



## WEBER BÜROKRASI KURAMI VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR DEĞERLENDİRME

**Funda CİVEK\* Esra ÖZKAHVECİ\*\***

### Öz

“İnsan” geçmişten günümüze doğru düşünüldüğünde her zaman odak noktası olarak görülmektedir. Fakat bu durum önem derecesine göre farklılaşmaktadır. Bu noktada insan kaynakları yönetimi ve Weberyen Bürokrasi Kuramı benzerlik göstermekte olup, her ikisi de “insan” olgusunu merkeze oturtmuştur. Özellikle hem insan kaynakları yönetiminde hem de Weberyen Bürokrasi de verimlilik önemlidir. Verimlilik çatısı altında insan kaynakları yönetimi ilkeleri içerisinde Weberyen Bürokrasi Kuramı ile ortak kümelerde birleşim sağlanmaktadır. İKY'nin belirgin olan ilkelerinden özellikle liyakat veya yeterlilik ilkesi örnek gösterilebilir. Klasik Yönetim anlayışı içinde yer alan “Bürokrasi Kuramı” 1900’lü yılların başında Max Weber tarafından geliştirilmiştir. Max Weber’in örgüt kültürü ile ilgili çalışmalara katkısı bürokrasi kavramıyla olmuştur. Bürokrasi kavramı Weber’den sonra birçok yazar ve bilim adamı tarafından ele alınarak ayrıntılı bir biçimde incelenmiş ve geliştirilmiştir. Weber ortaya koyduğu ilkeler ile ideal örgüt yapısının oluşturulabileceğini savunmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Weber’in Klasik Dönem’in temelini oluşturan Bürokrasi Kuramı’nın ve İKY’nin kavramsal çerçevesi incelenerek bugüne neler yansıttığı ortaya koymaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Max Weber, bürokrasi kuramı, insan kaynakları yönetimi, klasik yönetim anlayışı.

\*  [ffunda.civek@gmail.com](mailto:ffunda.civek@gmail.com)

\*\*  [buyuker.esra@hotmail.com](mailto:buyuker.esra@hotmail.com)

## A CONCEPTUAL EVALUATION ON WEBER BUREAUCRACY THEORY AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

### *Abstract*

*“Human” is always seen as the focal point when considered from the past to the present. However, this situation differs according to the degree of importance. At this point, human resources management and Weberian Bureaucracy Theory show similarities, and both put the “human” phenomenon in the center. Efficiency is especially important in both human resources management and Weberian Bureaucracy. Within the framework of efficiency, within the principles of human resources management, Weberian Bureaucracy Theory is combined in common clusters. Among the prominent principles of HRM, especially the principle of merit or competence can be given as an examples. The “bureaucracy theory”, which is included in the classical management approach, was developed by Max Weber in the early 1900s. Max Weber’s contribution to the studies on organizational culture has been with the concept of bureaucracy. The concept of bureaucracy has been studied and developed in detail by many writers and scientists after Weber. Weber argued that the ideal organizational structure could be created with the principles she put forward. In this direction, the aim of the study is to examine the conceptual framework of Weber’s Theory of Bureaucracy and HRM, which forms the basis of the Classical Period, and to reveal what it reflects today.*

**Keywords:** *Max Weber, bureaucracy theory, human resources management, classical management approach.*

### 1. GİRİŞ

Yönetim bilimi tarihsel süreç içerisinde klasikler, neo-klasikler ve modernler olmak üzere üç ayrı dönemde incelenmiştir. Klasik Dönem’in başlangıcını oluşturan Weber’in Bürokrasi Yaklaşımı Klasik Yönetim anlayışının mihenk taşı sayılmaktadır. Klasik teori genel bir çerçeve olarak incelendiğinde öncülüğünü

Taylor'un Bilimsel ve Yönetim Yaklaşımı, Fayol'un Yönetimsel Teori kavramı ve son olarak da Weber'in Bürokrasi Yaklaşımı oluşturmaktadır.

Bu çalışma da Weber'in Bürokrasi Kuramı anlayışı ile ortak paydada birleşen "İnsan Kaynakları Yönetimi" (İKY) yorumlanmıştır. İKY'de de tıpkı Weber Bürokrasi Kuramı'nda olduğu gibi önemli ilkeler yer almaktadır. Bu ilkelerden özellikle bir tanesi iki kavramın ortak paydasını oluşturmuştur. Ortak paydayı oluşturan ilke liyakat veya yeterlilik ilkesidir. Bir diğer önemli nokta verimlilik kavramıdır. Her ikisi içinde önemli sayılan bu kavram yine benzer bir noktada birleşmelerini sağlamıştır.

Weber'in literatüre kattığı zenginlikler sosyal bilimlerde geniş bir yankı uyandırmıştır. Bu çalışmada Weber'in yasal, geleneksel ve karizmatik otorite kavramları temel alınarak Klasik Dönem'in başlangıcını oluşturan Bürokrasi Yaklaşımı teorik açıdan incelenmektedir. Yine bir diğer kavram olan İKY'de teorik olarak açıklanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Weber'in Klasik Dönemin temelini oluşturan Bürokrasi Kuramı'nın ve İKY'nin kavramsal çerçevesi incelenerek bugüne neler yansıttığı ortaya koymaktır. Amaç kapsamında ulusal ve uluslararası literatür taraması yapılarak, ilgili kavramlar sırasıyla açıklanmıştır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Klasik yönetim anlayışının önemli savunucularından biri olan Max Weber ve Weberyen Bürokrasi Kuramı ile bazı noktalarda ortaklık yakalayan İKY pek çok yönetim çalışmasına konu olmaktadır. Bu perspektifte ulusal ve uluslararası literatüre bakıldığında çeşitli çalışmalar ile karşılaşılmaktadır. Aşağıda bu çalışmalardan bazılarına dair özet bilgiler verilmektedir.

Oakley (1997) çalışmasında, Weber'in; gerçekçi olmayan epistemolojiyi takip etmede tutarlı olmadığına dair çok sayıda metinsel kanıt olduğunu öne sürmüştür. Weber'in tam teorik ekonominin gerektirdiği Homo Economicus kavramını reddederek, eylemleri karşısındaki toplumsal kompleks tarafından şekillendirilen bireysel insan faillerine ilişkin daha derin bir öznelci anlayışı benimsediğini ifade etmiştir.

Eğitimin yönetilmesi bağlamında eğitim yönetimindeki belirsizliğin ahlaki ve etik boyutunu araştıran Samier (2002) Weber'in; rasyonalizasyon, büyümenin bozulması ve sorumluluk etiği ile mahkumiyet etiği üzerine çığır açan çalışmasından yararlanarak, hesap verebilirlik ile eğitimsel özerklik arasındaki çatışmayı tartışmıştır. Devamında, olgun eğitim liderliğinin, çatışan etik yönelimlerin uzlaşmaz olduğunu ve sağlam eğitim politikası ve uygulamasının eğitim ideallerinden ödün vermeden pratik gerçekleri ve talepleri yansıtması gerektiğinin takdir edilmesiyle karakterize edildiğini ileri sürmüştür.

Geist (2002) çalışmasında; çalışanların yöneticiye, meslektaşlarına ve öğrenci-velilere karşı olan güven faktörünün öngörücülerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Diğer taraftan, Kotnis (2004) tarafından yapılan çalışmada; kentsel bir eğitim bölgesinde ve bu bölgede yer alan okullarda kolaylaştırıcı bürokrasi seviyesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, Guldun (2004); bürokrasi, öğretim üyesi güveni ve kolektif etkinlik arasındaki ilişkinin açıklanmasını amaçlarken, Watts (2009) ise; öğretmen güçlendirmesi, kolaylaştırıcı bürokrasi ve farkındalık arasındaki ilişkinin ortaya konmasını hedef kılmıştır.

