



Ekonomi Yönetim Politika

Economics Management Politics



YÖNETİM FELSEFESİ BAĞLAMINDA KAPİTALİST RUHUN YENİDEN YORUMLANMASI

REINTERPRETATION OF THE CAPITALİST SPIRIT IN THE CONTEXT OF MANAGEMENT PHILOSOPHY

Fem BOZDAĞ*

Özet: Bu çalışma, klasik yönetim düşüncesinin rasyonel temelini oluşturan kuramcılarının ve medeniyetlerin yönetimle ilgili bakış açılarını, Max Weber'in Protestan ahlakı ve kapitalist ruhu ele aldığı eserini birlikte yorumlamayı amaçlamaktadır. Din ve görev bilinci, meslek anlayışı, etik liderlik, mesleki çalışmadan edinilen servete bakış açısı gibi konular, yönetim felsefesi tarihi ve Weber'in yorumlamalarıyla sentezlenmiştir. Araştırmada, yönetim felsefesinin ontolojik ve epistemolojik temelleri kuramcılar ve medeniyetler bazında açıklanarak bu temellerin nasıl modern, rasyonel ve bürokratik bir yönetim anlayışına evrildiği sistematik biçimde yorumlanmıştır. Weber'e göre kapitalizm yalnızca ekonomik koşullarla değil, bir zihniyetle ve "ethos" yani bir ahlak anlayışıyla yakından ilişkidir. Kapitalizm de ideolojik açıdan Protestanlık ve bu dinin kapsadığı ahlak bilincinden beslenmektedir. Protestanlık inancı ve beruf, mesleği ilahi bir görev saymıştır. Bireyler dini bir görev atfettikleri çalışmayı sistematik bir şekilde sürdürdükçe ve israftan kaçındıkça, kapitalist ruhu yaşatan sermayeye sahip olmaya başlamıştır. Para kazanma ve servet edinme, bir amaç olmaktan ziyade belirli bir zihniyetin ya da çalışma anlayışının sonucu ve göstergesi niteliğindedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Felsefesi, Protestan Ahlakı, Rasyonalizm, Kapitalist Ruh

Abstract: This study aims to interpret the perspectives on management of the theorists and civilizations that form the rational basis of classical management thought, together with Max Weber's work on Protestant ethics and the capitalist spirit. Topics such as religion and sense of duty, understanding of profession, ethical leadership, and perspective on wealth acquired through professional work have been synthesized with the history of management philosophy and Weber's interpretations. The study systematically interprets the ontological and epistemological foundations of management philosophy based on theorists and civilizations, explaining how these foundations evolved into a modern, rational, and bureaucratic understanding of management. According to Weber, capitalism is closely related not only to economic conditions but also to a mindset and an "ethos" or moral understanding. Ideologically, capitalism is also nourished by Protestantism and the moral consciousness encompassed by this religion. The Protestant faith and beruf, or vocation, considered work a divine duty. As individuals systematically pursued work they considered a religious duty and avoided waste, they began to acquire the capital that sustained the capitalist spirit. Earning money and acquiring wealth are not so much an end in themselves as the result and manifestation of a particular mindset or approach to work.

Keywords: Philosophy of Management, Protestant Ethics, Rationalism, Capitalist Spirit

Giriş

Yönetim, kişinin öz yönetiminde, sosyal çevresinde, evinde, hatta ve hatta küresel ısınmaya karşı duyarlı olmaktan gezegen yönetimine kadar her yerdedir (Blok, 2020). Yönetim

* Arş.Gör., Yeditepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
ORCID: 0000-0003-0990-9897 fem.bozdag@yeditepe.edu.tr

Geliş/Received: 05 Şubat 2026

Kabul/Accepted: 09 Mart 2026



felsefesinde, felsefe yönetimin kavranma tarzını, yönetim işlevi belirler (Keskin, 2012). Felsefe, kişisel bir unsur, varoluş nedeni/doğası veya eylem için referans olabilir (Platts & Harris, 2011). Yönetimin temel işlevlerinden bazıları, örgütün içerisinde yer alan her bir bireyin amaç, ihtiyaç veya beklentileriyle örgütün amaçlarını uyumlu hale getirmektir (Şahin, 2004). Yönetimin var olması için bir örgüt ve bu örgüt arasında iş birliği olması gereklidir. Sağlanan iş birliği, bir amaca yöneltilir (Yenisu vd., 2019).

Weber, Protestan ahlakı ve bu ahlak anlayışından beslenen kapitalizme yönelik yazdığı eserde, bürokrasi veya ussallık gibi kavramları literatüre kazandırmıştır. En bilinen çalışmaları bürokrasi üzerine olan (Zeybekoğlu & Alkan, 2021), organizmacı görüşe bağlı olan Weber, toplumu organik bir bütün olarak kabul eder ve bireyler topluma dahil diğer bireylerle bağlılık ve etkileşim içerisindedir (Eşki, 2010). Weber'e göre kapitalizm yalnızca ekonomik değil, ahlaki, örgütsel ve kültürel bir düzendir. Yönetim felsefesi de bu düzeni yapılandırma, yön verme ve temellendirme üzerinedir.

Ahlak kavramı, filozoflar tarafından ortaya çıkarılmamıştır, insanların toplumsallaşmasına dayalı tarihsel olarak değişen bir fenomendir (Dedeoğlu, 2012). Batıda gerçekleşen reformdan sonra dinin özellikle Katolik mezhebin ön planda olduğu yönetim anlayışına karşı çıkmıştır. Protestanlar, kendilerine Katoliklerden oldukça farklı bir çalışma anlayışı edinmiştir. Din adamlarının seçilmiş kişi olduğu düşüncesi yerine liyakat odaklı bir çalışma prensibi benimsenmiştir. Protestanlar, özellikle Kalvinistler, dünyevi işleri yaratıcı tarafından verilen bir görev olarak görür. Asketik Protestanlık'a göre boş zaman geçirmek bir günahdır. Bu yaklaşımın modern yönetimde sistematiklik, iş disiplini, görev sadakati ve performans kültürü olarak yansımalarını görmek mümkündür. Weber'e göre bir yöneticinin iyi olduğunu belirlemede aldığı karar ve stratejilerin yanı sıra etik konulardaki hassasiyeti de oldukça önemlidir. Ahlakı bir temele dayandırılmayan yönetimlerde yani etik olmayan liderlerde manipülasyon, sömürü veya rüşvet gibi davranışlar artar. Yönetim etiği, yalnızca doğru olana odaklanmak değildir. Bu etik değerler, itibar, uzun vadeli başarı ve tutarlılık çerçevesinde benimsenmelidir.

