



T.C.

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ**  
**ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS**  
**TEZİ**

**KLASİK YÖNETİM ANLAYIŞI, DAVRANIŞSAL**  
**YÖNETİM ANLAYIŞI VE EĞİTİM YÖNETİMİ**

**Onur Ceylan**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE**  
**EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**Antalya, 2021**

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KLASİK YÖNETİM ANLAYIŞI, DAVRANIŞSAL YÖNETİM ANLAYIŞI VE**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Onur Ceylan**

**Danışman: Prof. Dr. İlhan Günbayı**

## DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.



..... / ..... / ....

**Adı-Soyadı**

**İmzası**

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

..... ‘nın bu çalışması ..... tarihinde jürimiz tarafından

..... Ana Bilim Dalı ..... (Tezli Yüksek Lisans  
Programında Yüksek Lisans Tezi) olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

**İmza**

**Başkan : (Unvan) Adı Soyadı** .....

**(Çalıştığı Kurum, Fakülte, Bölüm)** .....

**Üye : (Unvan) Adı Soyadı** .....

**(Çalıştığı Kurum, Fakülte, Bölüm)** .....

**Üye (Danışman) : (Unvan) Adı Soyadı** .....

**(Çalıştığı Kurum, Fakülte, Bölüm)** .....

**YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI:**

**ONAY:** Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri  
tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun ..... tarihli ve  
..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

**(Unvan, Ad, Soyad)**

**Enstitü Müdürü**

## ÖZET

Evrenin ve insanlığın yaşamının vazgeçilmez kurallarından biri değişimdir. İnsanlığın yaşamı ve insanlığın yaşamındaki yönetim kavramı sürekli bir değişim halindedir. Bu noktada yönetim kavramını sadece Sanayi Devriminden sonrası için düşünmek ne kadar doğrudur? İnsanlık tarihi boyunca karşımıza çıkan yönetim kavramı ekonomik yapıyıda meydana getirmiş ve ekonomik yapı toplumların kültürlerinde etkiler bırakmıştır. Bu etkiler medeniyet formlarının meydana gelmesinde etkili olmuş ve bu medeniyet formları insanlık için her dönem bir yaşam formu meydana getirmiştir. İnsanlık tarihini incelediğimizde insanlık tarihindeki en büyük çatışmanın materyalizm ile ruhsal özellikler arasında olduğunu görüyoruz. Bu sadece bir bakış açısı farklılığı değil bir değerler çatışmasıdır. Bu çatışma sadece geçmişin ve günümüzün değil geleceğin yaşamsal paradigmalarınıda etkileyecektir. Çalışma içerisinde insanlık tarihindeki yönetim örneklerinden bahsedilmiş, Sanayi Devrimi sonrası oluşmuş Klasik Yönetim Anlayışından ve Neo klasik Yönetim Anlayışından bahsedilerek Eğitim Yönetimi alanının özellikleri belirtilmiştir. Ayrıca günümüz ekonomik ve sosyo kültürel yapısının gelişen bilişim teknolojileriyle değişimi vurgulanmıştır. Çalışmanın amacı genel nitelikli doğrular üretmek yerine yorumsal bakış açıları geliştirmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Klasik Yönetim Anlayışı, Davranışsal Yönetim Anlayışı, Eğitim Yönetimi

## **ABSTRACT**

One of the essential rules of universe and human life is the alternation. Human life and the notion of management in human life is in constant change. At this point, is it really appropriate to limit the notion of management to the time after Industrial Revolution? Throughout the history of humanity, the notion of management created the economic structure and that economic structure left an impression on societies' cultures. These influences have contributed to the emergence of civilization forms and these forms of civilization have brought a life form to each period. When examined, it can be clearly seen that the biggest conflict in the history of humanity is between materialism and spiritual traits. This is not just a difference in perspective, but a clash of values. It will affect future's vital paradigms as well as it affects the past and the present. In this dissertation, examples of management are mentioned by referring to Classic and Neo Classic Management Perspective. Moreover, today's changing economic and sociocultural structure is emphasized. The aim of this dissertation is to bring interpretive perspectives instead of generating objective truths.

**Keywords:** Classic Management Perspective, Behavioral Management Perspective, Education Management

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ÖZET .....                                                                                     | i   |
| ABSTRACT .....                                                                                 | ii  |
| BÖLÜM I .....                                                                                  | 1   |
| 1.1 Giriş .....                                                                                | 1   |
| 1.2 Araştırmanın Amacı .....                                                                   | 4   |
| 1.2 Problem Cümlesi.....                                                                       | 5   |
| 1.4 Alt Problemler .....                                                                       | 5   |
| 1.5 Sayıtlılar .....                                                                           | 5   |
| 1.6 Sınırlılıklar.....                                                                         | 5   |
| BÖLÜM II İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....                                                              | 6   |
| 2.1 Yurt İçi Ve Yurtdışı Araştırmalar.....                                                     | 6   |
| BÖLÜM III YÖNTEM.....                                                                          | 14  |
| 3.1 Araştırmanın Deseni .....                                                                  | 14  |
| 3.2 Uygulama/ Veri Toplama .....                                                               | 14  |
| 3.3 Verilerin Analizi .....                                                                    | 15  |
| BÖLÜM IV BULGULAR VE TARTIŞMA.....                                                             | 16  |
| 4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma .....                                    | 16  |
| 4.1.1 Klasik Yönetim Anlayışı Öncesi Döneme Ait İnsanlık Tarihindeki Yönetim Örnekleri.....    | 16  |
| 4.1.2 Klasik Yönetim Anlayışının Uygulanma Zeminini Oluşturan Endüstriyel Ekonomiye Geçiş..... | 34  |
| 4.1.3 Yönetim Biliminin Ortaya Çıkışı .....                                                    | 53  |
| 4.1.4 Klasik Yönetim Anlayışı .....                                                            | 57  |
| 4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma .....                                     | 104 |
| 4.2.1 Hawthorne Deneyleri.....                                                                 | 104 |
| 4.2.2 Davranışsal Yönetim Anlayışı.....                                                        | 106 |
| 4.3 Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Tartışma .....                                   | 112 |
| BÖLÜM V BULGULAR SONUCU ELDE EDİLEN SONUÇ VE ÖNERİLER .....                                    | 130 |
| KAYNAKÇA .....                                                                                 | 132 |
| ÖZGEÇMİŞ.....                                                                                  | 136 |
| İNTİHAL RAPORU .....                                                                           | 137 |
| BİLDİRİM.....                                                                                  | 139 |

