masalarda kullandıkları örtü anlamına gelmektedir. Kelimenin ikinci kısmında ise “craite” kelimesi hakimiyet iktidar anlamına gelmektedir (Akçakaya, 2016: 244). Böylece bürokrasi kelimesi memurların hakimiyeti şeklinde tanımlanabilmektedir. Bürokrasi kavramını ilk olarak Fransız Vincent de Goumay 1745 yılında kullanmış olup “bürolarda çalışanların siyasal güçleri” ile “siyasal hayatta önemli bir yere sahip oldukları” anlamlarını taşımaktadır (Heper, 1989: 290). Günümüzde bürokrasi üç anlamda kullanılmaktadır. Bunlar; ilk olarak bütün devleti ve personeli kapsayan anlam, ikinci olarak örgütlenme ve yönetim biçimi anlamı (Dursun, 1992: 133) ve son olarak kırtasiyecilik, iş geciktirme veya başkasına gönderme ve idari baskı gibi olumsuz anlam şeklindedir (Baransel, 1979: 165). Bürokrasiyi en etkili ve verimli yönetim şekli olarak gören Weber oluşturduğu Bürokratik Yönetim Teorisi ile yönetim bilimi literatüründe önemli bir yere sahiptir (Özer, 2013:46). Weber’in örgütler üzerine geliştirdiği bürokrasi ideal tip bürokrasi olarak adlandırılmaktadır. Buradaki ideal tip kavramı “arzulanan” veya “olması gereken” şeklinde değil tam örneği olmayan “saf” anlamında kullanılmaktadır (Eryılmaz, 2013: 60). Weber doğrudan bir ideal tip bürokrasi tanımlaması

yapmamış unsurlar halinde incelemiştir. Bunlar (Eryılmaz, 2013:62; Şeker, 2014:15, Weber, 2006; Weber, 2017);

a) Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı: Amaçların gerçekleştirilebilmesi için görevler belirli bir çerçevede dağıtılmıştır. Bunların düzenli bir şekilde yerine getirilebilmesi için yasalarla öngörölmüş yetkilere ihtiyaç duyulmaktadır.

b) Otorite Hiyerarşisi: Yapılanma otorite hiyerarşisine göre yapılmaktadır. Burada alt örgütler üst örgütlerin gözetim ve denetimi altındadır. Hiyerarşik düzende alt birimler eylem ve işlemlerinde üst makamlara başvurabilmektedir. Weber'e göre otorite hiyerarşisi bütün bürokratik örgütlenmelerde görölmektedir.

c) Yönetimin Yazılı Belgelere Dayanması: Bürokratik yönetimde işlemler yazılı belgelere dayanır ve gerektiğinde kullanılmak üzere saklanmaktadır.

d) İş Bölümü ve Uzmanlaşma: Çalışanlar yetenekleri ve tecrübeleri doğrultusunda sınıflandırılmalı ve iş bölümüne gidilmelidir. Böylece çalışanlar yaptıkları işe uzmanlaşmaktadır.

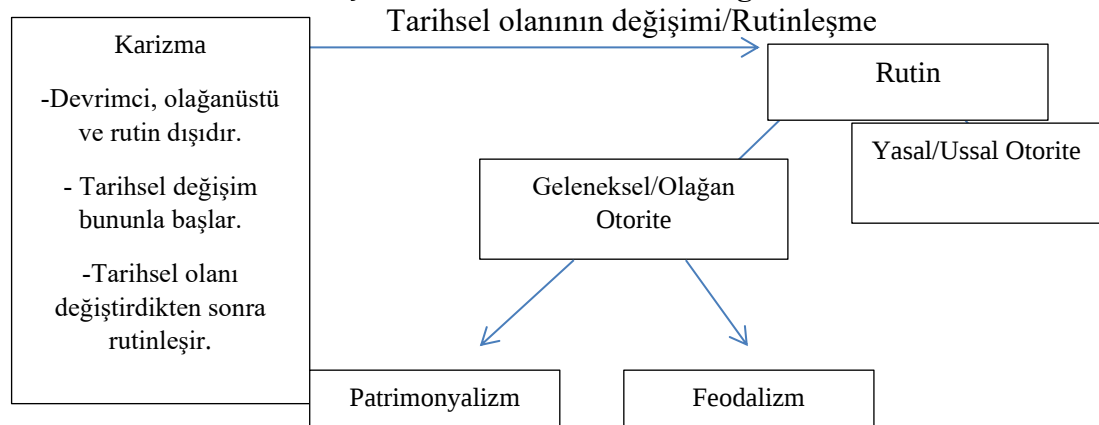
e) Gayri-Şahsilik: Memurlar ve yöneticiler çalışma saatleri içerisinde arkadaşlık, sevgi, nefret gibi duygusal ilişkilerden uzak durmalıdırlar. Bu anlamda yöneticilerin terfi gibi işlemlerinde rasyonel davranılması beklenilmektedir. Weber, gayri şahsilik ilkesine özel olarak önem vermekte olup bu ille irrasyonel davranışlara engel olunacağını öngörmüştür.