Çalışmada hermenötik metodoloji uygulanmıştır. Betimsel analiz, Weber'in Protestan Ahlakı ve Kapitalist Ruhu ile Keskin'in Yönetim Felsefesi eseri temel alınarak ortak temaların kodlanması ile yapılmıştır. Weber'in eserindeki kavramlar, yönetim felsefesi çerçevesinde ele alınarak sentezlenmiştir. Çalışmada referans alınan tarihsel figürler ve medeniyetler, yönetim pratiklerinin kurumsallaşması, yönetim etiğinin felsefi inşası ve inanç-akıl sentezine dayalı yönetim anlayışı olmak üzere üç temel kategoride sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma, Weber'in öne sürdüğü rasyonalizm ve otorite tiplerinin tarihsel gelişimini izleme amacıyla kurgulanmıştır.

1. Yönetim Düşüncesinin Tarihçesi

Yönetimin kökenlerine bakıldığında, ilk olarak mitolojiye değinilebilir. Mitolojide özellikle Yunan mitolojisinde Tanrıları yöneten Tanrılar gibi olgular, yönetimle mitoloji arasında bir bağ kurar (Sayın & Fettahoğlu, 2020). Mitoloji, kültürü yansıtır. Çünkü mitler, o kültürün desenlerinden ilham alınarak nesillere aktarılırlar. Ayrıca, topluma bir düzen veya kahraman çevresinde bütünleşmeyi ve iktidarın güç hakkının meşruluğunu anlatırlar (Keskin, 2012). Mitoloji, sorgulama eğilimleri artan insanları tatmin etmemeye başladığında felsefe ortaya çıkmıştır. Mitoloji, felsefenin başlangıcının en önemli yapı taşlarından biridir (Atış, 2009). Modern yönetim anlayışının tarihsel arka planında teorik ve pratikte yönetimin şekillenmesinde rol oynayan medeniyetler ve kuramcılar şu şekilde sıralanabilir;

1.1. Yönetim Pratiklerinin Kurumsallaşması

Bu kategori altında yer alan medeniyetler bürokrasinin antik temellerini temsil eder. Weber'in patrimonyalizm ve demir kafes kavramlarıyla ilişkilidir.

- Sümerler (MÖ 3000-2000): Din adamlarının büyük çaplı sulama ve tarım faaliyetlerini yönetmesi ile teokrazi temelli yönetimin ilk kurumsal yapısı olarak ortaya çıkmıştır.
- Babiller (MÖ 2000-500): Hammurabi Kanunları ile hukuku yönetimi entegre etmişlerdir. Kurumsal devlet yapısı geliştirilerek bürokratik düzenin temelleri atılmıştır.
- Persler (MÖ 1500-300): Eriştikleri kültürel bilgi sonucunda yönetim organizasyonu ve hukuk konusunda gelişmiş sistemler (örn. yazılı kayıt ve vergilendirme) kurmuşlardır. Merkezi otorite ve hiyerarşik bir yönetim biçimine sahiptir.
- Roma İmparatorluğu (MÖ 27-MS 476): Roma İmparatorluğu'nda ticaret ve askerlik ön plandadır. Askeri organizasyon, iş bölümü ve ticari düzenlemeler ile yönetimi kurumsallaştırarak modern bürokrasinin ilk adımlarını atmışlardır. Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasından sonra merkezi otorite zayıflamış ve özellikle Avrupa'da feodal yönetim biçimi hâkim olmuştur.

1.2. Yönetimin Etik Kökenleri

Bu kategori altında yer alan kuramcılar, yönetime teknik açıdan yaklaşmak yerine etik ve felsefi yönlerini irdelemektedir. Weber'in Protestan ahlakının temelleri ile ilişkilendirilebilir.

- Konfüçyüs (MÖ 551-479): Konfüçyüs'ün yönetim anlayışına göre toplumun refahı için yöneticinin erdem temelli bir yönetim anlayışı benimsemesi gerekir. Ahlaki liderlik ve kamu yararına çalışma temellerini yönetim felsefesine kazandırmıştır.
- Sokrates (MÖ 470-399): İzomorfizm kavramını literatüre kazandıran Sokrates, iyi bir yöneticiyi yönettiği şeyin ihtiyaçlarını bilen ve onları karşılamaya yönelik faaliyet gösteren kimse olarak tanımlar. Sokrates'e göre özel hayatını ve ailesini iyi yönetemeyen kişi, daha büyük veya farklı organizasyonları yönetme konusunda da başarısız olur. Yönetim bilgisi, birbirinden farklı yapıların yönetiminde ortak yönleriyle ele alınmalıdır.
- Platon (MÖ 427-347): Platon'a göre hem üretim hem de yönetim işiyle uğraşan biri erdemli yaşamdan uzaklaşacaktır. Zanaat ve tarım gibi üretim işlerini kölelere veya yabancılara atfeder. Her işkolu birbirini tamamlamalı ve kişiler bu işkollarında yetkin olmalıdır.
- Aristoteles (MÖ 384-322): Tek taraflı bağımlılık ilişkisini savunur. Aristo, kimin köle kimin efendi olacağına bizzat doğanın karar verdiğini savunarak ahlaki temelleri irdeler. Köleliği doğal bir kurum olarak görür ve diğerlerinin özgürlüğü için kölelerin de var olması gerekmektedir, bu olguyla yöneten ve yönetilen ayrımı yapar. Bu ayrım olmadığı takdirde geriye yönetim diye bir düşünce kalmaz.

1.3. İnanç, Akıl ve Yönetim Sentezi

Bu kategori, yönetim faaliyetlerinin bir inanç sistemi ve felsefeyle temellendirilmesini savunan kuramcılarını içerir. Weber'in sekülerleşen kapitalist ruhu öncesi ile ilişkilendirilebilir.