Eşki (2010); Weber'i anlamak için modernite, rasyonalizasyon, kapitalizm, bürokrasi gibi kökleri geçmişe dayanan fakat günümüzde hala tartışılan pek çok kavramı anlaşılır kılmayı ve literatürde ki bu eksikliği gidermeyi amaçlamıştır.

Aynı yılda, Özer (2010) ele aldığı çalışmada; araştırmanın üç temel odağından bahsetmiştir. Yapılan analizler neticesinde cinsiyet, okul türü ve sosyo ekonomik seviye değişkenleri açısından değişkenlik oluşturduğunu belirtmiştir. Ayrıca, örgütsel diriklik ve bürokratik ve örgüt normları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere kolaylaştırıcı bürokrasi, engelleyici bürokrasi ve örgüt normları değişkenlerinin örgütsel diriklik açısından anlamlı olduğunu saptamıştır.

Yavuz (2012); Weberyen İslam analizinin anlaşılmasına ışık tutmayı amaçlamıştır. Teorik çerçevede ele aldığı çalışma sonucunda, Weber'in İslam'ı bireylerin dini olarak görmekten ziyade, O'nu sosyal politika ve ekonomi için belirleyici bir faktör olarak gördüğü gibi Weberyen İslam sosyolojisinin dikkat çeken parametrelerine vurgu yapmıştır. Benzer şekilde, Demirezen (2017); Weber'in İslam dinine yönelik yorumlarını anlaşılır kılmayı amaçlamıştır. Bu yönde, Weber'in İslam analizini ve modern kapitalizmin yükselişini anlamak için Protestan Ahlakı ile Kapitalizmin Ruhu arasındaki ilişki hakkındaki tezini ayrıntılı olarak incelemiştir. Araştırmacı, Weber'in inandığı gibi, İslami kaderin modern kapitalizmin yükselişini engellemediğini öne sürerek, İslami kaderinde Kalvinizm'in yaptığı gibi benzer sonuçlar doğurduğunu ifade etmiştir. Weber ve İslam'ın ilişkisini ele alan bir başka çalışma Şengül (2017) tarafından ele alınmıştır. Araştırmacı, Weber'in kapitalizm ve Protestan Ahlak konusunda ileri sürdüğü görüşler çerçevesinde, İslam toplumları hakkındaki düşüncelerini açıklamıştır. Çalışmanın sonucunda, Weber'in rasyonel teknoloji, serbest pazar, otonom şehirler, rasyonel hukuk ve burjuva sınıfı gibi kapitalizmin belirleyici unsurları olarak gördüğü kavramların, İslam toplumunda oluşmayacağını ifade ettiğini açıklamıştır.

Boatca (2013); klasik sosyolojinin eksiklikleri, kör noktaları ve özellikle bir klasiğin çalışmasını postkolonyal bir perspektiften Weber'in etnisite teorisine yakınlaştırmayı amaçlamıştır. Devamında, Weber'in ırk ve etnisite konusundaki

kavramsal ve politik yaklaşımının yeniden inşası yoluyla, Weber'in genel sosyal teorisini, O'nun ırksal ve etnik meseleler hakkındaki özel görüşleri ile ilişkilendirmiş ve hem tarihsel hem de politik olarak konumlandığını ortaya koymuştur. Araştırmacı son olarak ise 1890'larda Amerika Birleşik Devletleri'ndeki "Siyahi Sorunu" nun Weber'in kanonik etnisite muamelesini bir test vakası olarak kullanan makale, evrensel olarak inşa edilmiş belirli bir bakış açısından yersiz aşırı genelleme üzerine inşa edildiğini kanıtlayabileceğini öne sürmüştür.

Yılmaz vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada; bürokrasi ve siyaset mekanizmaları üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda, çalışmanın esasını oluşturan bürokrasinin altın yılları olarak bilinen 1923-1946 yılları arasındaki tek partili dönemdeki bürokrasi ve siyaset arasındaki ilişki incelenmiştir.

Diğer taraftan, Ok (2017) Weber'in; meşrutiyet ve otoriteye dair görüşlerini ve elde ettiği örnekçelemeyi tartışmayı amaçlamıştır. Çalışma neticesinde araştırmacı, Weber'in meşrutiyet yaklaşımına yöneltilen en büyük tenkitin, inanç temelli meşrutiyet yaklaşımı olduğu ve bu nedenle bütün insan haklarına aykırı davranışların ve her türlü diktatörlüğün mazur görülebileceğine yönelik düşüncelere, eleştirel bakış açısı sunmuştur.

Weber'i farklı bir açıdan ele alan Ergün (2018); Stephen Kalberg imzalı kitapta günümüz karşılaştırmalı-tarihsel okullar ile Weber'in karşılaştırmalı-tarihsel sosyolojisi arasındaki benzerlikler, farklar, açmazlar ve sınırlar bağlamında incelemelere yer vermiştir. Bahsi geçen bu eserin ise Türkiye akademisinde Weber düşünce ve görünümünü durulaştırma görevine yardımcı olan eserler arasında olduğu araştırmacı tarafından ifade edilmiştir.

Çalışkan ve Eğmir (2020); bürokrasi kavramını farklı yönlerden ele alan Niskanen ve Weber'in görüşleri çerçevesinde Türk bürokrasi yapısını incelemişlerdir.

Dönemler itibarı ile ele alınan Türk bürokrasi yapısının hem Niskanen hem de Weber bürokrasi yapısının özelliklerini taşıdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca Osmanlı bürokrasi yapısının da Türk bürokrasi yapısında iz bıraktığını açıklamışlardır.

Şahin (2016); Türkiye’de liyakat politikalarının henüz ilkel denilebilecek düzeyde uygulandığı ve gelecekte de aynı sorunların oluşabileceği varsayımı altında, ilgili kavramın bilinirlik düzeyini artıracak çalışmalara ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda, Türk Kamu Yönetimi Sistemi ve gelişmiş ülkelerin yönetim sisteminde; meritokrasi, temsili bürokrasi ve farklı ret oranları kavramlarının konumunu tartışmış ve olası problemler için çözüm yolları önermiştir. Benzer şekilde, İzci ve Yıldız (2017); Türk kamu bürokrasi sisteminin önemli bir sorunu haline gelen personel sisteminin değiştirilmesi gerektiğini ifade etmiş ve personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin gerekliliğini vurgulamıştır. Derleme sonucunda, temel sorunlara yönelik ne gibi çözüm üretilebileceği ifade edilmiştir. Bu çözümlerden bir tanesi ise liyakatin en önemli kriter olarak kabul edilmesi ve kamu personelinin hem işe alınmasında hem de görevde yükselmesinde bu konudaki istismarların ortadan kaldırılması gerekliliğidir.

Gök (2019); Türk eğitim sisteminde liyakat sistemine ilişkin; liyakat, yetiştirme, atama ve değerlendirme sistemi değişkenlerin Chaid analizi (Kass, 1980); ile sınıflandırmasını yapmayı amaçlamıştır. Araştırmada 532 öğretmen ve yöneticiden elde edilen veriler analiz edilmiş olup, değişkenlerin sınıflandırılmasında çok değişkenli analiz yöntemlerinden biri olan Chaid analizinden faydalanmıştır. Araştırma sonucunda, liyakata ilişkin olumlu yüksek algıya sahip olanların yöneticilik sistemine dâhil edilmesi ve yönetici yetiştirme ve atama sürecinde adayların liyakat algılarının belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Türk eğitim sisteminde liyakat ilkesinin incelendiği bir başka

çalışma Erol (2021) tarafından ele alınmıştır. Araştırmada, Türk eğitim sisteminde görev yapan okul yöneticilerinin atama ve yer değiştirme politikalarında liyakat ilkesinin önemi tespit edilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemi kullanılarak, eğitimde liyakat, eğitim yönetiminde liyakat ve atanma süreçlerinde liyakat kavramları incelenmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirilmiş çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu önerilerden birkaçı ise, kayırmacılık faaliyetlerinin okul yöneticilerinin belirlenmesinde saf dışı bırakılması gerektiği ve siyasi referanslar ve tercihlerin önemsenmeyerek, liyakat ilkesi gereğince hareket edilmesi, şeklindedir.