# BÖLÜM I

## 1.1 Giriş

Yönetim kavramının bilimsel bir disiplin hüviyetine kavuşması Sanayi Devrimi sonrası döneme tekabül etmektedir. Fakat bu noktada yanlış algılamalara yol açan bir husus mevcuttur. Bu husus şu şartlarda izah edilebilir. Yönetim hadisesinin oluşum şeklini tasavvur ettiğimizde yapılabilecek rasyonel yönetim tanımlamasının Sanayi Devrimi sonrası dönemle sınırlandırılmaması gerektiği karşımıza çıkmaktadır. Çünkü rasyonel yönetim anlayışının idrak edilmesinde Sanayi Devrimi sonrası dönemle sınırlı kalınması, yönetim hadisesine yüzeysel olarak bakılma eksikliğini meydana getirecektir. Rasyonel yönetim anlayışı tarihsel bir süreç neticesinde vuku bulmuştur. İnsanlık tarihindeki hiçbir değişim olgusu bir anda zuhur etmemiş, bir birikimsellik süreci neticesinde meydana gelmiştir. Yönetim kavramıda bu düşünceden payını almaktadır.

Nasıl ki iktisat bilimsel disiplini içerisinde İktisat Tarihi alanı varsa, siyaset bilimi içerisinde Siyaset Tarihi alanı varsa, yönetim bilimi içerisinde Yönetim Tarihi alanı olmalıdır. Bir başka husus yönetimde rasyonelliğin Sanayi Devrimi öncesi izdüşümünü araştırmaktır. Fakat yönetim tarihini tetkik edebilmek için iki farklı kavram tanımlaması karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramlar rasyonel yönetim kavramı ile yönetme ve yönetilme güdüsüdür. Bu ayrım kanıtlamaya ihtiyacı olan teorik bir yaklaşımdır. Rasyonel yönetim kavramının başlangıcı olarak insanlığın ilk tarımsal ekonomik forma geçişi söylenebilir fakat daha önceki dönemlerde insan tabiatında yönetme ve yönetilme hadisesi bir güdülenme aracı olarak zaten bulunuyordu.

Yönetim kavramını iki temel noktada sınıflandırabiliriz. Materyal yönetimi ve insan yönetimi olmak üzere... Zaman yönetimi, sermaye yönetimi gibi kavramlar materyal yönetimi olarak ele alınabilecekken insan yönetimi bu durumdan oldukça farklıdır. Çünkü insan ruhu evren kadar geniş ve sonsuzdur. Tabiatında sonsuzluk olan insan ruhu ve zihni belirli formal yapılar içerisine hapsedilemez. İnsan yönetimi, bu özgürlük kavramı neticesinde tek ve sınırlı şablonlar içerisinde kolay bir mahiyette izah edilemeyecek bir konudur. İnsan yönetimi,

içerisinde pek çok değişkeni barındırmakta ve değişkenlere bir sınır belirtilememektedir. Bu nedenle insan yönetimi kendisini etkileyen değişkenler çokluğu kabul edilerek ele alınmalıdır. Fakat durumun karmaşıklığı yönetim kavramına karşı sistematik izah metodları geliştirilmesinin önünü tıkayıcı bir etmen olarak görülmemelidir. O zaman kendimize sorabileceğimiz ilk soru şu olacaktır. Yönetim tarihi ve insanlığın yönetsel gelişim süreci katı bir nesnellik içerisinde sistematik izah metodlarıyla mı, yoksa yorumsal anekdotlarla mı açıklanmalıdır? Kanaatime göre her iki izah metodunun sentezi yapılabilir. Yönetim alanı zamanın gelişen özelliklerine göre sürekli değişecek ve kendini yenileyecek bir alandır. Dolayısıyla yönetim alanı, her an yeni bir yorum meydana getirecek ve yeni yönetim anlayışları ortaya çıkaracaktır. Bu anlayışlar eğitim yönetimi alanında yansıyacaktır. Ama belirli bir zaman dilimi sınırında yenide olsa gelişen yönetim anlayışları doğrultusunda kendimizi konumlandırmamız için sınırlı bir mahiyette de olsa sistematik izah metodlarına ihtiyacımız olacaktır. Zamanın değişen özelliklerine göre yönetim yapısında değiştiğinden evrensel ölçütlerde standardize edilmiş tek bir yönetim yapısı oluşturamayız. Evrenin temel varoluş yasası değişim üzerine kuruludur. Ve yönetim kavramının muhtevasının zaman içerisinde değişmesi doğal bir hadisedir. Bağlı bulunduğu değişkenlerin çokluğu nedeniyle zamana bağlı sınırsız yönetim tanımı yapılabileceği gibi sınırsız yönetim tasniflendirilmesi de yapılabilir.

Yapılabilecek tüm yönetim tanımlarının temelinde mevcut bir paradigma olmalıdır. Yaşadığımız çağ neticesinde bir paradigma tespit edip bu paradigma üzerinden bir yönetim tanımına ulaşmak elbette önemlidir, ama asıl önemli olan gelecekte zuhur edecek paradigmaları önceden tahmin edebilmektir. Ve her seferinde ve her zamansal surette yeni yönetim anlayışları ortaya çıkacağı için göreceli olarak daha eski yönetim anlayışları eleştirilere maruz kalacaktır. Bir yönetim anlayışının iyi mi ya da kötümü olduğunu savunurken sözkonusu yönetim anlayışını kendi mevcut çağı içerisinde tasavvur edip kendi çağı ile ilgili empati kurmamız belirli oranda gereklidir. Bu noktada şu soru aklımıza gelebilir. Rasyonellik yönetim için zaruri midir? Rasyonellik olmadan bir yönetim tasavvuru kurgulanabilir mi?