f) Kariyer Yapısı: Bürokraside memuriyet bir meslek olarak sınıflandırılmaktadır. Memur olabilmek için kişinin ailesi, dini inancı veya siyasi görüşü etkili değildir. İşin gerektirdiği teknik vasıfları sağlanması memur olunabilmesi için yeterlidir. Gerekli uzmanlaşmanın sağlanması ile birlikte memurlar gerekli yerlere yükselebilmektedir. Memurluk mesleği kanunla koruma altına alınmıştır.

g) Kurallar Sistemi: Bürokraside bağlılık kişiye değil makama veya kurallardır. Böylece işler soyut kurallara göre yönetilir. Kurallar sistemi ile çalışanların sorumlulukları ve aralarındaki ilişkiler tanımlanır. Feodal dönemde de kurallar sisteminden bahsedilmektedir. Ancak feodal dönemde kurallar geleneklere uygun iken Weber'in öngördüğü ideal tip bürokraside kurallar rasyonel ve teknik bilgiye dayanmaktadır.

h) Kamu ve Özel Hayatın Ayrışması: Bürokraside resmi faaliyet alanları ile özel yaşam alanları birbirinden ayrılmıştır. Memurların çalışmaları sırasında kullandıkları fonlar, araç ve gereçler ile özel mülkiyetleri arasında hiçbir ilişki bulunmamaktadır. Weber'e göre bürokraside rasyonellik ve yasallık unsurlarının olması bürokrasi etkin ve işlevsel kılmaktadır. Ayrıca ideal bir bürokraside olmazsa olmaz unsurlar yukarıda sıralanmıştır. Weber otorite tipleri üzerinde iyi veya kötü şeklinde bir ayırım yapmamaktadır (Kapani, 2012: 97). Sadece otoritelerin elde ediliş şekillerine göre sınıflandırmıştır (Birsin, 2012: 7). Bu sınıflama geleneksel, yasal ve karizmatik otorite şeklindedir (Weber, 2017: 7)

Şekil 1. Weber'in Otorite Örgütlenmesi



Kaynak: Eşki-Uğuz, 2010:192

Weber geleneksel ve yasal otoritelerin istikrar ve düzeni sağlayacağını öngörürken karizmatik otoritenin düzensizlik ve değişimi getireceğini dile getirmiştir (Conger, 1993: 293). Weber karizma kelimesini sosyolojisine göre uyarlamış siyasi veya askeri önderin halk üzerindeki etkisi olarak açıklamıştır (İpek, 2021: 74). Karizmatik otoritenin “istisnai”, “sıra dışı”, alışılmamış ve kural dışı” olma yönleri diğer otoritelerden ayıran en belirleyici özellikleridir. Ayrıca karizmatik otoritenin memurları değil “yandaşlar”ıdır. Karizmatik otoritede, otorite liderin cazibesinden kaynaklıdır. (Oktaç, 2003: 50-52). Weber Bürokrasi ve Otorite kitabında karizmatik otoritenin temel özelliklerini beş başlık altında sıralamıştır (Weber, 2017: 84-89).

➤ Karizmatik otoritede bağımlı olanların sana inancı kadar güçlüdür. Buradaki gücün kaynağı belirti veya delil sayılan bir mucizeden kaynaklanmaktadır. Böylece lidere mutlak bir inanç ve tapma söz konusudur.

➤ Karizmatik özellikler belirli bir süre gösterilemezse veya yönetimi altındakilere artık bir yarar sağlayamıyorsa kahramanlık güçlerin kendisini terk ettiği düşüncesi ortaya çıkmakta ve karizmatik liderlik sona ermektedir. Eski Alman ve Çin yöneticilerinde bu duruma rastlanılmaktadır.

➤ Karizmatik otorite duygusallık ilişkileri üzerine kurulmuş bir otorite şeklidir. İdari memurlar uzmanlık eğitimi almış kişilerden seçilmemekte olup temel seçim niteliklerini üyelerin karizmatik özelliklerine göre sınıflanmaktadır. Ayrıca kurulmuş bir idari yapıları bulunmamaktadır, karizmatik güç ile donatılmış memurlar vardır. Dolayısıyla karizmatik otorite günlük rutin ve din dışı hayatın dışındadır. Böylece hem geleneksel hem de yasal otoriteye zıttır. Geleneksel otorite geçmişten kalan kurullara bağlı iken karizmatik otorite devrimcidir.

➤ Saf karizma ekonomik varsayımlara yabancıdır. Geleneksel veya rasyonel şekilde günlük kazançları aşağılık görmektedir. Ganimet, kaba güç gibi yollarla kazanılan kazançlar karizmatik otoritenin gelir kaynağını oluşturmaktadır.

➤ Geleneksel dönemlerde karizma en önemli devrimci güçtür. Acı, çatışma ya da coşkudan ileri gelen dönemlerde karizma değişimi sağlar, yeni bir yönelim ortaya çıkar. Rasyonellik öncesi dönemlerde ise gelenek ve karizma eylemleri aralarında paylaşırlardı.