Karatepe ve Kurnaz (2019); Türk Kamu Personel Rejiminde, liyakat ilkesinin uygulanabilirliğini artırmak için bir ışık tutmayı amaçlamışlardır. Çalışmada, etik ve performansa dayalı yönetim gibi ilkelere değer veren politikaları benimseyen İngiltere, model ülke olarak belirlenmiştir. Sonuç olarak ise, Türkiye'deki personel yönetiminde kaliteyi artırmak için görevin gerektirdiği niteliklere sahip ve işinde gelişmeye açık personelin seçilmesini sağlayacak bir liyakat sisteminde olması gereken özellikler, İngiltere personel rejimindeki düzenlemeler ışığında tespit etmişlerdir. Ayrıca bir liyakat sisteminde olması gereken özelliklerin iyileştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik kurumsal çözüm önerileri de ifade etmişlerdir.

Liyakat kavramını adalet temelinde değerlendirilerek kamu yönetimi açısından önemini tespit etmeyi amaçlayan Çamur (2020); liyakatın kamu yönetimi için vazgeçilmez bir ilke olduğunu ve liyakat sisteminin de adalet çerçevesinde vuku bulacağını ifade etmiştir.

Yılmaz ve Çakıcı (2021) tarafından kamu personelinin liyakat sistemi hakkındaki düşüncelerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada; kolayda örnekleme yoluyla veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler ki-kare analizi, tek örneklem ve bağımsız



örneklem t-testi aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları göstermiştir ki, liyakat sisteminde, mülakatların adil yapıldığı ve çalışanın adil ödüllendirildiği görüşüne katılanlar çok düşük, duyuruların yapıldığı ve başvuru fırsatının herkese eşit olarak sunulduğu görüşüne katılanların ise yüksektir.

### 3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 3.1. Bürokrasi ve Weber Bürokrasi Kuramı

Bürokrasi terimi günümüzde daha çok olumsuz anlam yüklenen bir kavram niteliğinde olmuştur. Bu terime olumsuz nitelik yüklemek sadece bürokrasiden hizmet alanlar aracılığıyla değil, aynı zamanda kendisi bürokrasinin içerisinde bulunan ve bürokrat şeklinde isimlendirilen idareciler tarafından veya yine bürokratik işlerde karar mercii olan siyasetçiler tarafından da yapılmaktadır (Uçman, 2014, s. 17). Bürokrasi terimine olumsuz anlamlar yükleyenler, genel olarak temel faktörlerine değil, görünürdeki belirtilerine göre değerlendirmektedirler. Halkın bürokrasi konusundaki eleştirel görüşü, yapılan işlemlerin süresinin uzamasından, kırtasiyecilikten, kendisine güvenilmemekten ve nihayetinde de otoriter yönetime karşı duyulan psikolojik tepkiden dolayı olabilmektedir (Eryılmaz, 2017, s. 16). Geçmişten günümüze doğru bürokrasi terimine çeşitli birçok tanımlama yapılmasından ötürü bu kavramın olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya konmuştur. Olumlu ve olumsuz anlamlar yüklenmesinin sebeplerinden biri de bu şekilde açıklanabilir. Fakat olumsuz eleştiriler olsa da olumlu anlamda bakıldığında Türkiye’de bürokrasi terimi, hem kamu hem de özel sektörde önemli hale gelmiştir. Günümüzde siyaset artık bürokratikleşmiş, bürokrasi de politikleşmiştir. Kamu bürokrasisi ise devlet yönetiminde ve politikada önemli bir rol üstlenmektedir. Politik iktidar da her anlamda bürokrasiye ve bürokratlara bağımlı hale gelmiştir (Eryılmaz, 1993, s. 3).

Genel anlamda teknik bir kavram olarak değerlendirilen bürokrasi bu ifadeyi kullananların bilincinde kırtasiyecilik, mesuliyet almaktan kaçınma, işlerin yavaş uygulanması, keyfe dayalı kararlar edinme ve yönetsel yoldan baskılama yönünden düşünceler oluşturmaktadır (Şahin, 1998, s. 1).

Özet olarak bürokrasi terimini toparlamak gerekirse bürokrasi kavramı çok değişik anlamlarda kullanılmıştır. Bu nitelendirilen çeşitli anlamlar, devletin gelişme ve büyüme aşaması ile yakından alakalıdır. Devletin yapı ve faaliyet şeklinde büyümesi ve gelişmesi, devletle ilgili değişik açıları ve sorunları gündeme taşımış ve böylelikle farklı bakış açıları oluşmuştur (Eryılmaz, 2017, s. 17).

*Bürokrasi* terimi sosyal bilimlerde toplumların meydana getirdiği yasaları faaliyete geçiren yapıyı açıklamak için tercih edilir. *Büro* sözcüğü Fransızca'da masaları örtmek için kullanılan yeşil çuha manasındaki "bureau" sözcüğünden gelmektedir. 1789 Fransız Devrimi'nden çok az zaman önce yalnızca yazı yazılan masaya değil, diğer bir ifade olarak, memurların mevcut olarak çalıştıkları örgütleri ifade etmek için de kullanılmış ve kısa süre zarfında tüm dünyada yaygınlık kazanmıştır. Son eki olan "krasi" etimolojik olarak Yunanca erk ya da yönetme manasına gelen "krati" ya da "kratos" sözcüklerinden oluşmaktadır. Böylelikle bürokrasi terimi "devlet dairelerinin gücü" veya "devlet dairelerinin idaresi" olarak oluşmaktadır. Bürokrasinin mevcudiyeti eski olmasına rağmen bu konudaki incelemeler ve teorik çalışmalar 19. yüzyılın ikinci yarısı ve 20. yüzyılın başlangıcında gerçekleşmiştir. Bürokrasi teorisi Weber ile beraber hatırlanmakla birlikte daha evvelki devirlerde Marx'ın kuramsal araştırmaları ile de değişik bir bakış açısı kazanmıştır (Leblebici, 2008, s. 100).

Diğer taraftan, sözcük anlamı olarak bürokrasi, “devlet kurumlarında çalışan üst düzey yöneticiler topluluğu” ve “kırtasiyecilik” olarak ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2018).

Bürokrasi teriminin üç farklı anlamı vardır. Bunlar; kırtasiyecilik, devlet idaresi ya da devlet memuriyeti ile ilgili unsur veya ilkeleri olan yönetim ve örgütlenme biçimi olarak önümüze çıkmaktadır (Çevikbaş, 2014, s. 79). Burada bürokrasi kavramı ile bütünlük oluşturan Weber’in ideal tip Bürokrasi Kuramı’nı irdeleyerek yönetim ve organizasyon olarak ele alındığında şu önemli başlıklardan oluştuğu görülmektedir (URL1, 2018):

- *Hiyerarşik Yapılanma ve Komuta Zinciri*: İş ortamındaki bireyler arası ilişkilerin alt/üst esasına dayalı olduğu oluşumdur. Yöneticilerin astlarının davranışları ve yaptıkları bütün işlere doğrudan müdahale etme ve kontrol etme yetkisi vardır.
- *Kurallar ve Yönetmelikler*: Bütün sistem detaylı bir şekilde kurallar üzerinden tanımlanmıştır.
- *İş Bölümü ve Uzmanlaşma*: Organizasyondaki çalışanların yetenekli ve tecrübeli alanlara göre iş bölümü yapılması amaçlanır.
- *Kişisel İlişkilerden Kaçınma*: Yöneticilerin astları ile olan ilişkilerinde kişisel değil profesyonel olması gerekmektedir.
- *Liyakat Sistemi*: İş atamalarında sadece liyakatın dikkate alınması gerekmektedir ve iş layık olana verilmelidir.