Yönetim kavramının zuhur edebilmesi için mevcut sistemin içerisinde insan unsurunun olması gerekir mi? Eğer durum bu şekilde ise geleceğin teknolojik dünyasını ve gelecekteki yapay zeka tarafından yönetilecek mekanizmaları hangi sınıflandırma içine koymamız gerekir? Ve yapay zeka geliştiğinde ve insanların yerini aldığı anda meslek etiği kavramı nasıl bir boyut kazanacaktır? Bütün bu sistem içerisinde mesleki şeffaflık ortaya

çıkıldığında bilgi güvenliği nasıl sağlanacaktır? Ortada kabul etmemiz gereken bir paradoks mevcuttur. Geleceğin teknolojik ve karmaşık ekonomik yapısı sanayi devrimi sonrası sanayinin primitif bir aşamada gerçekleştiği tekdüze gelişen ekonomik yapısından farklı olacaktır. Bu farklılık eğitim alanında kendini gösterecektir. Bu noktada yorum yapabilmek için sadece yönetim kavramına odaklanmak bizim için yeterli olmayacaktır. Geleceğin yönetim anlayışını kurgulamak için geleceğin insan modelinde tasavvur etmemiz gerekecektir. Günümüzde bilgi sahibi olma çok önemli bir meziyet olarak kabul edilmekte ve başarının ön koşulu olarak görülmektedir. Gelecekte ise bilgi sahibi olmak standardize olmuş bir özellik olarak karşımıza çıkacaktır. Yani geleceğin dünyasında herkes bilgili olacaktır. Ama başarılı insanlar bilgiyi en verimli olarak kullanabilen insanlar arasından çıkacaktır. Ama şu hususuda kabul etmek gerekirken geleceğin yönetim literatürüne bilgi kirliliği kavramı eklenecek, bilgiyi edinme kadar bilgiyi yorumlama önem kazanacaktır. Tabi bütün bu gelişmeler eğitim alanına da yansıtılacaktır. Bu konuda yeni bir paradoks ortaya çıkacaktır. Ve bu durum kararı tam olarak verilemeyen bir problem olarak gözümüzün önüne gelecektir. Eğitim alanı, yönetsel özellikler bakımından sınırları net bir şekilde endüstri ve iş dünyasındaki yönetim kavramından ayrı bir mecra olarak kabul edilmeli midir ya da endüstri ve iş dünyasındaki yönetsel gelişmeler eğitim alanına ilham derecesinde bir etki yapabilir mi? Yönetsel gelişmelere odaklanılırken insanlığın sosyokültürel alandaki ilerleyişi ve insan ruhunun tekamül süreci nasıl yorumlanmalıdır? Bu noktada zihnimizin kurcalayacağı iki kavram karşımıza çıkacaktır. İlişkiler ve sentezler. Fakat sorularımıza cevap bulacağını düşündüğümüz ilişki yapıları ve sentez yapıları yönetim kavramına bütüncül bir bakış açısıyla bakma zorunluluğunu beraberinde getirecektir.

Eğitim alanında sorgulanması gereken hususlardan biri de şu şekilde tezahür etmektedir. Sistemin bütün normlarının öğretildiği sistem insanı mı yetiştirmek ya da sistemleri sorgulayan ve yeni sistemler üreten insanlar mı yetiştirmek? Bu konuda yorum üretmeye çalışırken etiğin evrenselliği ve ahlakın yerelliği ile karşılaşırız. Bu konuda aklımıza yeni bir soru geliyor. İnsanlığın sosyo kültürel ilerleyişi gerçekten tahmin edilebilir mi ya da bu durum öngörülemeyen bir süreç midir? İnsanlığın sosyo kültürel gidişatını değiştirebilme hususu yönetim literatürüne algı yönetimi kavramını dahil etmekte midir? Ve geleceğin dünyasında bazı iktisadi zümreler kendi ekonomik vesayetlerini arttırma amacıyla algı yönetimi kavramından etkilenebilir mi? Yönetim ve eğitim anlayışlarının geleceğin dünyasındaki perspektifinin tasavvur edilebilmesi için bu konular incelenebilir.

Her yönetim kuramı temelinde iktisadi bir altyapı barındırmalı mıdır? Bu altyapı olmadan kuramın geçerliliği sağlanabilir mi? Bir yönetim kuramının temel aldığı paradigması zaman içerisinde değişikliğe uğrayıp kuram revize edilebilir mi?

Her geçen gün teknolojik anlamda muazzam gelişmeler yaşayan insanlık neden her geçen gün daha güvensiz bir dünya kurgulamaktadır? Maddi bilgi gelişimi alanına aşırı derecede odaklanması insanlığın ruhsal gelişim yönünü eksik mi bırakmıştır? Bu konular ile ilgili çok sayıda soru ifadesi üretmek mümkündür.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile tarihsel süreç içerisinde vuku bulmuş Klasik Yönetim Anlayışının mahiyeti, Davranışsal Yönetim Anlayışının mahiyeti, ve Eğitim Yönetimi alanının hem bu farklı yönetsel yaklaşımlar açısından hem de daha genel bir yapı açısından mahiyeti incelenecektir. İncelenme aşamasında insanlık tarihindeki yönetim örneklerinede bir önbilgi olarak yer verilecektir.

Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı arasındaki farklılık, sadece yönetim süreci dahilindeki sistemsel bir farklılıktan ibaret değildir. Bu aynı zamanda insanlık tarihi boyunca sosyo kültürel yapıları ve eğitim yapılarını da etkileyen materyalizm ve insancıl düşünce yapıları arasındaki farklılıklarında izah edilişi olması nedeniyle önemlidir. Bu anlamsal farklılık zaman içerisinde ortaya çıkan medeniyet formları ve bu formları şekillendiren eğitim alanı açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle yönetim anlayışlarından Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışının incelenme gereği duyulmuştur. Tarih boyunca oluşmuş her medeniyetin kültürel genetik kodları mevcuttur. Medeniyetlerin oluşum şeklini ihtiva eden yaşamsal formlar arasında da materyalizm ve insancıl yaşamsal özellikler arasında bir sentez mevcuttur. Bu çalışma, nitel araştırma geleneğinin yorumlayıcı özelliğinin birbirlerini zincirleme şeklinde etkileyen makro konuların yorumlanabilmesi açısından önemlidir.

## 1.2 Problem Cümlesi

Araştırmanın ana konusunu belirten problem “ Klasik Yönetim Anlayışının, Davranışsal Yönetim Anlayışının ve Eğitim Yönetimi alanının içeriği nasıl şekillenmiştir ve bu yönetim anlayışları Eğitim Yönetimi alanının içeriğini nasıl şekillendirmiştir?” şeklinde oluşmuştur.

## 1.4 Alt Problemler

- 1) Klasik Yönetim Anlayışının içeriği nedir ve nasıl şekillenmiştir?
- 2) Davranışsal Yönetim Anlayışının içeriği nedir ve nasıl şekillenmiştir?
- 3) Eğitim Yönetimi anlayışının içeriği nedir, ve Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı Eğitim Yönetimi alanının içeriğini nasıl şekillendirmiştir?