Saf karizmatik otoritelerin istikrarlı bir şekilde devam edebilmesi imkânsızdır. Böylece karizmatik otorite ya geleneksel yâda rasyonel otorite şeklini alacaktır. Ayrıca karizmatik otorite bir mucize gösterilmesi gerekmektedir, bu mucizeyi gösteremediğinde ise karizmanın kendisini terk ettiği düşünülmekte ve otoritesi sona ermektedir. Son olarak ise ölüm durumunda karizmatik otorite sona erecektir (Ok, 2017: 47-48). Weber’in otorite kavramları içerisinde ilk defa geleneksel otorite ortaya çıkmıştır. Tek düze ve basit bir yaşam üzerine kurulu olan geleneksel otoritenin yavaş değişmesi ve inanç saygınlığının fazla olması en önemli özelliğidir. Geleneksel otoritede normlar arasındaki ilişki tersine çevrilir. Karizmatik otoritede lider normları üretir iken, geleneksel otoritede normlar lideri oluşturmaktadır (Weber, 2006: 325; Spencer, 1970: 125). Geleneksel otoritede lider emretme gücüne sahip efendidir. Efendiler kişisel ve keyfî emirler verebilir ancak verilen emirler önemli olan nokta geleneklere aykırı olmamasıdır. Tebaası geleneklere saygılarından efendilerine de saygılıdır (Eryılmaz, 2013: 65). Weber Bürokrasi ve Otorite kitabında (Weber, 2017: 65-83) geleneksel otoriteyi beş başlık altında sıralamıştır.

➤ Geleneksel Otorite: Geleneksel otoritede memurlar yöneticiyle kişisel ve geleneksel sadakat bağı olan (akrabalar, köleler, yandaşlar, serfler veya hür kalmış köleler) kişilerden ve sadece kişisel sadakat ilişkisi olan (gözdeler, vassallar ve hür kişiler) insanlardan oluşur. Ayrıca en önemli görevlere otorite sahibinin akrabaları veya kabilesinden kişiler getirilmektedir. Geleneksel otoritede memurlara terfi tamamen egemenin inisiyatifine kalmıştır. Ayrıca net bir yetki alanları, rasyonel bir ast-üst ilişkisi, düzenli bir atama sistemi, teknik eğitimleri ve parayla ödenen sabit bir maaşları bulunmamaktadır.

➤ Gerontokrasi, Ataerkillik ve Patrimonyallık: Gerontokrasi terimi egemenliğin yaşlıların elinde bulunduğu durumu dile getirmektedir. Ataerkillik ise genellikle ekonomik bakımdan, belirli kurullar çerçevesinde akrabalığa dayalı yönetim şeklidir. Genellikle ataerkillik ile gerontokrasi bir arada bulunmaktadır. Her iki türde de en önemli nokta otoritenin gücü geleneklerden almasının yanı sıra, egemenliğin sahibi olmamasıdır. Egemenlik ortaklaşa bir hak olup, otoritenin egemenlik üzerinde bir hakkı yoktur. İdari memur topluluğunun ve askeri gücün gelişmesi ile birlikte geleneksel otorite patrimonyalizme dönüşmektedir. Mutlak otoritenin zirvede olması durumunda saltanat ortaya çıkmaktadır. Böylece grup üyeleri tebaa olarak sınıflanmakta ve egemenlik hakları otoritenin eline geçmektedir.

➤ Patrimonyal Egemenlik Düzeninde Hizmetlilere Sağlanan Destek Türleri: Patrimonyal egemenlik düzeninde hizmetlilere egemen gücün evinde yeme, ambarından veya hazinesinden ödemeler alma, toprak kullanım hakkı sağlama, mülk veya vergi gelirlerini tahsis etme ve tımar yolu şeklinde destek sağlanmaktadır. Ancak ambardan ve hazineden ödemeler ile mülk veya vergi gelirlerinin tahsisinde tutar geleneksel yollarla belirleniyorsa burada patrimonyal egemenlik söz konusu olmayıp bu durum imtiyaz/çıkar olarak adlandırılmaktadır. Patrimonyal egemenlikte bu şekilde desteklemelere arpalık adı verilmektedir.

➤ Adem-i Merkezi Patrimonyal Otorite: Adem-i merkezi patrimonyal sistemde idari güçler ve bunların iktisadi hakları ekonomik imtiyazlar olarak görülmektedir. Ayrıca ekonomik imtiyazlardan farklı olarak askeri ve adalet yetkilerinin verilmesi ayrıcalıklı bir sınıfı meşrulaştırmaktadır. Ancak tarihte saf patrimonyal bir devlet hiç var olmamıştır. Geleneksel otorite gücünün öncelikli bir sınıfın eline geçmesiyle adem-i merkezi yönetim şekline geçilebilmektedir. Böylece öncelikli sınıf otorite ile anlaşarak siyasi ve idari kararlara katılması, güçler ayrılığı durumunun ortaya çıkmasına sebep olacaktır.