Bürokrasinin teorik çerçevesi incelendiğinde Weber’in Bürokrasi Kuramı’nı oluşturmada birçok düşünürden etkilendiği görülmektedir. Fakat konu

bütünlüğü açısından üzerinde durulacak Weber Bürokrasi Kuramı bu alanda ivme kazanan isim olmuştur ve tüm dünyada yaygınlaşarak devam etmiştir.

Weber'in yönetim bilimi literatürüne kendini altın harflerle yazdırmasının başında iyi bir analizci olması yatmaktadır. Analizi neticesinde oluşturduğu Bürokrasi Kuramı kavramı ile birlikte literatürde ilk sıralardaki yerini almıştır. Teorik çerçevesini oluşturduğu bu teori tüm dünya genelinde kamu yönetiminin örgütlenmesinin temelini oluşturmaktadır (Özer, 2013, s. 46).

Günümüzde Weber adı, bürokrasi terimiyle bütünleşik bir hal almıştır. Çağdaş kamu yönetimi, siyaset sosyolojisi ve işletme bilimi, çağdaş örgütleri incelemek için model olarak Weber'in Bürokrasi Kuramı'nı tercih etmektedir. Bu model örgüt alanında çalışma yapan birçok bilim adamı için başlangıç oluşturmuştur. Weber ise çok eskiden bu alanla ilgili kuramsal çerçeve oluşturan bilim adamlarından etkilenmiştir (Eryılmaz, 2017, s. 60).

Weber'in ideal Bürokrasi Kuramı fikrini ortaya attığı dönemde örgütlerin işleyişinde sultacı, monokrat yönetim tarzı egemendi. Weber'in meydana getirdiği bu yeni oluşumla suistimallere, haksızlıklara karşı çıkıyor, geleneksel monokratik yönetimi reddediyordu. Bu inanışların yerine akılcı, kanunlara, kurallara ve uzmanlığa dayanan yetkiyi öne çıkarıyordu. Weber'in ideal Bürokrasi Kuramı'nın o dönemdeki kaosa karşı cevap verebilecek bir nitelikte olduğu ifade edilebilir. Geleneksel yönetimin olumsuzluklarına karşı tepkisini ideal bürokrasi yaklaşımında aldığı önlemlerle açıkça belirtmiştir. Belirsizlik, düşük etkinlik düzeyi ve patronaj gibi sorunlar Weber'in Bürokrasi Kuramı tarafından o dönemin şartları dikkate alınarak problemler ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır (Ataman, 2009, s. 128).

Weber bürokrasi kavramını verimli bir üretim modeli olarak ifade etmesinin yanı sıra, bir grubun farklı bir grup üzerinde hakimiyet oluşturduğu bir sistem olarak

da görmektedir. Bu hakimiyet çoğunlukla yasalar ve diğer düzenlemeler ya da “hukuk düzeni” ile meşrulaştırılır. Bu durum ise problemlere ve bilhassa hukuki ve bürokratik prosedürler arasında anlaşmazlıklara sebep olur. Bürokrasi, çoğunlukla bürokratların yasaların hakimiyetine karşı gelmesine engel olan bir örgütsel kurallar duvarı kurarak, kurallar ve düzenler ile çalışır (Aydın, 2007, s. 85).

Weber ideal Bürokrasi Kuramı’nda öncelikle toplumdaki güç ve otorite ilişkilerini inceleyerek buna göre bir sulta örnekçelemesi meydana getirmiştir. Her bir sulta çeşidine karşılık değişik bir yönetsel oluşumu eşleştirmiştir. Weber’e göre tarihi döngüde oluşan sulta çeşitleri üç başlıkta toplanabilir. Bu başlıklar; geleneksel otorite, karizmatik otorite ve yasal-ussal otorite, şeklindedir. Otoritenin içinde bulunduğu güç ise otoritenin belirli bir meşruluk zemininde, diğerlerince kabul edilecek durumun ötekilere hakimiyet kurabilme yetkisidir. Weber’in yaklaşımına göre, güç ve otorite ilişkileri tarihi döngüde toplumun bürokratikleşmesine sebep olmuştur (Leblebici, 2008, s. 102).

Weber bürokrasi yaklaşımında üç başlık altında sınıflandırma yapmıştır. Bunlar aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

- *Geleneksel Otorite:* Geçmişten süregelen ananelere yaraşır biçimde meydana gelen bir otorite şeklidir. Geleneksel otorite, liyakat sistemine göre değil kalıtım ve pozisyona göredir. Emretme gücünü kullananla, genel olarak bir kimseden miras kalarak statü nedeniyle bireysel otoriteye sahip olan kişilerdir. Bu statüden kaynaklı vermiş olduğu emirlerin meşruluğu, bu emirlerin geleneklere aykırı olmaması ile ilişkilidir. Bu kişilere yönelik diğer bireylerde onlara şahsi bir bağlılık veya geleneksel pozisyonuna saygı göstererek itaat ederler. Weber’de

geleneksel otorite, patrimonyal ve feodal olmak üzere iki türde belirlenmektedir (Eryılmaz, 2017, s. 65-66).

Geleneksel otoritenin patrimonyal türünde, yönetsel bölümde çalışan personel, ücret ve bahşış açısından genel olarak efendilerine bireysel olarak tabi olan tebaalardan oluşmaktadır. Diğer yandan feodal türündeki otoritede çalışanlar, efendiye karşı önemli ölçüde özerkliğe sahiptirler (Uçman, 2014, s. 36).

- *Karizmatik Otorite:* Bir bireyin ya da emirlerin kutsallığına, kahramanlık erdemine ya da örnek olma niteliğine tabi olmaya dayanır. Başka bir ifadeyle, ermişliği, kahramanlığı veya örnek kişiliği nedeniyle diğerlerinden ayrılan karizmatik şefe itaat söz konusudur. Örneğin, peygamberlerin ya da siyasal ortamda seçilmiş savaş şefinin veya siyasal bir parti şefinin sahip olduğu karizmatik otorite gibi (Gülmez, 1975, s. 59).
- *Yasal-Ussal Otorite:* Normatif kaidelerin yasallığı ve bu kanunlara göre hakimiyet konumuna getirilenlerin, emir verme hakkı olduğu inancına dayalıdır (Weber, 2017, s. 48).

Kanunlara dayanan güç ve egemenliktir. Bu, kanunların geçerliliğine ve ussal kaidelere dayanan fonksiyonel “yetki” ye inanmaya bağlıdır. Kanunlar tarafından konulmuş ödevlerin yerine getirilmesinde bağlılık esas amaçtır. Weber, bu otorite çeşidine bir de “rasyonellik” ilave etmiştir. Bu otorite çeşidinde toplum, yasalara, onların karizmatik veya tradisyonel önderler tarafından yapıldığında değil, yöneten ve yönetilenler tarafından uygun ve doğru olarak kabul edilen bir yönetime göre yapıldığına inandığı için uyarlar. Aynı zamanda idareci, bulunan

mevkisine yasal işlemlere uygun olarak geldiği ve buna bina bağlı kaldığı için üst olarak kabul edilir (Eryılmaz, 2017, s. 69).

Özetle; Geleneksel otorite, yaşayan geleneklere uygun bir biçimde otoriteyi elinde bulunduranların yasallığının kutsal olduğu inancı baskındır. Karizmatik otorite ise bireyin kendi oluşumundan kaynaklanan kutsallık veya kahramanlık gücü başkalarının ona kayıtsız ve koşulsuz teslimiyet içinde bağlanmaları sonucunu ortaya çıkarır. Son başlık olan yasal-ussal otorite ise egemenlikte tarafsız ve kanuna uygun emirlere itaat etmek ve bunu uygulayan bireylerin de kanunlara uyması söz konusudur (Efil, 2015, s. 67).