## 1.5 Sayıtlar

Kitaplardan ve çeşitli çalışmalardan alınan bilgilerin ve yorumsal anekdotların kaynaklarının doğru mercilerle gösterilmeye çalışıldığı ve nitel araştırma geleneğine uygun olarak kapsamlı ve ayrıntılı araştırma sorularının oluşturulduğu varsayılmıştır.

## 1.6 Sınırlılıklar

Araştırma, konusu itibariyle insanlık tarihindeki yönetim örnekleri, Sanayi Devrimi sonrasında vuku bulan yönetim anlayışları içerisinde Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı ve Eğitim Yönetimi alanı ile sınırlandırılmıştır.

## BÖLÜM II İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.1 Yurt İçi Ve Yurtdışı Araştırmalar

Gerek insanlık tarihindeki yönetim örnekleri, klasik yönetim anlayışının içeriği, davranışsal yönetim anlayışının içeriği gerekse günümüz ekonomik perspektifinin içeriği ve eğitim yönetimi alanının içeriği konusunda birincil kaynak niteliğinde çok fazla eser mevcuttur. Kaynaklar itibariyle yönetim alanına ve yönetim alanı içerisinde Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışına eğilinmesinin sebebi bu iki yönetim anlayışı arasındaki anlamsal farklılığın eğitim alanına yansımalarının çok yoğun olmasıdır. Ve yönetim alanında vuku bulan hemen hemen her gelişme eğitim yönetimi alanına yansımakta ve eğitim yönetimi alanını etkilemektedir.

İnsanlık tarihindeki yönetim örnekleri incelenirken bu konunun geniş bir tarihsel alan ihtiva ettiği ve bu tarihsel alanın Sanayi Devrimi sonrasıyla sınırlandırılmayacağı gerçeğini kabul etmek gerekmektedir. Bu çalışmada informel nitelikteki yönetim örneklerindende bahsetmek amacıyla neolitik devrim hadisesinden bahsetme gereği duyulmuştur. Konunun başlangıcı mahiyetindeki bu olay insanlık tarihinin şekillenmesi açısından çok büyük önem arz etmektedir.

Childe'in (1992) "Kendini Yaratan İnsan" adlı eserinde Neolitik Devrim konusunun mahiyetini ayrıntılarıyla ele alınmaktadır ve bu gelişim sürecinin aşamalarından bahsedilmektedir. Özellikle Neolitik Devrim sonucunda ve sonrasındaki toplum yapılarının gelişim süreci aydınlatılmak zorundadır. Bu aydınlatılma sonucunda her coğrafyanın birbiriyle çağdaş olan dönemlerde aynı gelişim noktasında olmadığını belirtmek gerekmektedir. Gordon Childe' in eserinde tarım toplumuna geçişin betimlemesi yapılmıştır.

Şenel'in (2006) "Kemirgenlerden Sömürgenlere İnsanlık Tarihi" ve yine Şenel'in (1995) "Siyasal Düşünceler Tarihi" adlı çalışmalarında toplulukların gelişimi hususu, ilkel toplum yapılarının nasıl bir gelişim süreci içerisinde oldukları ve toplumlardaki yenilikleşme hareketleri ayrıntılarıyla açıklanmıştır. Güran'ın (1999) "İktisat Tarihi" adlı çalışmasında İktisat Tarihi'nin başlangıç noktası, tarım devrimi ve tarihsel süreç içerisindeki iktisat kavramı örnekleri anlatılmıştır.

Mansel (2014) “ Ege ve Yunan Tarihi” adlı çalışmasında gerek Girit coğrafyasında, gerek Yunan Medeniyeti coğrafyasının tarihsel gelişim seyrini gözler önüne sermiştir. Ve bu gelişim seyri ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır. Arif Müfid Mansel’in çalışmasına benzer bir çalışma Oğuz Tekin’e aittir. Tekin (2014) “Eski Yunan ve Roma Tarihine Giriş” adlı çalışmasında hem eski Yunan medeniyeti konusunda, hemde Roma medeniyeti tarihi konusunda kronolojik bir seyir izleyerek anlatım yoluna gitmiştir. Bu çalışmaya benzer bir diğer çalışma Bülent İplikçioğlu’na aittir. İplikçioğlu (2007) “Hellen ve Roma Tarihinin Anahatları” adlı çalışmasında Yunan medeniyetinden ve Roma medeniyetinden bahsetmiştir. Bütün bu çalışmalar insanlık tarihindeki yönetim örnekleri hususunda fikriyat geliştirmemize yardımcı olmaktadır.

Cipolla (1992) “Dünya Nüfusunun İktisat Tarihi” adlı çalışmasında insanlık tarihinin iktisadi yönüne vurgu yapmıştır. Sevin (2002) “Anadolu Arkeolojisi” adlı çalışmasında insanlık tarihindeki erken dönemli çağları özellikle kronolojik bir seyir içerisinde önümüze sunmuştur. Bütün bu sunuşlar yönetim örnekleri hususu bakımından tarihi anekdotlar barındırmaktadır.

Tez çalışmasının ileriki aşamaları Endüstri Devrimi ve yönetim hadisesinin toplumlar bünyesinde daha rasyonel bir form kazanıp Yönetim Bilimi kavramının ortaya çıkışı ile devam etmektedir. Bu suretle yönetim biliminin mahiyetini inceleyen ve Endüstri Devriminin toplumların hayatına karşı olan yansımalarından bahsetmek gerekmiştir. Bu husus neticesinde yönetim bilimi perspektifine konu olan çalışmalara başvurulmuştur. Yönetim kavramının multidisipliner bir yapı olması nedeniyle işletme yönetimi ile birlikte kamu yönetimi çalışmalarında da yararlanılmıştır. Bu çalışmalara Tosun’un (1982) “İşletme Yönetimi”, Şimşek’in (2010) “Yönetim ve Organizasyon”, Efil’in (1998) “İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon” adlı çalışmalarını örnek olarak gösterebiliriz.