- İbn Zafer (12. yüzyıl): İbn Zafer'e göre etkili yönetim ahlaki değerlere dayandırılmalıdır. Bir lider kibir, hırs, öfke ve gösteriş gibi ahlak dışı davranışlar sergilememelidir. Bu sebeple iyi bir yönetici nadir ortaya çıkmaktadır.
- Farabi (872-950): Farabi'ye göre yönetim, felsefenin eyleme dönüştürülmüş halidir. Yönetimde sorumlu yalnızca bir kişi olmalıdır. Fazlasına ihtiyaç duyulduğu halde daha fazla yönetici yönetmelidir, bu sebeple Aristokratik cumhuriyet fikrini savunur.
- Thomas Aquinas (1225-1274): Aquinas, iş bölümü ve mesleklerin ilahi düzenin bir yansıması olduğunu savunur. Ahlaki liderlik, toplumsal sorumluluk, meslek ahlakı ve adalet gibi olguların kökenlerine Aquinas'ın söylemlerinde rastlamak mümkündür. İlahi düzen ve etik sorumluluk kavramları üzerinde durur.

1.4. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Bu kategori, yönetimin ahlaki ve felsefi bir erdem arayışı sınırlarından çıkarak verimlilik ve ölçülebilirlik ilkelerine dayanan sistematik bir bilime dönüştüğü evreyi kapsamaktadır. Yönetim düşüncesinin rasyonelleşmesi, Weber'in de dahil olduğu bu dönem aralığında kurumsallaşmıştır.

- Klasik Yönetim Yaklaşımı (1900'lerin başı): Bu dönem, bilimsel yönetim, yönetim süreci ve bürokrasi olmak üzere üç temel yaklaşım çerçevesinde şekillenmiştir. Taylor, "en iyi tek yol" (one best way) arayışını merkeze aldığı Bilimsel Yönetim İlkeleri (Taylor, 1911) ile sezgiselliği reddeder. Fayol, ilk versiyonu 1916 yılında yayınlanan çalışmasında modern yönetimin 15 ilkesi ve 5 temel fonksiyonunu tanımlayarak yönetimin işlevlerini bütüncül bir yaklaşımda bulunmuştur (Fayol, 2016). Bu yönetsel işlevler, 1937 yılında Gulick ve Urwick tarafından POSDCORB (Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, Budgeting) formülasyonu ile sistematize edilmiştir (Gulick & Urwick, 2004). Weber'in 1922 yılında literatüre kazandırdığı bürokrasi modeli de, örgüt yapılarının sistematikliği için gereken sosyolojik ve kuramsal zemini inşa etmiştir (Weber, 2009).

- Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı (1930'lar): Klasik Yönetim Yaklaşımı'nın insanı yalnızca rasyonel ve ekonomik bir varlık (homo economicus) olarak görmesi, yönetim anlayışlarında yeni paradigmalara ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Roethlisberger ve Dickson (1939), Hawthorne Araştırmaları ile insan ilişkileri ekolünü başlatmıştır. Bu dönemde, Weber'in bürokratik makineleşmesinin ikinci plana attığı insan psikolojisi ve sosyal ihtiyaçlar örgütün gayriresmi yapısıyla sentezlenmiştir.

- Modern Yönetim Yaklaşımları (1950'ler ve sonrası): Bu evre, örgütlerin ekonomi, teknoloji ve pazar gibi dış etkenlerle etkileşimde olduğunu savunur. Sistem ve Durumsallık olmak üzere iki temel üzerine inşa edilen bu yaklaşıma göre yönetim çevre koşullarına göre şekillenir, dinamik ve açık sistemlerdir (Koçel, 2020).

- Post-Modern Yönetim Yaklaşımları (1990'lar ve günümüz): Bu dönemde bilgi teknolojilerinin yükselişi, esnekliğin ve belirsizliğin artışıyla ortaya çıkan küreleşme ile birlikte modernitenin dayattığı evrensel rasyonalite yıkıma uğramıştır. Weber'in demir kafes olgusundaki katı kurallar, hiyerarşiler ve merkezi kontrol yerini bilgiyi anlık koordine edebilecek ağ (network) tipi esnek ve yatay hiyerarşik örgütlere bırakmıştır (Clegg, 1990).

2. Yönetim Etiği: Din ve Görev Bilinci

Protestanlık öncesinde servet sahibi olmanın kişiyi yaratıcıdan uzaklaştırdığına dair bir inanış mevcuttu. Sermaye edinimi Orta çağ Katolik toplumunda tasvir edilmemekteydi. Bu sebeple gelişme ve üretim faaliyetleri oldukça geri kalıyordu (Salgar, 2014). Katolik kalfalar, zanaatla ilgilenirken, Protestanlar ahlaki düşüncelerinin de desteği ile iş gücünün yoğun görüldüğü fabrikalarda yer almaktaydı. Protestanlıkta Katolikliğin aksine günah, tövbe ve bağışlanma döngüsü bulunmamaktadır. Katoliklerin benimsediği günah ve tövbe etme, irrasyonel bir döngü olarak yorumlanmıştır. Protestanlık inancı, bu döngünün tam tersine herkesin günahının kendi sorumluluğunda olduğu (bir nevi kendi rahibi olması) ve bunu kontrol etmesi gerekliliğini savunmaktadır. Bu düşünce, Protestanlıkta günahtan sonra tövbe etmek yerine dünyevi çilecilik ile vuku bulmuştur (Torun, 2008). Kimin kurtulacağı önceden Tanrı tarafından belirlenmiştir ve bunu hiçbir fâni bilmemektedir. Meslekteki başarı ve efor, ibadet sayılmaktadır. Cennete girme kaygısı insanları çalışmaya itmektedir. Batı Avrupa'da benimsenen asketik ahlakta kişi günahkâr olmaya yönelik suçluluk duygusundan düzenli çalışarak yani seçilmişlerin arasında olmaya hak kazanarak arınabilir (Erdoğan, 2024). Ahlaki sorumluluk kümülatiftir. Katılımın gönüllülük esaslı olduğu mezheplerde, üyeler ahlaki olarak birbirlerini denetlemektedir. Bunun sonucunda, ticari gayret, bir itibar aracına dönüşmüştür.