➤ Geleneksel Otorite ve İktisadi Düzen Arasındaki İlişki: Geleneksel otorite, geleneksel tutumları güçlendirmek amacıyla ekonomik faaliyetler üzerinde durmaktadır. İktisadi düzenin sonuçları egemen gücün finanse edilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Temel gereksinimlerin bir bölümünün egemen otorite tarafından karşılanması durumunda ekonomik ilişkiler geleneğe sıkı sıkıya bağlıdır. Egemenin ihtiyaçlarının karşılanmasında bireysel iktisadi birimlerin üretken gücü önemlidir. Patrimonyalizmin ihtiyaçları kısmen kar amacı güden işletmelerle kısmen de vergi ve harçlarla karşılanmaktadır.

Yasalara uygun bir şekilde elde edilen gücü, yine yasalara göre kullanan otorite meşru olarak sayılmaktadır (Vergin, 2010: 74). Burada uyulan otorite sahibinin kendisi olmayıp, yasaların öngördüğü makamdır. Yasal otoritenin en iyi uygulaması çağdaş bürokrasilerdir (Oktay, 2003: 45-46). Yasal otoriteyi diğer otorite tiplerinden ayıran en belirgin özellik meşruluğunun formel, resmi ve gayri şahsi bir temele dayanmış olmasıdır. İktidarı elinde bulunduran otorite, gücünü kişiliğinden veya kişisel özelliklerinden almamakta, herkes için geçerli olan soyut norm kurallarından almaktadır (Vergin, 2010: 75). Yasal otorite, bürokratik memur istihdamıyla oluşan saf tür olarak tanımlanmaktadır. Yasal otoritenin etkinliği için grup tarafından uyulması, somut ve soyut kurallarla belirlenmiş olması, otoriteye itaat edilmesi gerekir. Üst yöneticinin atama ya da seçilme yoluyla gelmesi tercih edilirken, ele geçirme biçiminde de makam elde edilebilir. Hangi yolla gelirse gelsin üst yöneticiye itaat esastır. Hiyerarşi buna göre örgütlenir, dairelerin yetki alanları bu hiyerarşide belirlenir. Kariyer sistemine göre yukarı tırmanış vardır, katı bir disiplin ve denetim uygulanır (Weber, 2006; Weber, 2017).

Bürokratik yönetimin monarşik türü idari örgütlenmenin saf bürokratik türü olarak teknik açıdan çok yüksek verim düzeyine ulaşabilir, böylece insanlar üzerinde otorite kurmanın en rasyonel aracı olabilir. Ayrıca kesinlik, istikrar, disiplin ve güvenilirlik bakımından diğer otoritelerden önde gelmekte olup, işlemlerin yoğunluğu ve kapsamın genişliği açısından da önde gelmektedir. Modern örgütlenme biçiminin gelişimi bürokrasinin gelişimi ve genişlemesi ile sağlanmaktadır. Bu duruma en çarpıcı örnek modern devletin gelişimini bürokrasinin gelişimi ile sağlandığıdır. Çünkü diğer değişkenler sabit görüldüğünde biçimsel ve teknik

açıdan bürokratik yönetim en iyi yönetim şeklidir. Bürokratik yönetiminde teknik bilgi, modern teknoloji ve işletmecilik metotları ile bürokratik yönetimin üstünlüğü sağlanacaktır. Böylece yönetim şeklinin kapitalist veya sosyalist olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Bürokrasinin gelişmesi ile birlikte sosyal sınıflar arasındaki fark azalmaktadır. Ayrıca diğer taraftan bakıldığında ise sosyal sınıflar arasındaki farkın azaldığı süreçlerde bürokrasi gelişmektedir. Çünkü farkların azalması bürokratik örgütlenmenin içerisinde yer alacak insan sayısını arttırmaktadır (Weber, 2006; Weber, 2017).

2. Türkiye’de Güvenlik Bürokrasisi

Türkiye’nin iç güvenlik bürokrasini emniyet genel müdürlüğü, jandarma genel komutanlığı ve sahil güvenlik komutanlığı oluşturmaktadır. Ayrıca gerek duyulması halinde askeri birliklerin ve özel kolluk kuvvetlerinin de iç güvenlikte kullanılmasına olanak sağlayan bir yapılanma mevcuttur (Yılmaz, 2012: 21-22).

2.1. Emniyet Genel Müdürlüğü

Eski Türklerde Polis Teşkilatı askeri örgütlenme içerisinde yer almış ve geçmişten günümüze kadar farklı isimlerle faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu bölümde emniyet teşkilatının geçmişten günümüze bürokratik örgütlenmesine değinilecektir. 1299-1453 arası dönem, Osmanlı Devleti’nin kurulması ile başlayan dönem olup devletin başında bulunan bey hem askeri hem de mülki gücü bünyesinde toplamış, atadığı komutanlar ve kadılarla yönetimini sürdürmektedir (EGM, 2021). Osmanlı Devleti’nin yeni kurulması devrimci bir güç olan karizmatik otorite gibi görülse de Selçuklu Devleti’nin devamı konumunda olması ve daha öncesinde beylik olarak faaliyetini sürdürmesi, geleneksel otorite şeklinde örgütlendiğinin göstergesidir.