Weber'in toplumsal hayattaki ilişkilerle alakalı yapmış olduğu ekonomik kalitedeki organizasyonların, başka bir deyişle, işletmelerin çalışmaları ile ilgili olarak öne sürdüğü bu görüş, temelinde etkinlik ve verimlilik olan klasik görüşün adeta tamamlayıcısı olarak algılanmış ve Bürokrasi Yaklaşımı olarak adlandırılmıştır (Koçel, 2018, s. 241).

Weber'in ideal tipi ampirik kategoriler olmadığından ötürü çeşitli eleştiriler almıştır. Weber sadece yapının hangi tipe daha çok yaklaştığını ölçmek için ideal tiplerin faydalı olacağını savunmuştur (Dursun, 2012, s. 137).

Weber'in ideal bürokrasi modelinin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Weber (1952) aktaran, Baransel, 1979, s. 169-170):

- İdeal bürokrasi modelinde, şekli yetki ve vazifeler, yasa, kural ve idari kararlarla başlangıçta saptanmıştır.
- Vazife ve yetkiler, hiyerarşik düzen ve mevkiler sistemi oluşturulacak şekilde dizayn edilmiştir.

- Astarlar, üstlerin emirlerine, işgal ettikleri mevkiinin temsil ettiği gayri şahsi ve kanuni yetkiye dayandığı için tabi olurlar.
- Bürokrasi de bağlantılar ve iletişim yazılı bir şekilde yürütülür ve bütün bu yazılı evraklar dosyalanır.
- Vazifelere özel eğitim almış memurlar atanır.
- Vazifeler, başlangıçta belirlenmiş, öğrenilmiş ve öğrenilebilen genel kurallara uygun olarak yürütülür.
- Örgütün özgürlüğünün muhafaza edilmesi için örgütsel kaynaklar dış denetimden uzak tutulur.

Weber'in ideal bürokrasi modelinin yukarıda saydığımız maddeler doğrultusunda birçok avantaj taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu avantajlar devamlılık, istikrar, disiplin, dakiklik, kesinlik, güvenilirlik, hız, dosyalama, tam itaat ve anlaşmazlıkların giderilmesi olarak ifade edilebilir (Hançerli, 2014, s. 20).

Weber'in Bürokrasi Kuramı'nda memurun özellikleri şu şekilde sıralanmıştır (Gülmez, 1975, s. 61-62):

- Memur bireysel olarak özgür olup sadece görevinin nesnel gerçeklerini yerine getirir.
- Açıkça tanımlanmış görevler hiyerarşisi içinde hizmet görmektedir.
- Her görevin açıkça tanımlanmış bir yetki görevi vardır.
- Memur, unsur olarak sözleşme temelli hizmete alınır.



- Memur adayları sınavla ve diploma ile belgelendirdikleri mesleki niteliklere göre işe alınırlar.
- Atanma yoluyla işe alınırlar.
- Memurlar miktarı belirlenmiş bir para ile ödüllendirilir.
- Memur kariyer yapma olanağı kazanır.
- Memur görevinin yerine getirilmesinde sıkı ve sistemli bir disiplin ve denetime tabidir.

Max Weber'in geliştirmiş olduğu bürokratik organizasyon yapısının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Koçel, 1995, s. 131):

- Fonksiyonel uzmanlaşmaya dayalı ileri aşamada bir iş bölümü.
- Açık ve seçik olarak belirlenmiş bir hiyerarşik oluşum: Bu şekilde bütün kademelerin bir üst merci tarafından kontrolü sağlanacaktır.
- Her basamak için işlerin nasıl koordine edileceği ile alakalı olarak ayrıntılı bir şekilde soyut ilkeler ve yöntemler geliştirilecektir.
- Teknik kabiliyet temeline dayanan bir personel seçimi ve yükseltme sistemi oluşturulmalıdır.
- Meşru yetkinin uygulanması

Bürokrasi modeli tüm örgütlerin beş önemli özelliğinin var olduğunu kabul eder (Tengilimoğlu, Atilla ve Bektaş, 2013, s. 96):

- Örgütler şeffaf ve net bir biçimde tanımlanmış kurallara göre yönetilirler.
- Görev dağılımı örgüt içindeki birimler arasında yapılır.
- Hiyerarşik yapıya göre birimler örgütlenir.
- Çalışanlar teknik yeterlilik esasına göre seçilir.
- Personel işlerini kişisellikten uzak bir biçimde yaparlar.

Özet olarak bürokrasi kavramı, iş bölümü, resmi yetki alanı, otorite hiyerarşisi, kurallar sistemi, yazılı belgeler, gayrişahsilik, kamu ve özel yaşamın ayrıştığı ve liyakati temel alan; herkes tarafından benimsenmiş bir örgüt şeklidir. Weber'e göre bürokrasi, bir yönetim şekli değil, yazılı kaidelere göre işlerin yürütüldüğü bir örgüt biçimidir. Sadece kamuda değil aynı zamanda özel sektörde de yaygındır (Eryılmaz, 2017, s. 64).

### **3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)**

"İnsan Kaynakları Yönetimi" kavramı, son yıllarda, çalışma yaşamında geniş düşünce uyandıran bir yönetim yaklaşımı olmaktadır. Tarihsel süreci incelendiğinde, Bilimsel Yönetim Yaklaşımı ile başlayan yönetim felsefesi, günümüzde İnsan Kaynakları Yönetimi evresine erişmiştir. Modern bir yönetim anlayışını anlatmakta olan insan kaynakları yönetimi; işletmelerde çalışan kişilerin gereksinimleri, eğitim ve geliştirilmeleri gibi konulara odaklanmış olup insan odaklı bir anlayışı kabullenmektedir (Keser, 2002, s. 1).

İşletmelerde her çeşit etkinliği ortaya koyan çalışanlar, işletmelerin insan kaynağını oluşturmaktadır. Süratli ilerleme ve değişimlerin yaşandığı günümüz işletmelerinde, çalışanlardan istenen başarımın sağlanabilmesi için insan

kaynakları yönetiminin gerekli olan titizliği göstererek çalışanları özendirmesi gerekir.

İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların gereksinimlerini yerine getirerek, gerekli olan örgütsel çevreyi oluşturarak, işletmeye iş gören temin etmek ve bu iş görenlerin verimli bir şekilde çalışmalarını denetlemek, çalışanları gerekli ödül ve yükseltme yöntemiyle özendirmek gibi etkinliklerde bulunur (Tengilimoğlu vd., 2013, s. 207).

Firmaların artış gösteren rekabet ortamında başarıyı amaçlamaları açısından "insan" etmeninin gözden kaçırılmaması fikri çalışma yaşamında özellikle son zamanlarda kabul görmüş ve bu fikir firmaların misyon ve vizyon gibi temel örgüt kültürü öğelerinde bulunmuştur. İnsanın, psiko-sosyal bir varlık olması (kişinin önsezi ve fikirleri ile bir bütün olması dikkate alınırsa) üretim etkenleri içinde doğal olarak değişik bir yere ve öneme sahip olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Bu fikir doğrultusunda örgütlerdeki insan kaynağının yönetimi de ayrı bir önem arz etmektedir. Örgütsel ilerlemelere paralel olarak geline nokta, İnsan Kaynakları Yönetimi konusunun daha geniş bir biçimde ölçümlenmesini ve firmalarda çalışan insan kaynağına daha çok yatırım yapılmasını gerekli kılan politikaların kabullenilmesini desteklemektedir. Bu safhada İKY kavramına ilişkin birçok tanımla karşılaşılmaktadır (Keser, 2002, s. 1). Bunlardan bazıları şu şekildedir:

- İnsan kaynakları yönetimi, örgütün gereksinim duyduğu insan kaynaklarının saptanması, işe alınması, başarılarının değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi, eğitimi-geliştirilmesi ve sanayi ilişkilerine yönelik tüm etkinliklerin planlanması, örgütlenmesi, yürütülmesi, koordine ve kontrol edilmesidir (Dinçer ve Fidan, 2015, s. 285).
- İKY, işletmenin gereksinim duyduğu insan gücünün nitelik ve nicelik açısından belirlenmesi, işe yerleştirilmesi, iş başında eğitimi

ve ücretlendirilmesi çalışmaları oluşturmaktadır (Küçük, 2015, s. 210).