Asketizm ideali sonunda, iş adamları ve teknik eğitim sahibi kişilerin Katoliklerden ziyade Protestan mezhebinde olduğu gözlemlenmiştir (Akalin, 2015).

Asketik Protestanlık/Protestan Ahlakın Kalvinizm, Pietizm, Metodizm ve Baptistler olarak dört temeli vardır. Her bir temelden bahsetmek gerekirse; Kalvinizm, 1536'da Jan Calvin tarafından başlatılan bir harekettir, kapitalizmin en fazla geliştiği, kültür düzeyi yüksek ülkelerde yaygınlaşmıştır. Kalvinist düşüncede de yer edinen tasarruf ve birikim, kapitalizmin ortaya çıkmasında en önemli öğelerden bazılarıdır (Apalı, 2018). Pietizm'e göre dindarlığın ana ögesi kişisel ahlaktır, ilahi takdir öğretisinden ortaya çıkmıştır. Metodizm, adını ibadet ve gündelik hayatta metodik bir düzen takip etme düşüncesinden almaktadır. Baptistler ise, dünyevi olan her şeyi reddetmeyi dini bir yükümlülük olarak görmektedir (Weber, 2024). Asketizm, dünyevi zevkleri reddeder ve onlardan uzak durmayı benimseyen bir yaşam biçimidir.

Protestanlık düşüncesi ve Weber'in de etkilendiği Benjamin Franklin'in fikirleri sonrasında, servetin kötü ve kir gibi görünmesinin aksine yaratıcıyla yakın bağ kurmak için bir araç olduğu düşüncesi yaygınlaşmıştır (Torun, 2008). Protestan ahlakın temellerini oluşturan dünyevi asketizm sayesinde kişi, bir ibadet olarak saydığı sıkı çalışma karşılığında sağladığı kazancı yaratıcının nezdinde seçilmiş kişi olduğunu kanıtlayan bir işaret olarak görmektedir (Akalin, 2015). Bir meslekte sürekli, sistematik ve yorulmaksızın çalışmak Protestan asketizminde gerçek inanç sayılmaktadır ve yeniden doğuş için yapılabilecek en güçlü faaliyettir.

2.1. Protestan Ahlakı ve Meslek Anlayışı

Protestan mezheplerine dahil olan Püritenler, Papa otoritesinin yaratıcı ile insan arasındaki iletişimi kurduğu düşüncesini reddederek dini vecibelerin öz disiplin, öz farkındalık, öz gelişim ve sıkı çalışma üzerinden gerçekleştirileceğine inanmaktadır (Fidan, 2013). Püritenizm yalnızca bir dini inançtan ziyade bu dini değerlere uygun bir yaşam biçimidir. Püritenizmin özellikleri arasında dünyevi çilecilik yer alır. Dünyevi çilecilik, ibadeti kilise dışına çıkaran ve kilise karşıtı mezheplerden biri olan Quakerların anlayışı ile örtüşmektedir. Quakerlar, manastır içerisinde ekmek ve su ile çektikleri çileyi mesleklerine aktararak tutumluluğu, sermaye edinimi ile refah artırımını ibadetten saymıştır (Akalin, 2012). Ayrıca meslek, Quakerlar tarafından ruhani ve bedensel disiplini sağlamak için en uygun araç olarak görülmüştür (Akalin, 2010). Bu düşünceyle, fiziki beden ıslah edildiğinde ruh maneviyata daha da yaklaşmaktadır (Çetin, 2020). Protestan çalışma etiğinin boyutları sıkı çalışma, işin merkeziliği, özgüven, etik, boş zamandan ve dünyevi hazdan kaçınma gibi unsurlardan oluşmaktadır (Miller vd., 2002).

Weber, meslek olgusundan öz denetim ve kendini adama düzeyinde bir görevi gerçekleştirmek olduğunu savunarak bu olguyu rasyonelleştirmektedir (Ringer, 2006). Tam tersine, Antik Yunanlılar için çalışmak beden üzerine bir denetim anlamına gelmekteydi. Bu nedenle, kölelere atfedilen ve aşağı bir faaliyet olarak görülmekteydi (Ünal, 2011). Ancak ahlaki rasyonellik artıkça, bu değer içselleştirilmekten çok sistemin verimliliğini artırmak adına araçsal bir hal almıştı. Günümüzde az gelişmiş ülkeler montaj veya parça üretimi gibi faaliyetleri yaparken, gelişmiş kapitalist ülkeler teknoloji "üretim" merkezi haline gelmektedir. Bu üretimde, katma değer büyük kısmını alan ve bacasız sanayi merkezleriyle çevrelerini koruyan yine gelişmiş ülkelerdir (Keskin, 2012). Protestan iş ahlakına göre dini bir amaç olan çalışmak, zamanla kültürden soyutlanarak seküler, diğer bir deyişle dünyevi yapıya dönüşmüştür. Amerikan toplumu, sekülerleşmenin ilk örneklerinden biridir (Kurtuluş, 2010). Meslek edinimi ve mesleğin sürdürülmesi, asketik önemi açısından değer kazanmıştır ve modern insanın ahlak anlayışını dönüştürmüştür. Böylelikle meslekten kazanç elde edinimi ilahi takdir olarak kabul edilmiştir. Gelişen endüstrinin bir kazanç kaynağı olarak kabul edilmesi ve iş adamlarının faaliyetleri meşru kılınmıştır (Weber, 2024).