1453-1826 arası dönem, Yeniçeri teşkilatı genişlemiş, İstanbul’da düzen ve güvenliğin sağlanması amacıyla Yeniçeri, Bostancı, Cebeci, Topçu ocakları ile Kaptan-ı Derya askerleri intikal etmiş ve İstanbul’da Yeniçeri Ağası, Bostancıbaşı, Cebeci başı, Topçubaşı ve Kaptanpaşa bölgelerine ayrılmıştır (EGM, 2021). Geleneksel bürokrasi bu dönemde de devam etmektedir. Ayrıca Weber “*Bürokratik Yönetimin Monarşik Türü*” adlı kitap bölümünde değindiği “*bürokrasinin etkisinden kurtulabilmek için örgütlerde küçülmeye gidilebilir*” önerisine burada rastlanılmış İstanbul içerisindeki güvenlik teşkilatları bölümlere ayrılmıştır.

1826-1845 arası dönem, 1826 yılında İstanbul’da Asakiri Muntazama-i Hassa (Asakir-i Mansure-i Muhammediye) isimli polisiye hizmetlerini yapmak amacıyla teşkilat kurulmuştur. Teşkilatın komutanı Serasker iç güvenlikten sorumlu Yeniçeri Ağası’nın yetkilerini almıştır (EGM, 2021). Bu dönem geleneksel otorite geleneğinin devamı konumunda olup mevcut durumdaki bürokratik yapının otoriteye baş kaldırması ve otoritenin kararlarını sorgulamasından dolayı bürokratik yapıya son verilmiş ve yeni bir bürokratik yapı kurulmuştur. 1845-1879 arası dönem, 10 Nisan 1845 tarihinde İstanbul’da “Polis” adıyla bir teşkilat kurulmuş, görev ve yetkileri aynı tarihte yayımlanan Polis Nizamnamesinde belirtilmiştir (EGM, 2021). Ülke yönetiminde geleneksel otoritenin devam etmesine rağmen, polis teşkilatı hakkında nizamname çıkartılması polis teşkilatı üzerindeki gücün otoritenin inisiyatifinden alınıp daha meşru sayılan yasal otoriteye de devredilmiştir. 1879-1918 arası dönem, Zaptiye Nezaretî 1879-1908 yılları arasında faaliyet göstermiştir. Sonrasında yerine Dâhiliye Nezaretine bağlı Emniyet Umumiye Müdürlüğü ve İstanbul Vilayetine bağlı polis müdürlüğü kurulmuştur (EGM, 2021). Polis Teşkilatı Dahiliye Nezaretî’nin bürokratik yapısı içerisinde yerini almıştır.

1918-1923 arası dönem, 1920 yılına kadar Kurtuluş Savaşında hizmet etmiş polis teşkilatı devam ederken 1920’den 1923’e kadar Milli Polis Teşkilatı Kurulmuş ve hizmet etmiştir (EGM, 2021). Bu dönem Osmanlı Devleti’nin ve geleneksel otoritenin son dönemlerine hitap etmektedir. 1925 yılında çıkartılan Takrir-i Sükûn Yasası ile suçlularla mücadele noktasında tavizsiz ve çekinmeden hareket etmesi için haklar tanınmıştır. 1930 yılında çıkartılan Dahiliye

Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun ile emniyet teşkilatı hakkında yasal ilk yasal düzenleme yapılmıştır. 1932 yılında çıkartılan 2049 sayılı Polis Teşkilatı Kanunu polis teşkilatı hakkında ilk ayrıntılı düzenleme yapılmış, teşkilatın kadro ve dereceleri, atama, yükseltme, denetleme, yer değiştirme, eğitim, cezalandırma ve ödüllendirme konularına yer vermiştir. 1934 yılında 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu polislerin birtakım yetkilerinin artırılması, adliye ile aralarındaki çelişkileri düzenlenmesi, görevleri sırasında yaşanabilecek sorunlarda yasal korumanın sağlanması amaçlamıştır. 1937 yılında çıkartılan ve halen geçerliliğini devam eden 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, teşkilatı bilimsel ve teknik olarak yeniden düzenlenmek, merkez ve taşra birimlerini revize etmek amacıyla çıkartılmıştır (Dikici, 2008: 7-11). Cumhuriyetin ilanı ile birlikte ülke yönetimi yasal otorite şeklinde örgütlenmiştir. Polis teşkilatına gelindiğinde ise 1925 ve 1930 yıllarında çıkartılan kanunlar bürokratik yapılanmanın meşruluğunun yasalardan aldığına göstergesidir. 1932 yılında çıkartılan kanun genel itibarıyla Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasisi*” tanımlamasında “*Kariyer Yapısı*” başlığına örnek gösterilirken 1937 tarihinde çıkartılan kanun “*Kurallar Sistemi*” başlığına örnek gösterilmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatı olmak üzere örgütlenmiştir. Merkez teşkilatını Teftiş Kurulu Başkanlığı, Doğrudan Merkeze Bağlı Taşra Teşkilatı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Polis Akademisi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Polis Amirleri Eğitim Merkezi Müdürlüğü, İstihbarat Başkanlığı, Polis Meslek Yüksek Okulu Müdürlükleri, Özel Harekat Başkanlığı, Polis Meslek Eğitimi Merkezi Müdürlüğü, Daire Başkanlıkları, Polis Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Trafik Araştırma Merkezi Müdürlükleri, Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlükleri, Özel Kalem Müdürlüğü, Kriminal Polis Laboratuvar Müdürlükleri oluştururken, taşra teşkilatı İl Emniyet Müdürlükleri, İlçe Emniyet Müdürlükleri, İlçe Emniyet Amirlikleri oluşturmaktadır (EGM, 2021). Bu durum Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasi*” tanımlamasında yer alan “*İş Bölümü ve Uzmanlaşma*” terimi yukarıda verilen Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilat yapısı örnek gösterilebilir.