İnsan kaynakları yönetiminin hem çalışanlara hem de örgüte yönelik olmak üzere iki tane gayesi bulunmaktadır. Bunlar aşağıda yer alan tabloda ifade edilmiştir (Dinçer ve Fidan, 2015, s. 285-286):

**Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı**

<b>Çalışanlara Yönelik Amaçlar</b>	<b>Örgüte Yönelik Amaçlar</b>
Teşvik etme, örgütü nitelikli personeller için çekici duruma getirme	İnsan kaynaklarının etkili ve verimli bir şekilde istihdamını oluşturma
Başarılı olan çalışanı örgütte tutabilme	Çalışma yaşamının kalitesini sağlama
İnsan kaynaklarını maddi ve manevi olarak doyuma ulaştırma	Hukuka uygunluğu sağlamadır.
Adalet ve doğruluğu sağlama	
Güdüleme ve insan kaynakları ile iş-örgütü bütünleştirmedir.	

### **3.2. Weber Bürokrasi Kuramı ve İKY Arasındaki İlişki**

Weber Bürokrasi Kuramı ve İnsan Kaynakları Yönetimi'nde temel öge "insan" dır. Diğer temel öge ise "verimlilik" tir. Her iki kuramda ilk etapta bu unsurlar çerçevesinde ilkelerini oluşturmuştur, şeklinde bir yorum yapılabilir.

Weber'in ideal tip Bürokrasi Kuramı'nda hiyerarşik yapılanma ve komuta zinciri, kurallar ve yönetmelikler, iş bölümü ve uzmanlaşma, kişisel ilişkilerden kaçınma, liyakat sistemi yer almaktadır. İnsan Kaynakları

Yönetimi ilkelerinde de liyakat ya da yeterlilik ilkesi, kariyer ilkesi, eşitlik ilkesi, güvence ilkesi, yansızlık ilkesi, halef yetiştirme ilkesi, yönetimi geliştirme ilkesi bulunmaktadır. Bu iki kavramın birleştiği nokta özellikle liyakat başlığıdır. Diğer ilkeler ile de benzer özellik taşıdığı durumlar söz konusudur. Özellikle bu iki kavramın da ortak amaçları arasında yetkinliğe dayalı olması yer almaktadır.

Çağımızda artan rekabet koşulları nitelikli İnsan Kaynakları Yönetimi'nin önemini artırmıştır. Aslında Weber Bürokrasi Kuramı'nda yer alan liyakat burada kendini göstermektedir. Liyakat sistem; bilginin, yeteneğin, başarının önemszenmesi, ücretin kurallara göre belirlenmesi, verimlilik esaslı bir sistemin oluşturulması olarak ifade edilebilir.

#### **4. TARTIŞMA ve SONUÇ**

Tarihsel döngüde en çok eleştirel bakış açısının olduğu dönem, Klasik Dönem olmuştur. Yine o döneme bakıldığında mihenk taşı diye nitelendirebileceğimiz Weber'in Bürokrasi Kuramı yaklaşımı ilgili dönemde hızla gelişen sanayi toplumuna ayak uydurabilmek amacıyla oluşturulan, ayrıca patrimonyal (patrimonial) bir diğer ifade ile baba tarafından geçen gelenekçi yapıya karşı daha hukuki bir yaklaşımın oluşturulması gerekçesiyle ideal yönetim tipini oluşturmuştur. Weber'in üzerinde durmuş olduğu üç tür otorite kaynağından karizmatik otorite ve geleneksel otorite de geleneklere göre ve toplumdaki davranışlara göre şekil aldığı ifade etmiştir. Yasal-ussal otoritenin ise rasyonel düzenlemeleri yansıtan ve kurallara dayalı bir yönetim şekli olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda Weber'in ideal tip yönetim anlayışını en iyi yansıtan yönetim tipolojisi olmuştur. Ayrıca Weber tarafından oluşturulan bu yapı geliştirilerek günümüzde de varlığını korumaya devam etmektedir.

Weber'in geliştirmiş olduğu Bürokrasi Kuramı uygulamada çok büyük faydalar sağlamaktadır. Fakat bu modelin hem olumlu hem de olumsuz yönleri mevcuttur. Bürokrasi Kuramı'nın olumlu faydalarına bakıldığında; Weber'in

özelliklerinde de belirttiği gibi uzmanlaşmayı savunarak bunun örgütün işleyişindeki verimliliği artırarak, herkesin uzmanlaştığı bölümde çalışmasına olanak sağlamıştır. Günümüzde de insan kaynakları yönetiminde bu durum yetenek yönetimi ile şekil kazanmıştır. Başka bir ifade ile yeteneğe göre bölümlendirilerek hem örgüt kazanmış hem de kişinin motivasyonu artarak örgüte katkısı daha da artmıştır. Bürokrasi de bir diğer önemli durum olan örgüt yapısı bürokrasi ile birlikte sağlamlık kazanmıştır. Bu sayede çalışanların görev tanımlamaları yapılarak karmaşıklığın önüne geçilmiştir. Bürokrasi sayesinde belirsizlik azalır ve herkes ne yapacağını ve nasıl yöleneceğini bu sayede daha iyi kavramaktadır. Aynı zamanda bürokrasi, kişisel kاپrisler, heves, başına buyrukluğ gibi durumların da ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır. Weber'in özelliklerinde de belirttiği gibi objektiflik ve şeffaflık sayesinde örgüt işleyişinin amaçlarına ulaşması daha kolaylık kazanmıştır. Bürokrasi demokrasiyi de beraberinde getirmektedir. Çünkü uzmanlıkla, yetenekle yerleşme sonucunda demokrasi de ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda ilkeler, yasalar herkesi kapsadığı için burada da demokrasinin ön planda olduğu ifade edilebilmektedir.

Bürokrasi peşinde birtakım olumsuzlukları da getirmiştir. Örneğin, kuralların değişmezliği, esnekleştirilememesi gibi durumlar neticesinde her koşula uyum sağlayamama gibi olumsuz faktörlere sebep olabilir.

Weber'i odak noktası alan çalışmalar incelendiğinde bir Weber özeti ile karşılaşılmaktadır. Bu mihvalde, literatürde Weber'in Bürokrasi Kuramı'nı çeşitli unsurlar ile ilişkisini ortaya koyan ve bu kuramın daha anlaşılır kılınmasını sağlayan Geits (2002); Kotris (2004); Guldani (2004); Watts (2009); Yılmaz (2013); Çalışkan ve Eğmir (2020) çalışmalara rastlanmaktadır. Diğer taraftan, Weber'in rasyonel insan modelinden ziyade irrasyonel insan modelini benimsediğini ifade eden Oakley (1997)'in yazını karşımıza çıkmaktadır. Sonrasında, Weber'i

anlamak için bürokrasi kavramının yanı sıra modernite, rasyonalizasyon, kapitalizm gibi kavramları anlaşılır kılmayı amaçlayan Eksi (2010) ve bürokrasinin örgütsel diriklik ve örgüt normları arasındaki ilişkiyi ifade eden Özer (2010)'in çalışmaları Weber düşüncesine ışık tutmaktadır. Ayrıca Weber'in Bürokrasi Kuramı'nın dışında Weberyen İslam analizinin anlaşılmasını amaçlayan bazı çalışmalar da Yavuz (2012); Demirezen (2017); Şengül (2017) Weber literatüründe yerini almıştır. Bütün bu ve daha fazla Weber merkezli çalışmalar, Weber düşüncesini geçmişten günümüze aktarmaya aracı olmaktadır. Bu çalışma ise özellikle Weber Bürokrasi Kuramı üzerinde durmayı amaçlayarak, ilgili literatür dahilinde bu kuramın anlaşılır kılınmasına yardımcı olmaktadır.