Klasik Yönetim Anlayışında kendi içerisinde sınıflandırmalara tabi tutmamız gerekmektedir. Bu noktada Wilson’ın (2018) “İdarenin İncelenmesi” adlı çalışmasının çevirisi önem arz etmektedir. Bu eser yönetim bilimi alanının ilk emarelerini taşımaktadır. Bu eserin daha öncede çevirileri yapılmıştır. İlgili dönemde idare kavramının kamu alanında daha çok kullanılan bir terim olduğunu savunabiliriz. Fakat ilgili dönemdeki ekonomik yapı günümüz dünyasından farklılıklar arz etmektedir. Wilson’ın daha öncede birtakım çalışmaları olmuştur. Cornell Üniversitesi tarafından kendisine çalışmasını sunması için bir istek belirtilmiş, Wilson daha önce kaleme aldığı birtakım çalışmaları birleştirmiş ve bir yazı meydana getirmiştir. Bu yazıyı konuşma şeklinde üniversiteye sunmuş ve bu çalışma çok ilgi görmüştür. Bu konuşma

taslağı daha sonra Siyaset Bilimi Dergisinde yayınlanmıştır. İlgili dönemde profesyonel anlamda yönetim konusu ile ilgili çok fazla çalışma bulunmuyordu. Wilson'ın çalışması bu konuda önem arz etmektedir. Bu çalışmaya kamu ağırlıklı bir kimlik verilmesinin nedeni, ilgili dönemde ekonomik yapının kamu ağırlıklı bir yapıda olduğunu mu göstermektedir? (Wilson, 2018).

Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetimin İlkeleri adlı çalışması Klasik Yönetim Anlayışının mahiyeti ile ilgili pek çok bilgi önümüze sunmaktadır. Sanayi Devriminin vuku bulması ile birlikte üretim konusuna sistematik bir bakış açısı ile bakılması gerektiğini, teknik meselelerin çözümü dahilinde en verimli üretim noktasına ulaşılacağını savunmaktadır (Taylor, çev. 2018). Bu çalışma Klasik Yönetim Anlayışının temel argümanlarından birini oluşturmaktadır. Söz konusu çalışma ortaya çıktığı dönem itibariyle çok büyük bir buluş ve bir yenilik hüviyetindeydi. Fakat Taylor'ın çalışmasının mahiyeti incelendiğinde aynı endüstri koşullarının günümüzde uygulanabilirliği konusu tartışma dahilindedir. Bu noktada bu çalışma içerisinde mekanik bir yapı anlayışıyla karşı karşıya kalıyoruz. Psikolojik faktörlerin ikinci plana itildiği aşırı sistematik bir yapı karşımıza çıkıyor. Ama yine de bu çalışma bize üretimdeki maddi unsurları ve etkenleri üzerinde kurgulanabilecek bir rasyonelliğin verimi arttıracak hususunu gösteriyor. İşbölümü ve uzmanlaşmanın etkisini gözler önüne seriyor.

Arslan (2010) "Klasik Neoklasik Dönüşüm Süreci, Yeni Kamu Yönetimi" adlı çalışmasında kamu yönetimi ile ilgili bilgiler vermiştir. Yönetim biliminin ilk emarelerinin ortaya çıktığı dönemden itibaren kamu alanı toplumların ekonomik yapısı üzerindeki etkinliğini korumuş mudur yoksa kamu alanının etkisi zamanla azalmış mıdır? Kamu alanının eğitim alanı üzerindeki sınırları ne olmalıdır? Bu sınırlar neye göre belirlenmelidir? Eğitim sürekli bir evriliş sürecinde midir? Bu sorular eğitim alanı ile ilgili üretebileceğimiz sorulardan bazılarıdır. Kamu yönetimi alanı eğitimci gözüyle aklımıza bu soruları getirmektedir. İlgili çalışma içerisinde bahsedilen hususlardan biri devletin kendini ekonomi içerisinde nerede konumlandırması gerektiğidir. Bu fikirden hareketle devletin eğitim kurumları üzerindeki denetiminin hangi boyutlarda olması gerektiği sorusu aklımıza gelebilir. Bu husus birbirinden farklı kamu alanı görüşlerinin meydana gelmesine sebebiyet vermiştir. Devletin ekonomik mecraya müdahalesine sebebiyet veren bir diğer unsur iktisadi buhranlardır. Çalışma içerisinde ekonomide yaşanan iktisadi olumsuzlukların devlet ve ekonomi arasındaki ilişki boyutunu etkilediği vurgulanmıştır. Bu ilişki boyutu serbest piyasa ekonomisini savunan yapıyla ekonomi içerisinde savunulabilecek daha devletçi yapının arasındaki anlamsal farkı bize göstermekte midir? Ve bu anlamsal farkı eğitim alanında

düşünebiliriz. Çalışmada 19. yüzyıldan 20. yüzyıla geçiş döneminde devletin mahiyeti ile ilgili bakış açılarının değişiminden bahsedilmiştir. Dolayısıyla bu durum ekonomik sahaya tesir eden bir kamu anlayışını meydana getirmiştir. Fakat bu anlayışın zaman içerisinde tekrar değiştiği çalışma içerisinde vurgulanmıştır. Bu konuda devlet ve ekonomik yapı arasındaki ilişkilerin bir değişim süreci içerisinde olduğu belirtilmiştir. Bu değişim ekseninde devlete ait ekonomik yapıların özel nitelikli yapılar gibi verimli olabilmeleri gerektiği hususundan bahsedilmiştir. Peki bu bir küresel değişim trendi midir? Bu durum devlet yapısının önceki ekonomik yönü ile yeni anlayış arasındaki değişimi vurgulamaktadır. Bu değişim neticesinde devlet ekonomik sahada tıpkı bir özel teşebbüs kadar verimli olmalıdır. Çalışmada bu konudaki değişimden bahsedilirken yeni bir kamu yönetimi anlayışı vurgulanmıştır. Bu konuda kamu yapısının ekonomik yapıya müdahil olmasının ekonomik pazar yapısının mekanizmasını olumsuz etkileyebileceğinden bahsedilmiştir. Çalışma içerisinde liberal düşünce yapısının mahiyetinin ekonomik sahada kamu etkinliğinin küçültülmesi ile ilgili bulunduğu belirtilmiştir (Arslan, 2010).