Polis olabilmek için Polis Meslek Yüksek Okulu, Polis Meslek Eğitim Merkezi veya Polis Amirleri Eğitim Merkezi’nin birinden mezun olmak gerekmektedir. Polis Meslek Yüksek Okulu’na girebilmek için 18 yaşını doldurmuş olmak, askerliği yapmamış erkekler ve kadınlar için 24 yaşından gün almamış, askerliğini yapmış erkekler için ise 26 yaşından gün almamış olmak gerekmekte olup 2 yıl süre ile eğitim almaktadırlar (Polis Akademisi, 2021). Polis Meslek Eğitim Merkezi ve Polis Amirleri Eğitim Merkezi içinde belirli şartlar ve eğitim süreleri bulunmaktadır. Bu durum Weber’in “*Yasal Otorite*” örgütlenmesinde yer alan “*Memurlar sınavlar veya yeterliliğini kanıtlayan diplomalar sayesinde atanırlar.*” ifadesine örnek gösterilebilir.

Polisler rütbe atlayabilmeleri için rütbeden rütbeye değişmekle birlikte birtakım süreleri meslekte doldurmaları gerekmektedir. Ayrıca komiser yardımcılığı, dördüncü sınıf emniyet müdürlüğü rütbesi ve daha üst rütbelere atanabilmek için belirli sınavlarda başarılı olmaları gerekmektedir (6385/7-8-9). Bu durum Weber’in “*Yasal Otorite*” örgütlenmesinde yer alan “*Kariyer sistemi mevcuttur, görevde geçen süreye göre terfi alınabilmektedir.*” ifadesine örnek gösterilebilir.

2.2. Jandarma Genel Komutanlığı

İlk defa Jandarma terimi 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanının tatbik kararnamelelerinde görülmektedir. Asakir-i Zaptiye Nizamnamesi ise 14 Haziran günü ilan edildiğinden bu iki tarih birleştirilerek, 14 Haziran 1839 tarihi, Jandarma’nın kuruluş tarihi olarak kabul edilmiştir. 1879 yılına gelindiğinde günümüzde kullanılan şekli ile Jandarma adını almıştır (JGK, 2021).

Jandarma’nın örgütsel yapısı işleyişi ve personeli 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu’nda düzenlenmiştir. Kanun kapsamında Jandarma’nın mülki, adli, askeri ve seferberlik durumundaki görevleri sayılmış, görev ve sorumluluk alanı belirtilmiş, personelin

haklarına yer verilmiş, atama, terfi ve disiplin soruşturması hallerine değinilmiştir (2803). Bu durum Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasi*” tanımlamasında yer alan “*Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı*”, “*Kariyer Yapısı*” ve “*Kurallar Sistemi*” terimleri ile “*Yasal Otorite*” örgütlenmesinde yer alan “*Belirli bir yetki alanı*”, “*Memurların belirli bir maaşları bulunmakta olup ayrıca emeklilik hakları da vardır*” ve “*Kariyer sistemi mevcuttur, görevde geçen süreye göre terfi alınabilmektedir*” ifadelerine örnek gösterilmektedir. Ayrıca 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve 4678 sayılı Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanunu Jandarma’nın yasal çerçevesine örnektir.

Jandarma’nın disiplin işlemlerini düzenleyen 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı emrindeki subay, astsubay, sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ile diğer memurlarının disiplin işlemleri ile amirlerin astlarına verdikleri emirlerin yerine getirilmesi ve hizmet tanımı incelenmektedir (7068). Bu durum Weber’in “*Yasal Otorite*” örgütlenmesinde yer alan “*Kattı bir disiplin ve denetim vardır*” ile “*İdari birimler hiyerarşik sistem üzerine örgütlenmiştir*” ifadelerine örnektir.

Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği’nde Jandarma ve Sahil Güvenlik Personellerinin eğitimleri, atanmaları ve atamalarındaki gerekli şartları, mesleki gelişimleri, ödev ve sorumlulukları, emeklilik, ödüllendirme gibi işlemleri incelenmektedir (6871). Bu durum Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasi*” tanımlamasında yer alan “*Kariyer Yapısı*” ile “*Yasal Otorite*” örgütlenmesinde yer alan “*Memurlar sınavlar veya yeterliliğini kanıtlayan diplomalar sayesinde atanırlar.*”, “*Kariyer sistemi mevcuttur, görevde geçen süreye göre terfi alınabilmektedir.*”, “*Kattı bir disiplin ve denetim vardır.*” ve “*Şahsi olarak özgür olup sadece otoriteye karşı sorumluluklarında dolayı gayri-şahsi görevleri vardır.*” ifadelerine örnektir.