Diğer taraftan, ulusal literatürde kamu personeli işe alma, yükselme ve yetiştirme gibi konularda, İKY ilkelerinden bir tanesi olan ve Weber Bürokrasi Kuramı ile ortaklık gösteren "liyakat ilkesi" nin önemsenmediği, dikkate alınmadığı ve yetersiz olduğu yapılan pek çok çalışma ile desteklenmiştir. Bunlar: Karatepe ve Kurnaz (2019); Yılmaz ve Çakıcı (2021), şeklinde ifade edilmektedir. Ayrıca, Türk eğitim sisteminde liyakat ilkesinin önemini vurgulayan çalışmalar Gök (2019); Erol (2021) tarafından yapılmıştır. Liyakat sisteminin Türk Kamu Yönetimi Sistemi'nde yetersiz olduğunu vurgulayan Şahin (2016); İzci ve Yıldız (2017) ve liyakatın adalet kavramı ile ayrılmaz bir bütün olduğunu ifade ederek, adalet anlayışının olmadığı bir yerde liyakatın barınamayacağını iddia eden Çamur (2020)'nin çalışmalarına ulusal literatürde rastlamak mümkündür.

Yapılan çalışmalar neticesinde geçmişten günümüze doğru değişen durumlar söz konusudur. Bu durumlar Bürokrasi Kuramı'nın şimdiki haline evrilmesi ve İKY'nin de personel yönetimi anlayışından bugün ki haline gelmesi şeklindedir. Bu da yapılan çalışmalarda gösteriyor ki her sektörde farklı sonuçların doğmasına sebep olmaktadır. Bu çalışmada savunulan düşünce; Weber Bürokrasi Kuramı ile İKY ilkelerinden bir tanesi olan liyakat sisteminin ortak paydada birleşmesidir.

Bu düşünce ile benzer çalışmaların varlığı söz konusudur. Weberyen Bürokrasi Kuramı ve İKY'nin her ikisinde de ortak payda da birleşen iş bölümü ve uzmanlaşma ve liyakat her sektör için önem arz etmektedir. İKY'de bu süreç ya da ortak payda yeteneğe dayalı personel seçme ile ilişkilendirilmekte olup, Weber Bürokrasi Kuramı'nda da verimlilik ile ilişkilendirilmektedir. Weber'in Bürokrasi Kuramı aslında İKY'de liyakat ilkesinde birleşerek sonucunda yeteneğe dayalı personel seçimini doğurmaktadır. Kısacası, doğru anda, doğru yere personeli yerleştirme eğilimi ile daha kaliteli ortamlar oluşturulabilecektir. Bunun neticesinde de işletmenin verimliliği artış gösterebilecektir. İşletmelerde rekabetin yoğun yaşandığı yakın dönemde sağlam bir İKY ile yetenekli personel seçimi diğer işletmelerin önüne geçilmesini sağlayabilecektir.

Özet olarak; Klasik Dönem, tarihsel süreç boyunca üzerinde en çok durulan, incelenen ve bilim insanları tarafından tartışılan bir dönem olmuştur. Fakat çalışmanın da temelini oluşturan Weber Bürokrasi Kuramı, herkes tarafından kabul edilen, yaygınlık kazanan ve buradan hareketle Weber'in literatüre adını altın harflerle yazdırdığı dönem olmuştur. Bu çalışma ile Weber Bürokrasi Kuramı'na teorik bir ayna tutulmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda İKY ile ortak paydaları da dikkate alınarak geniş bir çerçeve çizilmiştir. Ulusal ve uluslararası literatür taraması neticesinde bu kavramın farklı disiplinlerle de incelenmesi, gelecekte yapılacak olan çalışmalara öneri olarak sunulmaktadır.



**KAYNAKÇA**

- Ataman, G. (2009). *İşletme yönetimi: temel kavramlar, yeni yaklaşımlar*. Türkmen Kitabevi.
- Aydın, A. H. (2007). *Yönetim bilimi*. Seçkin Yayınları.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi*. İstanbul Üniversitesi.
- Boatca, M. (2013). "From The Standpoint Of Germanism: A Postcolonial Critique Of Weber's Theory Of Race And Ethnicity". In *Postcolonial Sociology*. Emerald Group Publishing Limited.
- Çalışkan, A. ve Eğmir, R. (2020). "Max Weber ve Niskanen'in Bürokrasi Yaklaşımlarının Türk Bürokrasi Yapısı Bağlamında Değerlendirilmesi". Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(4), 853-877.
- Çamur, Ö. (2020). "Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme". Gaziantep University Journal of Social Sciences, 19(2), 459-474.
- Çevikbaş, R. (2014). "Bürokrasi Kuramı ve Yönetimsel İşlevi". Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2).
- Demirezen, İ. (2017). "Max Weber, Kapitalizm ve İslam". Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (1), 1-13.
- Dinçer, Ö. ve Fidan, Y. (2015). *İşletme yönetimine giriş*. İstanbul: Alfa.
- Dursun, D. (2012). "Bürokrasi Teorisi ve Yönetim". Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (37-38), 133-149.
- Efil, İ. (2015). *Yönetim biliminin doğuşu, tarihsel gelişimi ve yönetim sürecine genel bakış*. Bursa: Dora Yayınları.

- Ergün, H. (2018). "Max Weber'in Karşılaştırmalı-Tarihsel Sosyolojisi". Sosyal ve Kültürel Araştırmalar Dergisi, 4(8), 129-134.
- Erol, İ. (2021). "Türkiye'de Okul Yöneticilerinin Belirlenmesinde "Liyakat İlkesi"". Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi, 2(1), 54-64.
- Eryılmaz, B. (1993). *Bürokrasi*. İzmir: Anadolu Matbaacılık.
- Eryılmaz, B. (2017). *Bürokrasi ve siyaset*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Eşki, H. (2010). "Bugünü Anlamak için Max Weber'i Yeniden Okumak". Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 6(11), 187-198.
- Geist, J. R. (2002). *Predictors Of Faculty Trust In Elementary Schools: Enabling Bureaucracy, Teacher Professionalism, And Academic Emphasis*. Doctoral dissertation, The Ohio State University.
- Gök, R. (2019). "Liyakat Esaslı Yönetici Yetiştirme, Atama ve Değerlendirme Sistemi Değişkenlerinin Chaid Analizi ile Sınıflandırılması". Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(3), 988-1005.
- Guldan, E. A. (2004). *Enabling bureaucracy, faculty trust, and collective efficacy in selected catholic elementary schools*. St. John's University (New York), School of Education and Human Services.
- Gülmez, M. (1975). "Weber ve İdeal Tip Bürokrasi Anlayışı". Amme İdaresi Dergisi, 8(1), 47-73.
- Hançerli, S. (2014). *Türk Silahlı Kuvvetlerinin Bürokratik Yapısının Weberyen Bürokrasi Kuramı Çerçevesinde Analizi: Türk Hava Kuvvetleri Örneği*. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kütahya.
- İzci, F. ve Yıldız, M. (2017). "Türkiye'de Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş: Temel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri". Al Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 1(3), 397-412.