Reform döneminde burjuva sınıfın yükselişi ve iktisadi gelişme ile toplumun karakteristiği asketik ahlaktan hedonist anlayışa yaklaşmıştır (Bodur, 1990). Hedonizm, üretimi değil tüketimi yani fazla harcamayla ve fazla şeye sahip olmayla yaratılmaya çalışılan statüyü getirir. Mesleğin bir ibadet sayılarak ilahi bir çağrı olarak kabul edilmesi, emeğin sömürülmesine yol açmıştır. Bürokrasi, katı bir düzene evrildiğinde ve fazla rasyonelleştiğinde “demir kafes” halini almaktadır. Demir kafes, rasyonel bürokrasi içerisinde kişilerin kendilerini gerçekleştirmelerini sınırlayarak yaratıcılıklarının, kişisel özelliklerinin ve kişisel değerlerinin körelmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir nevi tek tipleşme ve mekanikleşme olarak da adlandırılabilir (İmadoğlu, 2022). Mesleğin kutsallaştırılması, bireyin yaşam dengesinin olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Günümüz çağdaş yönetiminde bu dengeyi sağlamak adına çalışan mutluluğu, çalışan sağlığı ve iş ile yaşam arasında denge kurmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

3. Yönetim, Otorite ve Karizma Kavramı

Yönetim, belirlenen hedeflere ulaşmada insan dahil tüm kaynakların planlaması, organizasyonu, yürütücülüğü ve kontrolünü kapsar. Hiyerarşik düzeydeki her bir yönetimin, bir otoritesi bulunur. Otorite, meşru bir etkiye ve kontrole sahiptir. Rasyonellik, geleneksellik ve karizma, meşru otoritenin saf türlerini oluşturur (Eşki, 2010). Geleneksel otorite, doğuştan kazanılan liyakatten ziyade statüye dayalı ve kişiseldir (Seçtim & Erkul, 2020). Geleneksel meşruiyetin temeli geleneklerdir. Bu geleneklere ise nesilden nesile devralınan bir süreç olması sebebiyle uyulmaya devam edilir (Ok, 2017). Gücünü gelenek ve adetlerden alır. Eski Mısır veya Bizans İmparatorluğu gibi eski bürokrasiler patrimonyal diğer bir deyişle geleneksel otorite biçimleridir. Patrimonyalizmde askeri ve idari görevli bir kişiye bağlıdır (Akçakaya, 2016; Eryılmaz, 2013). Weber, patrimonyal bürokrasinin geleneksel toplumlarda hüküm sürdüğünü ve istikrarsız bulunduğunu belirtir (Karakoç, 2020). Karizmatik otorite, Weber tarafından bahsedilen sosyolojik bir terimdir ve güdülere hitap eden liderlik türüdür (Keskin, 2012). Weber, karizma olgusunu toplumsal ilişkileri analiz etmek ve ideali evrenselleştirmek adına geliştirmiştir (Breuilly, 2011). Armağan olarak bahsedilen karizmaya sahip liderin atanma gerekliliği bulunmaz, bu sebeple bürokratik hiyerarşide yer almayan bir pozisyondan da ortaya çıkabilir (Milosevic & Erin Bass, 2014). Weber’in karizma kavramı bir lidere duyulan irrasyonel bir inançtan ziyade kişisel niteliğe ve yaratıcı tarafından bahsedilene duyulan güveni de yansıtmaktadır (Zhang, 2025). Otoritenin kişisel gücü, vizyonerliği ve etki alanının kapsamı ile ilişkidir. Olağanüstüdür ve Tanrı vergisi niteliklere sahiptir (Seçtim & Erkul, 2020). Yasal-ussal otorite türü, yasal çerçeve dahilindeki kurallara dayalıdır ve liyakat ilkesini esas almaktadır (Şahin, 2014). Geleneksel veya karizmatikten ziyade modern yönetim biçimidir. Otoritenin meşruluğu, üstün sayılan akılcı ilkelerin yani yasaların varlığının temeline dayalıdır (Karakoç, 2020). Ayrıca meşruiyet de bir inanç temeline dayanmaktadır. Toplum, otoriteyi kabul ettiğinde ve inandığında itaat eder ve karizmatik meşruiyet kişiselleşmeyle sınırlıdır (Ok, 2017; Öztürk, 2015).

Yönetim, Protestan ahlakı ve kapitalist ruh ile rasyonelleşmiş, otorite gelenekselden yasallığa bir geçiş yapmıştır. Yasal otorite görüşünde, peygamber veya kahraman gibi geleneksel ve kutsal karizmatik liderlerden ziyade tanımlanan rasyonel bir görevi olan bir otorite yer almıştır. Otoriteye bağlılık, gelenekler ve kutsallık yerine kişisel olmayan, kurallara bağlılık üzerinden gerçekleşir. Ancak karizma, bürokratik yapıdan bağımsızdır, hiyerarşi tarafından belirlenmez ve şekillendirilemez (Milosevic & Erin Bass, 2014).

4. Rasyonalizm ve Rasyonel Bürokrasi

Weber’e göre rasyonalizm Reform ile ortaya çıkan bir fenomen olmamakla birlikte antropolojinin tarihi akışından bağımsızdır. İlkel insanların gerçekleştirdiği ritüeller dahi bir rasyonalizme dayanmaktadır (Özcan, 2011). Rasyonalizm, bir diğer adı ile ussallık, duygusallıktan ziyade hesaplanmış, verimlilik odaklı ve mantıksaldır. Amaca ulaşmadaki

süreçte uygun araçların seçimi, bu araçların tutarlı konumlandırılmış şekilde kullanılması ve çıktılarını öngörmeyi kapsar. Resmi pozisyonlar, yazılı kurallar, dosyalama ve otorite gibi disiplin odaklı bir örgüt, bürokrasinin temelini oluşturur. Bu sebeple bürokrasi rasyonedir (Akçakaya, 2016). Rasyonalizm, örgüt içerisindeki bireysel hedefleri değil, kolektif hedefleri esas alır. Ayrıca hedefin ne olduğundan ziyade hedefe nasıl ulaşılabileceğine odaklanır (Yıldırım, 2010).