Klasik Yönetim Anlayışının mahiyetini inceleyen en önemli çalışmalardan biri Henri Fayol'un Genel ve Endüstriyel Yönetim adlı çalışmasıdır. 1916 yılının Fransa toplumunda ortaya çıkmış bir yapıttır. Henri Fayol, çalışmasında yönetim işlevlerini kendi içerisinde sınıflandırmıştır. Henri Fayol iş hayatında başarılı olmasının yanında bilimsel nitelikli düşünme becerilerine de sahip bir yöneticiydi. Bu yetenekleri bağlamında yönetim hususunda birtakım genel ilkeler belirlemiştir. Henri Fayol bu durumlarda yetinmeyip yönetim süreci ile ilgili aşamalar geliştirmiş ve Henri Fayol'un bulguları üzerinden ciddi bir zaman geçmesine rağmen geçerliliğini korumuştur. Henri Fayol'un bu kadar başarılı olmasının altındaki sebep hem teorik manada fikirler geliştirebiliyor olması, hemde pratik manada uygulamalar yapıyor olmasıydı. Fayol'u başarılı kılan çalışmalar metalurji ve maden konusundaki uzun soluklu çalışmalarıdır. Fayol, kendi yaptığı çalışmalar neticesinde birtakım çıkarımlar yapıyordu. Burada önemli olan üretimde etkinliği azaltan veya ortadan kaldıran etkenlerin tespiti ve alınacak önlemlerdi. Burada karşımıza çıkan iki unsur vardır. Bireysel hatalar ve yönetim sisteminden kaynaklanan hatalar. Fayol, kendi yöneticilik vazifesi süresi içerisinde mevcut işini icra etmenin yanında işyerinde vuku bulan olayları gözlemleme olanağında sahipti. Ve bu inceleme neticesinde yönetim kuralları bir bir ortaya çıkıyordu. Bu çalışma hem teoriyi hemde pratiği bünyesinde barındırıyordu. Pratik bir işle meşgul olduğunuzda teorik düşünebilmeniz için bir krokiyi inceler gibi meseleye tepedende bakabilmeniz gerekmektedir. Bilgiyi sistematize etmeniz için bilgiyi sınıflandırmanız gerekir. Fayol, bir işletmede icra edilen iş yapılarını çalışmasında sınıflandırmıştır (Fayol, 2013). Fayol'un çalışmalarının

mahiyeti tezin ileri bölümlerinde anlatılmış olmakla birlikte Fayol'un eseri bir klasik yapıt haline bürünmüştür.

Yönetim alanı ile ilgili bir diğer çalışma Şaylan'ın (2000) "Kamu Yönetimi Disiplininde Bunalım ve Yeni Açılımlar Üzerine Düşünceler" adlı çalışmasıdır. Çalışma modernitenin eleştirilmesi hususu ile başlamaktadır. Modernite yaşam alanının ve sadece pozitif bilimlere bağlı olmanın eleştirilmesinden bahsedilmektedir. Sadece pozitif bilimlere bağlı kalmak eğitimin soyut yönünün ihmeline neden olabilir mi? Acaba bu konuda bir paradigma değişikliği mi meydana gelmektedir? Bu noktada pozitivist paradigmanın sorgulanması gerektiğini düşünebiliriz. Bu konuda fikirlerin evrene genellenmesi eğilimide sorgulanmalıdır. Bu durum neticesinde sosyal konularda ve hususlarda tek bir doğrunun olabileceği savıda sorgulanmalıdır. Bahsedildiği ölçüde ortada bir değişim vardır ve kamu alanında bu değişimden etkilenir durumdadır. Çalışma içerisinde kamu yönetiminin mahiyeti ile ilgili bir tanımlama yapılmıştır. Bahsedildiğine göre kamu alanındaki idari yapı, politik oluşumlardan mutlaka etkilenir.. Biz burada kamu yönetimi alanında bir değişimden ve dönüşümden bahsedebilir miyiz? Bu değişim ve dönüşüm aslında mevcut sistemin teknolojiye ve değişen şartlara uyum sağlama sürecidir. Çalışma içerisinde bu konudaki plana yer verilmiştir. Değişen teknolojik şartlara uyum aynı zamanda değişen verim şartlarındaki uyum demektir. Burada kamu alanının birtakım niteliklerinden bahsedilmiştir. Bunlardan biri şeffaflıktır. Bir diğeri kamuoyuna hesap verebilme durumudur. Çalışma içerisinde kamu yönetimi yapısının çok eski bir zaman dilimine dayandığından bahsedilmiştir. Yönetim konusunda tarih içerisinde özel eğitim veren müesseselerin yer almakta olduğu belirtilmiştir. Bu örneklerle ilave olarak Kameralizm akımı verilmiştir. Kameralizm ile, yönetim konusunun bir araştırma ve öğretim alanı olarak üniversitelerde icra edildiğinden bahsedilmiştir. Bu alan sadece izole edilmiş bir yönetim alanı şeklinde değil aynı zamanda hukuk ve ekonomi alanlarındaki ilgilendiriyordu. Çalışma içerisinde söz konusu dönemin modernitenin etkilerinin yer aldığı bir değişim dönemi olduğundan bahsedilmiştir. Aynı zamanda özgür ortak pazar fikrinin ilgili dönemin Almanyası için bir tartışma konusu dahilinde olduğu belirtilmiştir. Endüstri oluşumlarının toplum hayatında meydana getirdiği maddi unsurlar neticesinde meydana gelen rasyonellik kamu yapılarındaki daha verimli olma zorunluluğunu beraberinde getirdiği tekrar vurgulanmıştır. Bu konuda toplumlar arası rekabet konusuna değinilmiş Alman iktisatçı List'in görüşlerine yer verilmiştir. Sanayileşme sürecini tamamlamadan gelişmiş ülkeler ile ekonomik duvarların kalkmasının olumsuz bir rekabet tasavvuruna dönüşeceği belirtilmiştir. Bu husus sadece ilgili dönemin Almanyası için değil bütün toplumlar için geçerli bir husustur. Sanayileşme sürecini tamamlama aşamasında kendi