- Karatepe, S. ve Kurnaz, S. (2019). "Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi: İngiltere Örneği Üzerinden Türkiye İçin Bir Değerlendirme". Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 33(46), 77-104.
- Kass, G. V. (1980). "An Exploratory Technique For Investigating Large Quantities Of Categorical Data". Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics), 29(2), 119-127.
- Keser, A. (2002), "Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 4(1).
- Koçel, T. (1995). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kotnis, B. (2004). *Enabling bureaucracies in education: A casestudy of formalization in an urban district and schools*. State University of New York at Buffalo.
- Küçük, O. (2015). *İşletme bilgisi ve yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Leblebici, D. N. (2008). "Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya İlişkin Bir Çalışma". Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21, 99-118.
- Oakley, A. (1997). "Human Agents and Rationality in Max Weber's Social Economics". International Journal of Social Economics.
- Ok, A. Ş. (2017). "Max Weber'de Otorite ve Meşruiyet Tipolojisi". Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 4(8), 42-54.
- Özer, M. A. (2013). "Weber'in Bürokrasisi Karşısında Yönetimde Yeniden Yapılandırma Arayışları". Global Journal of Economics and Business Studies, 2(4), 43-57.
- Özer, N. (2010). *İlköğretim Okullarının Örgütsel Diriklik, Bürokratiklik ve Örgüt Normları Açısından Analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Samier, E. (2002). "Managerial Rationalisation and the Ethical Disenchantment of Education: A Weberian Perspective on Moral Theory in Modern Educational Organisations". *Journal of Educational Administration*.
- Şahin, A. (1998). *Bürokrasi Kuramı ve Türk Bürokrasisi*. Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şahin, B. (2016). "Kamu Personel Sisteminde İşe Girme Ve Yükselmeye Çağdaş Liyakat Kavramları". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(1), 231-242.
- Şengül, F. N. (2017). "Max Weber ve İslam". *Journal of Analytic Divinity*, 1(1), 83-100.
- Tengilimoğlu, D., Bektaş, M. ve Atilla, E. A. (2013). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu, *Bürokrasi*, www.tdk.gov.tr. Erişim tarihi: 18.05.2018.
- Uçman, H. (2014). *Türkiye’de bürokrasi ve siyaset*. Ankara: Bizim Büro Matbaacılık.
- URL1: Şeker, Ş. E., "MaxWeber ve Bürokrasi", 07.06.2018 <http://mis.sadievrenseker.com/2014/09/max-weber-ve-burokrasi/>, adresinden alınmıştır.
- Watts, D. M. (2009). *Enabling School Structure, Mindfulness, And Teacher Empowerment: Test Of A Theory*. The University of Alabama.
- Weber, M. (2017). *Bürokrasi ve otorite*. (Çev. H. B. Akın ve M. A. Arıcıoğlu), Ankara: Adres yayınları.
- Yavuz, S. (2012). "Max Weber’in İslam Sosyolojisine Bir Eleştirisi". *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 11(22), 281-288.
- Yılmaz, F. ve Çakıcı, A. (2021). "Kamu Çalışanlarının Liyakat Sistemi Algısı". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 375-386.

Yılmaz, N., Doğan, K. C. ve İnankul, H. (2013). "Tek Parti İktidarı Döneminde (1923-1946) Bürokrasi Ve Siyaset İlişkisinin Weberyen Değerlendirmesi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(3).

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Looking at the historical development of management science, it has been examined in three different periods as classics, neo-classicals and moderns. Weber's Bureaucracy Approach, which constitutes the beginning of the classical period, is considered the cornerstone of the classical management approach. When classical theory is examined as a general framework, Taylor's Scientific and Management Approach, Fayol's Managerial Theory concept and finally Weber's Bureaucracy Approach are its pioneers.

In this study, Human Resources Management, which combines with Weber's understanding of bureaucracy theory, is interpreted. There are important principles in HRM, just as in Weber's Theory of Bureaucracy. Especially one of these principles formed the common denominator of the two concepts. The principle that creates the common denominator is the principle of merit or competence. Another important point is the concept of efficiency. This concept, which is considered important for both, enabled them to unite at a similar point.

The richness that Weber added to the literature created a wide spectrum in social sciences. In this study, based on Weber's concepts of legal, traditional and charismatic authority, the Bureaucracy Approach, which constitutes the beginning of the classical period, is examined theoretically. Yet another concept, HRM, is explained theoretically. In this direction, the aim of the study is to examine the conceptual framework of Weber's Theory of Bureaucracy and HRM, which forms the basis of the Classical Period, and to reveal what it reflects today.

### Theoretical Framework

*Bureaucracy and Weber's Theory of Bureaucracy*

The term bureaucracy is preferred in social science to describe the structure that activates the laws created by societies. The word bureau comes from the French word "bureau", which means green broadcloth used to cover tables. Shortly before the French Revolution of 1789, it was used not only on the writing table, but also to express the organizations in which the civil servants were currently working, and in a short time it became widespread all over the world. The suffix "krasi" is etymologically formed from the Greek words "krati" or "kratos", which means power or rule. Thus, the term bureaucracy is formed as "power of government offices" or "administration of government offices". Although the existence of bureaucracy is old, studies and theoretical studies on this subject took place in the second half of the 19th century and the beginning of the 20th century. Although the theory of bureaucracy is remembered with Max Weber, it gained a different perspective with the theoretical researches of Karl Marx in previous periods (Leblebici, 2008, s. 100).

Today, the name Weber has become integrated with the term bureaucracy. Contemporary public administration, political sociology and business science prefer Weber's theory of bureaucracy as a model for examining contemporary organizations. This model was the beginning for many scientists working in the field of organization. Weber has long been influenced by scientists who have created a theoretical framework for this field (Eryılmaz, 2017, s. 60).

#### *Human Resources Management*

The notion of "Human Resources Management" has become a management approach that evokes broad thinking in working life in recent years. When the historical process is examined, the management philosophy that started with the Scientific Management approach has reached the Human Resources Management phase today. Human Resources Management, which describes a modern management approach; It focuses on issues such as the needs, training and development of people working in businesses and adopts a people-oriented understanding (Keser, 2002, s. 1).

Human Resources Management is the planning, organization, execution, coordination and control of all activities related to the determination of the human resources needed by the organization, their recruitment, evaluation of their success, remuneration, training-development and industrial relations (Dinçer ve Fidan, 2015, s. 285).

## Conclusion and Discussion

As a result of the studies, there are situations that have changed from the past to the present. These situations are the evolution of the Theory of Bureaucracy into its current state and the way in which HRM has become what it is today from the understanding of personnel management. Studies show that this causes different results in every sector. The idea advocated in this study; It is the combination of Weber's Bureaucracy Theory and the merit system, which is one of the principles of HRM, on a common denominator. There are similar studies with this idea. The division of labor and specialization and merit, which are united in the common denominator in both Weberian Bureaucracy Theory and HRM, are important for every sector. In Human Resources Management, this process or common denominator is associated with talent-based personnel selection, and it is associated with productivity in Weber Bureaucracy Theory. Weber's theory of bureaucracy actually combines with the principle of merit in HRM, resulting in the selection of personnel based on talent. In short, better quality environments can be created with the tendency to place personnel in the right place at the right time. As a result, the productivity of the enterprise will increase. In the near future, when the competition is intense in the enterprises, a strong HRM and the selection of talented personnel will be able to prevent other enterprises.

In summary; The classical period has been the period most emphasized, studied and discussed by scientists throughout the historical process. However, Weber's Bureaucracy Theory, which also forms the basis of the study, was the period that was accepted by everyone, became widespread, and Weber wrote her name in the literature with golden letters. With this study, it is tried to hold a theoretical mirror to Weber Bureaucracy Theory. At the same time, a broad framework has been drawn by taking into account the common denominators with HRM. As a result of the national and international literature review, examining this concept with different disciplines is presented as a suggestion for future studies.