Karakoç (2020), yasal-rasyonel bürokrasiyi şu şekilde tanımlar; 1) Denetim altında hiyerarşik bir emir komuta zinciri vardır. 2) Yönetimsel görevlendirmeler liyakat baz alınarak yapılır. 3) Mülkiyet, yönetim ve üretim araçları gayrişahsidedir. 4) Yönetimsel işlemler yazılı formatta doküman ve dosyalama sistemi ile kayıt altına alınır. Bürokratik yönetimin temeli bilgi temelli bir kontrol ve denetim sistemidir. İdeal bürokraside işlerin rutin ve tanımlı olması iş bölümü tanımına referans gösterir (Zencirkıran, 2015). Bürokrasi güvenilir ve önceden tahmin edilebilirdir, çünkü her bir iş kolunun sorumluluk ve yetkileri önceden belirlidir (Özer, 2013; Toker, 1995). Görev dağılımı, organizasyon içerisindeki her bir bireyin belirli bir görevi yerine getirmesi ile birlikte uzmanlaşmaya sebep olur. Böylelikle hem bireysel hem de organizasyon yararına verimliliği, yetkinliği ve iş etkisini artırır. Weber'e göre bürokrasi, alternatiflerine göre daha verimli ve etkili bir örgüt biçimidir (Özer, 2013). Rasyonalizm, yalnızca bireysel bir özellik olmaktan sıyrılarak toplum yapılarının ve kurumların da bir özelliği olarak yorumlanmaktadır. Amaçsal rasyonalizm, maliyet-fayda analizi ve amaca ulaşmada en uygun aracın seçimi ile ilgiliyken, değer rasyonalizmi bir inanç ve ahlaki ilkeye sadık kalma uğruna verilen rasyonel kararlardır. Kapitalizmi yaratan, Batı toplumuna özgü ussallıktır ve toplumun ussallaşması ile bürokrasi paralel bir şekilde ilerler (Eşki, 2010).

Weber'e göre rasyonalizm, yönetim alanındaki bürokrasinin yansımasıdır ve amaca ulaşmada en etkili araçtır. Modern gelişim aşamasındaki kapitalizm bürokrasiyi gerektirir, zira modernleşme toplumu karmaşık bir yapıya dönüştürmektedir. Bürokratik yönetimin temelini kapitalizm oluşturur çünkü rasyonel ekonomi gerekli maddi araçları sağlar (Callicinos, 2004; Eşki, 2010). Weber, kapitalizmi ekonomik faaliyetlerin rasyonelleşmesinin bir sonucu olarak yorumlar (Torun, 2008). Weber'in görüşü ile rasyonalizm, kapitalizm altında desteklenerek güçlü bir bürokratik düzen yaratmıştır (Schabel vd., 2025). Weber sonrası birçok kuramcı, bürokrasinin oligarşik eğilimleri vurgulamış, memurların görevlerini yerine getirebilmeleri için fazla güce sahip olması sonucunda gücü suistimal etme konusu üzerinde durmuştur (Keskin, 2012). Bir yandan etik unsular, bürokratik yönetimde etik kod olarak adlandırılan yazılı dokümanlarla sistematik hale getirilmiştir (Fidan, 2013). Böylelikle kararlar keyfilik ve kişisellikten uzak bir şekilde, eşit, adil ve öngörülebilir ilkeler bazında alınır.

5. Kapitalist Ruh

İdeoloji, kapitalizmin sosyo-ekonomik düzende var olması için gereklidir. Weber, bu sebeple Protestan ahlakının modern kapitalizmin ideolojik etkeni olduğunu savunur (Torun, 2002). Din, rasyonalizme uyum sağlayarak kendi sistemini ve rasyonalizasyon türünü biçimlendirmiştir (Schabel vd., 2025). Kişilerde çalışarak getiri elde edinime olan inanç zayıfladıkça, çalışmaya yönelik sorumluluk bilinci azalmaya başlar. Bunun sonucunda kayırma, rüşvet veya iş performansının önemsenmemesi gibi ahlaki açıdan tasvir edilmeyen durumlar ortaya çıkabilir (Ünal, 2011). Denetim mekanizmalarının hesap verebilirliği, liyakat odaklı gayrişahsilik ve terfi bu inancın zayıflamasının önüne geçecek kriterlerden bazılarıdır. Ayrıca, kültürel/dini değerler ekonomik yapıyı dönüştürmede önemli rol oynar. Kapitalist ruh, Protestan ahlakından kaynaklanır (Tatar, 2012).

Protestanlık, Hıristiyanlığın reformasyonu, dinin rasyonelleşmesi ile Katolikliğin dönüşümüdür (Torun, 2008). 16. Yüzyılda Martin Luther öncülüğünde Roma Katolik Kilisesi'nin tekeline karşı başkaldırıyla başlayan Protestanlık, yaygınlaşarak mezheplere ayrılmıştır. Protestanlık kelimesinin anlamı, başkaldıran ve itiraz edendir (Tümer & Küçük, 1988). Protestanlık, öteki dünyaya yönelik irrasyonel ve metafiziksel faktörleri reddederek rasyonel ve seküler bir inanç biçimine sadık kalmaktadır (Salgar, 2014). Weber'e göre

Protestanlık ve kapitalizm birbirini destekleyerek ve eş zamanlı ilerleme kat etmiştir. Kapitalist dönüşüm, Protestanlık inancının yaygın olduğu toplumlarda başlayıp gelişim göstermiştir (Bodur, 1990). Toplumun, iktisadın ve Hıristiyanlığın reformasyonu ile Protestanlığın ortaya çıkarak rasyonelleşmesi, modern kapitalizmin başlangıcı olmuştur (Torun, 2008). Dürüstlük, rasyonalizm, güvenilirlik ve çalışma odaklılık, kapitalizm ruhu taşıyan insanların özellikleridir (Fidan, 2013).

Protestanlıkla uyumlu asketik yaşam tarzı, kapitalist ruhun uyanmasında tetikleyici bir güç olmuştur (Akalin, 2012). Asketik Protestanlığa göre meslek “beruf” yani ilahi bir görevdir. Ahlaklı ve etik bir yaşam (örn. dakiklik veya dürüstlük), disiplin ve sürekli çalışmayı beraberinde getirir. Sürekli çalışma, zenginlik yaratır ve bu da yaratıcının bir lütfudur (Tatar, 2012). Püritenler, mesleki başarıyı ve bunun bir sonucu olarak kazancı Tanrı tarafından seçilmişliğin işareti olarak görmüşlerdir. Bu kadersellik (predestination), kapitalizmin amacına yönelik icra edilen rasyonel eylemler birbirleriyle örtüşmektedir (Akalin, 2012). Zenginlik, gösteriş ve lüks olmadığı sürece günah sayılmamaktadır. İsrif olmadığı sürece birikim artmıştır ve sermaye oluşmuştur. Sermaye birikimi, kapitalizmin başlıca temelidir (Salgar, 2014). Kapitalist ruh bünyesinde sistematik ve rasyonel kazancın yanı sıra Protestan ahlakıyla eşdeğer beruf anlayışı, birikim diğer bir deyişle tüketimi kısıtlama, metodik ve sıkı çalışma özelliklerini barındırır.