bünyesinde bir ussalık gerektirmektedir. Kameralizm akımının ortaya çıkışı bu ussalık oluşumunu olumlu yönde etkilemiştir. Siyasi yapıdaki dönüşüm eğilimide idare hukukunun önem arzetmesine doğru evrilmekteydi. Kamu idaresi bir sistematik yapıya ve ussallığa bürünüyordu. Çalışma içerisinde bu konulardan bahsedilmiştir. Bütün bu idari yorumlar neticesinde meydana getirilen kararların bir politik zümre onayı gerektirdiğinden bahsedilmiştir. Politik zümre, idarenin ne yapması gerektiğini belirlemektedir. İdarenin ne yapması gerektiğide topluma hizmet neticesinde belirlenmektedir. Sağlık ve eğitimi bu konuda örnek olarak gösterebiliriz. Tabiki bu hizmet durumu, gerek politik zümrenin gerekse idareci zümresinin topluma ve kamuoyuna karşı bir mesuliyet taşıması gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu mesuliyetin net bir şekilde ortaya konulabilmesi için görev ve sorumlulukların belirli olması gerekmektedir. Tabiki bu durum, monarşik sistemden demokratik sisteme geçiş hususunda çok önemli bir durumdur. İşte tam bu noktada toplumun bilinç düzeyi karşımıza çıkmaktadır. monarşik bir yapıdaki eğitim anlayışının demokratik bir yapıdaki bir eğitim anlayışı kadar esnek olamayacağını düşünebiliriz. Çalışma içerisinde kamu görevlisinin özelliklerinin bir kapitalist özel teşebbüs personelinden farklı olduğu belirtilmiştir. Devlet yapısını bu durumdan farklı düşünmemiz gerekir. Çalışmada aynı zamanda idarenin kullandığı kaynakları en ussal bir biçimde idare etmesi zorunluluğundanda bahsedilmiştir. Çalışmaya göre kapitalizmin meydana getirdiği değişim kamu örgütlenmesinide etkileme durumundadır. Tabi kapitalizm toplumların hayatına yerleşirken iktisadi olumsuzluklarda yaşanmış, bu olumsuzluklar hem piyasaları, hemde devletin ekonomik yapıya karşı tutumunu etkilemiştir. Çünkü bu tutum serbest piyasa ekonomisinden farklılıklar arzetmektedir. Sanayi Devriminden sonra toplumların demokratik bir hüviyete kavuşması çağın değişim ölçütleri göz önüne alındığında bir zorunluluktur. Fakat asıl tartışma konusu demokratik düzende kamu yapısının ne kadar ve ne ölçüde ekonomiye müdahale etmesi gerektiğidir (Şaylan, 2000).

Peki günümüzde ekonomik silüet devlet elinden özel müteşebbisliğe doğru mu dönüşmektedir? Yönetim biliminin ilk ortaya çıktığı dönemler itibariyle kamu yönetimi alanının mahiyetinin ne kadar önemli olduğu aşıkardır. Bu etkiden eğitim alanında ilgili dönemde pay almış mıdır?

Yönetim alanı ile ilgili bir diğer çalışma Çiner'in (2009) "Fransız Yönetim Düşüncesinin Gelişimi, Polis Biliminden Örgüt Bilimine" adlı çalışmasıdır. Çalışma Fransa'daki yönetim bilinci sürecinin gelişmesinden bahsetmektedir. Fransız yönetim düşüncesinin Kameralizm akımından etkilendiğinden bahsedilmiştir. Tabi adalet yapısının ve

yasaların devlet idaresi hususunda ne kadar önemli olduğu görülmektedir. Çalışma içerisinde idare kavramının değişik dönemlerde varlığı vurgulanmıştır. Bu husus neticesinde yönetim kavramının hayatımızın her alanı içerisinde zuhur ettiği gerçeğini kabul etmemiz gerekmektedir. Üniversiteler bazında idare hususunun niteliklerinin tartışılması hem kamu alanına hemde diğer yönetim ile ilgili alanlardaki idare bilincinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Çalışma içerisinde kamu idaresi ile idare bilimi kavramları arasındaki nüans farkına vurgu yapılmıştır. İdare bilimi Kameralizm akımı ilede birlikte Avrupa kıtasında toplum hayatına zuhur ederken kamu yönetimi daha çok Amerika ile ilişkilendirilmiştir. Bu noktada Avrupa kıtasındaki idari gelişmeler arasında bir kıyas yapmakta mümkündür. Çalışma içerisinde Fransa ülkesindeki idare bilincinin gelişiminden bahsedilmiştir. İdare konusunun bilimsel bir hüviyete dönüşmesi bir gerekliliktir. Kamu idaresinde dahil olmak üzere tüm idari yapılar rasyonel yönetilmeliydi. Geçmişte insanlık tarihi içerisinde idarenin hukuksal bir zemin dahilinde icra edilmesinin önemi biliniyordu. Tetkik edilmesi gereken en önemli noktalardan bir tanesi, yönetim hususunun hem siyasi yapıyı, hem ekonomik yapıyı, hukuksal zemini hatta tarihi dahi etkileyebilmesidir. Bu konuda sormamız gereken sorulardan biri şu olmaktadır. Tarihi seyir toplumlar için bir evriliş süreci midir? Mevcut olarak meydana getirilecek teoriler pratik bir zemin içerisinde fiiliyat olarak hayat bulmadığı sürece amacına ulaşamayacaktır. Demokrasi toplumların hayatına zuhur ederken özgürlük ve eşitlik kavramlarının da yanında taşımıştır. Çalışma içerisinde farklı yazarların gerek siyasi, gerek yönetim, gerek iktisadi fikirlerinin vuku bulduğundan bahsedilmiştir. Hatta yönetim bilimi hususunun bir bilinç niteliğinde ortaya çıkmasına katkıda bulunan en önemli yazar ve düşünürlerden biri olarak Lorenz von Stein'dan bahsedilmektedir. Peki bütün bu oluşumların ana nedeni rasyonelliğe olan ihtiyaç mıdır? Fakat kanaatime göre tek bir rasyonellik tanımı yapmak yanlışır. Tarihi gelişimin sürekli evrildiğini düşünürsek ve eğitimsel ve siyasi yapılarında sürekli bir evriliş süreci içerisinde olduğunu hesaba katarsak kamu idaresinin nasıl icra edilmesi gerektiği hususunu sistematik metotlarla izah etmek kolay bir hadise olmayacaktır. Bu konuda bu evriliş oluşumunun hukuk sisteminin önemini ortaya çıkardığından bahsedilmiştir. Bu konuda iki farklı coğrafyadaki gelişimden bahsetmek mümkündür. Bu coğrafyalar Amerika ve Avrupa'dır. Çalışma içerisinde Fransa'nın yönetim biliminin gelişiminde özel bir öneme sahip olduğundan bahsedilmiştir. Çalışma içerisinde Ortaçağ Fransa'sındaki yönetimin nasıl algılandığından bahsedilmiş, farklı eserlerde yönetim kavramının çeşitli şekillerde ima edildiği vurgulanmıştır. Ve yönetim kavramının gelişim sürecinden bahsedilmiştir. Yönetim biliminin kendi hüviyetine kavuşması, bir süreci gerektirmiştir. Çalışma içerisinde bu süreçte bahsedilmiştir. Can Umut Çiner'in

alışmasında hukukçuların çeşitli alışmalarındanda bahsedilmiştir. Ve 19. Yüzyılda Fransa'nın yönetim bilimi konusunda gelişmesinin öncülerinden biri olarak Charles Jean Bonnin gösterilmiştir. Çalışma içerisinde gerek kamu yönetimi alanında, gerek yönetim alanında Bonnin'in eseri yorumlanmıştır. Bonnin, eserinde yöneticilik hususunun sonradan kazanılabilecek bir öğreti olduğunu savunmuştur. Bu savın eğitim alanına hangi anlayışta yansıyacağı ayrı bir araştırma konusudur. Bu önemli bir anekdot olarak karşımıza çıkmaktadır çünkü yönetim biliminin ortaya çıkış sürecinden itibaren yöneticilik vasfının doğuştan kazanılan bir yeti olup olmadığı veya sonradan öğretilen bir yeti olup olmadığı tartışılmıştır (iner, 2009).