Jandarma Genel Komutanlığı, Jandarma Genel Komutanı’na doğrudan bağlı yapılanmalar ile yardımcıları aracılığıyla bağlı yapılardan oluşmaktadır. Jandarma Genel Komutanı’na doğrudan bağlı yapılara Teftiş Kurulu Başkanlığı, Jandarma Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı, Jandarma Asayiş Kolordu Komutanlığı ve Genel Sekreterlik örnek gösterilirken, yardımcıları aracılığıyla bağlı yapılara Jandarma Lojistik Komutanlığı, Bornova Jandarma Komanda Tugay Komutanlığı, İstihbarat Başkanlığı ve Asayiş Başkanlığı örnek gösterilebilir (JGK, 2021). Bu durum Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasi*” tanımlamasında yer alan “*İş Bölümü ve Uzmanlaşma*” terimi yukarıda verilen Jandarma Genel Komutanlığı teşkilat yapısı örnektir.

2.3. Sahil Güvenlik Komutanlığı

Ülkemizde Sahil Güvenlik Komutanlığı’nın bürokratik yapısı 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun, 6871 sayılı Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği’nde ve 5559 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu’nda belirtilmiştir. Jandarma Genel Komutanlığı bölümünde 7068 sayılı Kanun ile 6871 sayılı Yönetmelik incelendiğinden bu bölümde sadece 5559 sayılı Kanun incelenecektir.

5559 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu’nda Sahil Güvenlik Komutanlığı’nın görev alanlarına, görevlerine, yetkilerine, kadrolarına, atamalara, tayinlere, emir komuta zincirine, ödüllere ve eğitime yer verilmiştir (5559). Bu durum Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasi*” tanımlamasında yer alan “*Yasalarla Düzenlenmiş Yetki Alanı*”, *Otorite Hiyerarşisi*” ve “*Kariyer Yapısı*” terimleri ile “*Yasal Otorite*” örgütlenmesinde yer alan “*Belirli bir yetki alanı*”, “*İdari birimler hiyerarşik sistem üzerine örgütlenmiştir*”, “*İdari birimler hiyerarşik sistem üzerine örgütlenmiştir*”, “*Teknik kurallar ya da normlarla idarenin davranışları düzenlenmektedir. Her iki durum için de özel eğitime gerek duyulmaktadır*”, “*Memurlar sınavlar veya yeterliliğini kanıtlayan diplomalar sayesinde atanırlar*” ve “*Memurların belirli*

bir maaşları bulunmakta olup ayrıca emeklilik hakları da vardır. Memur maaşları belirlenirken hiyerarşik yapı dikkate alınmaktadır” ifadeleri örnektir.

Sahil Güvenlik Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanı’na doğrudan bağlı yapılanmalar ile yardımcıları aracılığıyla bağlı yapılardan oluşmaktadır. Sahil Güvenlik Komutanlığı’na doğrudan bağlı yapılara, Denetleme, Teftiş ve Teknik Başkanlığı, Sahil Güvenlik Bölge Komutanlıkları ve Karargâh Destek Kıtalar Komutanlığı örnek gösterilirken, yardımcılar aracılığıyla bağlı yapılara, Personel Başkanlığı, İstihbarat Başkanlığı, Harekat Başkanlığı ve Teknik Başkanlık örnek gösterilebilir (SG, 2021). Bu durum Weber’in “*İdeal Tip Bürokrasi*” tanımlamasında yer alan “*İş Bölümü ve Uzmanlaşma*” terimi yukarıda verilen Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilat yapısı örnektir.

Sonuç

Bu çalışma iki ana temadan oluşmakta olup amacı Türkiye’nin iç güvenlik bürokrasinin Weber’yen bürokrasi üzerinden değerlendirilmesidir. I. başlıkta kısaca bürokrasinin genel çerçevesi çizilmiştir. II. başlıkta Max Weber’in bürokrasi anlayışını oluşturan ideal tip ile otorite tiplerine değinilmiştir. İdeal tip bürokrasi; yasalarla düzenlenmiş yetki alanı, otorite hiyerarşisi, yönetimin yazılı belgelere dayandırılması, iş bölümü ve uzmanlaşma, gayri şahsilik, kariyer yapısı, kurallar sistemi ve kamu özel hayatın ayrışması başlıklarından oluşurken, otorite tipleri; geleneksel otorite, yasal otorite ve karizmatik otorite başlıklarından oluşmaktadır. III. bölüme geçildiğinde ise Türkiye’nin iç güvenlik bürokrasini oluşturan emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı başlıklarına değinilmiş ve bürokratik yapıları, Max Weber’in bürokrasi anlayışlarına göre değerlendirilmiştir. Buna göre yasal otorite üzerinden kurulan saf ilişkinin ilgili kurumlar için tam etkin olarak geçerli olduğu görülmektedir. Somut ve soyut kurallarla biçimlenen ilişkide otoriteye tam itaat esastır. Hiyerarşi ilişkisi sert bir şekilde kurulmuş ve bu hiyerarşiye uygun otorite inşa edilmiştir. Dairelerin yetki alanlarının belirlendiği hiyerarşide örgütlenme modelleri ve kariyer sistemleri bu alanda biçimlenmiştir. Teknik bilgi ve teknoloji bu kurumsal yapıların içerisinde önemli yetki unsurlarıdır.