Sonuç

Organizasyon ve yönetimin varlığı sürekliliği sağlamak adına ahlaki ve etik temellere dayandırılmalıdır. Gerek Antik Çağ’da gerekse reform döneminde birçok kuramcı yönetime dair görüşlerini hem organizasyon hem de yönetimde etik olgulara dayandırmıştır. Protestanlığa göre dünyevi yükümlülüklerin yerine getirilmesi, ahlaki açıdan en önemli eylemdir. Bu görüş, meslek kavramına uhrevi bir anlam yüklemektedir. İktisadi ve toplumsal refah, manevi temellere atfedilmiştir. Yönetim felsefesi tarihi ile Weber’in karşılaştırılmasında, Konfüçyüs’ün ahlak ve görev yönetim anlayışı, Weber’in Protestan ahlakı ile şekillenen görev ve sorumluluk bilinci düşüncesi örtüşmektedir. Her iki yaklaşımda da otorite, etik değerler ve erdemli olma doğrultusunda hareket etmelidir. Sokrates’in yönetsel bilginin evrensellik sorgusu, Weber’in “rasyonel otorite” anlayışı ile benzerlik göstermektedir. Yönetimin temeli bilgidir ve bilgi, Weber’e göre sistematiklik, organizasyon, hukuk ve planlama üzerinden tanımlanır. Platon’un tek meslek üzerinden ilerlenmesi ve iş kolu ayrımı fikri, Weber’in ilahi meslek anlayışı ile paraleldir. Ayrıca herkesin kutsal bir meslek (beruf) bilinciyle faaliyet gösterme önermesi, Platon’un toplumsal düzeydeki erdem anlayışıyla bağdaşmaktadır. Roma İmparatorluğu’ndaki askeri organizasyon ve Weber’in bürokrasisi de ortak bir noktada buluşmaktadır. Weber’e göre güç kullanma hakkının kaynağı yalnızca devlettir. Fiziki şiddet, devletin izin verdiği ölçüde başka kurum veya kişilerin nezdindedir, bunun meşruluğu adına en etkili araç ise bürokrasidir. Bürokrasi tarafsız, liyakat odaklı ve kurallara dayalıdır (Yıldırım, 2010).

Bürokrasi, organizasyonların tutarlı ve sistematik şekilde sürdürülmesini sağlarken, kapitalizm bireylere inovasyon ve yükselen refahla gelen bireysel özgürlüğü sunar. Weber, modern Batı’da ortaya çıkan kâr ve rasyonel çalışmayı bir araya getiren modern işletmelerin temelinde olduğu modern endüstriyel kapitalizmi ele alır (Aron, 1986; Weber, 2024, Torun, 2002). Kapitalizmin maddi tarafı kapitalistler (diğer adıyla burjuva sınıfı), manevi tarafı ise Protestan ahlakıdır (Salgar, 2014). Weber’e göre her toplumda ve çağda var olan kâr hırsı ve kazanç elde etme arzusu (Torun, 2002) kapitalizmle aynı bağlamda değerlendirilmez. Bu irrasyonel isteklerin dizginlenmesi durumunda kapitalizmle aynı konuma gelebilir (Weber 2024). Kişiler ahlak bilinciyle faaliyet göstermeye sistematik şekilde devam ettikçe kazanç elde edimi kaçınılmaz olacaktır. Temellerini Protestanlıktan alan bu ahlaki temel, kapitalizme devrim kazandırarak eşzamanlı ilerlemektedir. Weber’e göre başarı ve kazanma güdüsüne sahip insanlar, hedefe ulaşma yolunda rasyonel seçimlerle ilerlediği sürece kapitalist ruh var olmaya devam edecektir (Akalin, 2010).

Kaynakça

- Akalın, K. H. (2010). Rasyonel ekonomik etkinliğin gelişimi sürecinde protestan ahlakı. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010(2), 1-13. <https://izlik.org/JA23KW57CL>
- Akalın, K. H. (2012). Max Weber'in yorumunda meslek ahlakı olarak dünyevi asketikizm. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(2), 11-32. <https://izlik.org/JA56FL75WT>
- Akalın, K. H. (2015). Max Weber'in kapitalizm teziyle ilgili yorumlar. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, (8), 15-43. <https://izlik.org/JA23EH33YD>
- Akçakaya, M. (2016). Weber'in bürokrasi kuramının bugünü ve geleceği. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(8), 275-295. <https://izlik.org/JA48AZ88DT>
- Apalı, Y. (2018). Weber'de iktisadi zihniyete sosyolojik bir bakış. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 10(1), 73-86. <https://izlik.org/JA26YK23LM>
- Atış, N. (2009). Grek düşünce dünyasında felsefe din ve mitoloji ilişkisi. Kaygı. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi, 12, 57-66. <http://hdl.handle.net/11452/10535>
- Blok, V. (2020). What is (business) management? Laying the ground for a philosophy of management. *Philosophy of Management*, 19(2), 173-189. <https://doi.org/10.1007/s40926-019-00126-9>
- Bodur, H. E. (1990). Modern Kapitalizmin doğmasında dinin rolü (Kapitalizmin ruhu ile Protestan ahlakı arasındaki ilişki). Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, (9). <https://izlik.org/JA62LB87WA>
- Breuilly, J. (2011). Max Weber, charisma and nationalist leadership. *Nations and Nationalism*, 17(3), 477-499. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8129.2011.00487.x>
- Callicinos, A. (2004). Toplum kuramı tarihsel bir bakış (Çev. Yasemin Tezgiden). İletişim Yayınları.
- Clegg, S. R. (1990). *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. Sage Publications.
- Çetin, G. (2020). Sosyal bir olgu olarak Hristiyanlık ve Hinduizm'de asketizm. *Mecmua*, (10), 369-394. <https://doi.org/10.32579/mecmua.776703>
- Dedeoğlu, M. (2012). Küreselleşme sürecinde neoliberal ahlaki paradigmanın felsefi temelleri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 186-208. <https://izlik.org/JA73JM83AB>
- Erdoğan, U. (2024). Sefalet övgü: Asketik ahlâk ve dekadans. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 171-194. <https://doi.org/10.53844/flsf.1398765>
- Eryılmaz, B. (2013). *Bürokrasi ve siyaset, bürokratik devletten etkin yönetime* (5.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Eşki, H. (2010). Bugünü anlamak için Max Weber'i yeniden okumak. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 187-198. <https://izlik.org/JA85SK89KN>
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. Ravenio Books.

- Fidan, İ. Ö. (2013). Hedonizmden Püritanizme: Eğitim felsefesine ilişkin bir değerlendirme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 579-621. <https://doi.org/10.18506/anemon.293190>
- Gulick, L., & Urwick, L. (2004). *Papers on the Science of Administration*. Routledge.
- İmadoğlu, T., & Çavuş, M. F. (2022). Weber'in demir kafesi örgütsel değişimi etkiler mi?. *Journal of Management Theory and Practices Research*, 3(1), 32-38. <https://izlik.org/JA95SM49CM>
- Karakoç, F. (2020). Klasik yönetim kuramında işbölümü ve uzmanlaşmaya eleştirel bakış. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(3), 669-685. <https://doi.org/10.33712/mana.769636>
- Keskin, U. (2012). *Yönetim felsefesi*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği* (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kurtuluş, B. (2010). İş ahlakı: Geçmişte ve günümüzde. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (50), 737-759. <https://izlik.org/JA73YY59UD>
- Miller, M., Woehr, D., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451- 489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Milosevic, I., & Erin Bass, A. (2014). Revisiting Weber's charismatic leadership: Learning from the past and looking to the future. *Journal of Management History*, 20(2), 224-240. <https://doi.org/10.1108/JMH-11-2012-0073>
- Ok, A. Ş. (2017). Max Weber'de otorite ve meşruiyet tipolojisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 42-54. <https://izlik.org/JA82FR58YL>
- Özcan, K. (2011). Kurumsal söylemin rasyonel temelleri: Yeni kurumsal kuram bağlamında rasyonalite tartışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 297-326. <https://izlik.org/JA28FR94AF>
- Özer, M. A. (2013). Weber'in bürokrasisi karşısında yönetimde yeniden yapılandırma arayışları. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(4), 43-57. <https://izlik.org/JA77YJ49UN>
- Öztürk, N. K. (2015). *Yönetim temel kavramlar ve uygulamalar*. Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.
- Platts, J., & Harris, H. (2011). The place of philosophy in management. *Philosophy of Management*, (10), 19-39. <https://doi.org/10.5840/pom20111023>
- Ringer, F. (2006). *Weber'in metodolojisi*, (Çev. Mehmet Küçük) (2. Baskı). Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Harvard University Press.
- Salgar, E. (2014). Modernleşme serüveni: Doğu-Batı ekseninde bir mukayese. *Dört Öge*, (6), 131-144. <https://izlik.org/JA47PP84HU>
- Sayın, Z. F., & Fettahoğlu, Ö. O. (2020). *Mitolojiden yönetim literatürüne yeni metafor önerileri*. İksad Publishing House.

- Schnabel, L., Horwitz, I., Hekmatpour, P., & Schleifer, C. (2025). Breaking free of the iron cage: the individualization of American religion. *Socius*, (11), 1-27. <https://doi.org/10.1177/23780231251327442>
- Seçtim, H., & Erkul, H. (2020). Yönetim yaklaşımları üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 18-50. <https://izlik.org/JA49ZX75AK>
- Şahin, A. (2004). Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547. <https://izlik.org/JA46AM56DK>
- Şahin, Y. (2014). Yönetim bilimi ve Türk kamu yönetimi. Ekin Yayınları, Bursa.
- Tatar, H. C. (2012). Din ve kapitalizm. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (45), 149-168. <https://izlik.org/JA73UC48DN>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Toker, D. (1995). *Organizasyonlarda davranış*. Okan Yayıncılık.
- Torun, İ. (2002). Kapitalizmin zorunlu şartı “protestan ahlâk”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (3)2. 89-98. <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0004195>
- Torun, İ. (2008). Max Weber’e göre iktisadi zihniyetin rasyonalizasyonu. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 14-34. <https://izlik.org/JA63MG27YS>
- Tümer G., & Küçük, A. (1988). *Dinler tarihi*. Ocak Yayınları.
- Ünal, A. (2011). Çalışma ahlakı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye’de çalışma ahlakı. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (44), 125-145. <https://izlik.org/JA76BE44HM>
- Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster.
- Weber, M. (2024). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu*. (Çev. Mustafa Çaldak). İstanbul: Opera Kitap.
- Yenisu, E., Şahin, F., & Öztekkeli, H. (2019). Yönetim düşüncesinin evriminde sistem kuramının etkileri: kavramsal bir çözümleme. *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(18), 514-527. <https://izlik.org/JA87HU38FD>
- Yıldırım, M. (2010). Kamu yönetiminde takdir yetkisi: Geleneksel ve yeni kamu yönetimi arasında karşılaştırmalı bir inceleme. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 839-861. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936562.pdf>
- Zencirkıran, M. (2015). *Örgüt sosyolojisi*. Bursa: Dora Yayınları.
- Zeybekoğlu, S., & Alkan, Y. S. (2021). Max Weber’in bürokrasi modeli: Bir yeniden okuma denemesi. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 8(2), 651-681. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.790081>
- Zhang, C. (2025). Max Weber and the re-enchantment of charisma. *Journal of the History of Ideas*, 86(1), 169-192. <https://dx.doi.org/10.1353/jhi.2025.a949931>

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers:
Birinci yazar /First author: Fem BOZDAĞ %100

2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).