Sonuç olarak Türkiye’nin iç güvenliğinden sorumlu bürokratik yapılarının hepsinin kanunla kurulması, yasal otorite şeklinde örgütlenmesi, örgüt içinde farklı birimlerin oluşturulması *iş bölümü ve uzmanlaşmaya*, terfi alınabilmesi için gerekli şartların yerine getirilmesi *hiyerarşi ve kariyer yapısına*, işe alımlarda belirli şartların sağlanması *memurlar sınavla veya diplomalarla atanmasına*, yapılan hataların sorumluluklarına katlanılmasında *katı bir disiplin ve denetimin var olması* örnek gösterilmektedir. Böylece Türkiye’nin iç güvenlik bürokrasisinde Max Weber’in ideal tip bürokrasi anlayışı ve otorite tipleri içerisinde yasal otorite görüşünün egemen olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kaynakça

- Akçakaya, M., 2016. Bürokrasi Kuramları ve Türk Kamu Yönetiminde Bürokratik Sorunlar, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 76-89.
- Baransel, A., 1979. *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri* (Cilt 1), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Birsin, M., 2012. Ortaçağdan Aydınlanmaya Kıta Avrupa’sında Meşruiyet Paradigmasının Dönüşümü, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4), 5-23.
- Conger, J. A., 1993. Max Weber's Conceptualization of Charismatic Authority: Its Influence on Organizational Research. *The Leadership Quarterly*, 4, 277-288.
- Dikici, A., 2008. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Türk Polis Teşkilatı (1923-1938), *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 24 (72), 719-756.
- Dursun, D., 1992. Bürokrasi Teorisi ve Yönetim, *Sosyal Siyaset Konferansı Dergisi*, 37-38, 133-149

- Emniyet Genel Müdürlüğü, 2021. <https://www.egm.gov.tr>, [Accessed 20 September 2021]
- Eryılmaz, B., 2013, *Bürokrasi ve Siyaset (Bürokratik Devletten Etkin Yönetime)*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eşki-Uğuz, H., 2010. Bugünü Anlamak İçin Max Weber'i Yeniden Okumak, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 87-198
- Heper, M., 1989. Bürokrasi iç. *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi* (Cilt 2), İstanbul: İletişim Yayınları, 290-297
- İpek, İ., 2021. Türkiye'de Siyasetin Kutuplaşması ve Karizmatik Otorite, *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 17 (1) 65-80.
- Jandarma Genel Komutanlığı, 2021. <https://www.jandarma.gov.tr> [Accessed 20 September 2021]
- Kapani, M., 2012. *Politika Bilimine Giriş*, Ankara: Bilgi Yayınevi
- Ok, A. Ş., 2017. Max Weber'de Otorite ve Meşruiyet Tipolojisi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, 4 (8), 42-54.
- Oktay, C., 2003. *Siyaset Bilimi İncelemeleri, Meşruiyet, Sınıflandırma, Kültür, Modernleşme*, İstanbul: Alfa Yayınları
- Özer, M. A., 2013. Weber'in Bürokrasisi Karşısında Yönetimde Yeniden Yapılandırma Arayışları, *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2 (4), 43-57.
- Polis Akademisi Başkanlığı, 2021. <https://www.pa.edu.tr> [Accessed 20 September 2021].
- Resmi Gazete, 10.05.2015. Sayı: 6385, Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personeli Rütbe Terfileri ve Değerlendirme Kurullarının Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20157685.pdf> [Accessed 20 September 2021].
- Resmi Gazete, 12.03.1983. Sayı: 5649, Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2803.pdf> [Accessed 20 September 2021].
- Resmi Gazete, 21.01.2017. Sayı: 6871, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20169742.pdf> [Accessed 20 September 2021].
- Resmi Gazete, 21.07.2020. Sayı: 5559, Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2692.doc> [Accessed 20 September 2021].
- Resmi Gazete, 31.01.2018. Sayı: 7068, Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180308M1-1.htm> [Accessed 20 September 2021].
- Sahil Güvenlik Komutanlığı, 2021. <https://www.sg.gov.tr/> [Accessed 20 September 2021].
- Seker, S. E., 2014. Max Weber ve Bürokrasi, *Yönetim Bilişim Sistemleri Ansiklopedisi (YBS)*, 1 (1), 27-30.
- Spencer, H, 1971. *Sociology: The Classic Statements*, New York: Random House Pr.
- Vergin, N., 2010. *Siyaset Sosyolojisi*, İstanbul: Doğan Kitap.
- Weber, M., 2017. *Bürokrasi ve Otorite*, Ankara: Liberte Yayınevi.
- Weber, M., 2006. *Sosyoloji Yazıları*, (Çev.: T. Parla), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yılmaz, S., 2012. Türkiye'nin İç Güvenlik Yapılanmasında Değişim İhtiyacı, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (3), 17-40.