19. yüzyılda yönetim alanı ile ilgili ilk çıkan bilgilerin kamu yönetimi alanı ile ilgili olması çok şaşırtıcı bir durum değildir. Yönetim Bilimi ve yönetim alanı ile ilgili örnek verilebilecek çalışma adedi sınırsızdır. Çünkü Yönetim Bilimi neredeyse sosyal bilimlerin her alanını ilgilendirmektedir. Bu multidisipliner alana bir sınır belirtilememektedir. Gerek kamu yönetiminde gerekse özel teşebbüs yönetiminde meydana gelen her değışiklik hiç şüphesiz Eğitim Yönetimi alanınıda etkilemektedir.

Eğitim alanında önemli yapıtlardan biri olarak kabul edilecek bir kaynak örneğı Yahya Kemal Kaya'nın Eğitim Yönetimi adlı çalışmasıdır.Kaya (1991) "Eğitim Yönetimi" adlı çalışmasında, eğitim yönetiminide etkileyen yönetim kuramları kronolojik bir sıra takip edilerek vurgulanmış, bu konuda yönetim süreçlerinden bahsedilmiş, eğitim yöneticisi konumundaki bireylerin liderlik konusundaki rollerinden bahsedilmiş, insanlık tarihindeki yönetim örneklerinden anekdotlar verilmiş, eğitim yöneticiliğinin mahiyetinden bahsedilmiştir. Bursalıoğlu (2015) "Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış" adlı çalışmasında eğitim yönetiminin uygulama alanı olarak okul kurumunun yapısından bahsedilmiş, okul yapısını meydana getiren bireylerin nitelikleri vurgulanmış, aynı zamanda eğitim yapısını oluşturan merkez örgütünden bahsedilmiş, eğitim yönetimi konusunda iletişimden ,örgüt içi çatışmalardan eğitim yönetimindeki uzmanlık durumundanda bahsedilmiştir. Günbayı (2017) "Sınıf Yönetimi" adlı çalışmasında sınıf yönetimi kavramının mahiyetinden, sınıf yönetimi konusundaki incelenebilecek kuramlardan, sınıfta disiplin konusundan eğitim örgütü içerisindeki iletişim konusundan bahsetmiştir. Aydın (1994) "Eğitim Yönetimi" adlı çalışmasında örgüt ve birey yapısının mahiyetinden, geliştirilmiş yönetim kuramlarından, yönetim süreçlerinden, eğitim yönetimi örgütü olan okuldan , örgüt içerisinde meydana gelebilecek çatışmaların sebeplerinden bahsetmiştir.

## **BÖLÜM III YÖNTEM**

### **3.1 Araştırmanın Deseni**

Bu araştırmada klasik yönetim ve davranışsal yönetim anlayışının içeriğinin ne olduğu, nasıl şekillendiği ve klasik yönetim ve davranışsal yönetim anlayışının eğitim yönetimi alanının içeriğini nasıl şekillendirdiğini açıklamak amacıyla alanyazının taranması yoluna gidilecektir. Araştırma bu yönüyle betimsel bir araştırma niteliği taşımaktadır. Betimleme ya da tarama araştırmaları olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların "ne" olduğunu betimleyen incelemelerdir.

Betimsel araştırmaları tarama modelleri içerisinde ele alan Karasar, bu yöntemde araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne'nin kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışıldığının, onları herhangi bir şekilde değiştirme ve etkileme yoluna gidilmediği ve önemli olanın varolan bilinmek istenen şeyin uygun bir biçimde gözlenip belirlenmesi olduğunu belirtir (Karasar, 2012, s. 77).

### **3.2 Uygulama/ Veri Toplama**

Araştırmada, klasik yönetim ve davranışsal yönetim anlayışlarının içeriği ve bu anlayışların eğitim yönetimi alanının içeriğini nasıl şekillendirdiği üzerinde durulması amacıyla, ilgili yerli ve yabancı alanyazın taraması yapılmıştır.

### **3.3 Verilerin Analizi**

Araştırma süresi içerisinde ulaşılabilen kaynaklarda, klasik yönetim ve davranışsal yönetimin eğitim yönetimi alanının içeriğini nasıl şekillendirdiği, alt problemlere yanıt olabilecek biçimde analiz edilmeye çalışılacaktır.



## **BÖLÜM IV BULGULAR VE TARTIŞMA**

Gerek yönetim alanının geniş bir alan ihtiva etmesiyle, gerekse bu geniş alanın ifade edilmesi suretiyle elde edilen bulgular tasniflendirilme gerekliliği neticesinde alt başlıklara ayrılmıştır. Fakat konunun genişlik ihtiva etmesi nedeniyle mevcut konuları ilgilendiren yan konulardanda bahsedilmiş ve geniş izahatlar yapılmıştır. Yönetim anlayışları konusuna geçmeden önce Sanayi Devrimi öncesi döneme ait yönetim örneklerindende bahsedilmiştir.

### **4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma**

Araştırmanın birinci alt problemi “Klasik Yönetim Anlayışının içeriği nedir ve nasıl şekillenmiştir?” sorusu biçiminde düzenlenmiştir. Klasik Yönetim Anlayışına geçmeden önce bir ön bilgi olarak tarihteki yönetim anlayışı örneklerinden bahsedilme gereği duyulmuştur. Bu konunun bahsedilme amacı tarihteki eğitim ve yönetim anlayışlarının bir anda zuhur etmediği, insanlık tarihi boyunca vuku bulduğu savını desteklemektir. Bu nedenle yönetim kavramının insanlık tarihi kadar eski olduğunu kanıtlamak amacıyla Klasik Yönetim Anlayışı öncesinde insanlık tarihi içerisindeki belirli yönetim örnekleri ayrıntılarıyla ele alınmış ve tartışılmıştır.

#### **4.1.1 Klasik Yönetim Anlayışı Öncesi Döneme Ait İnsanlık Tarihindeki Yönetim Örnekleri**

İnsanlık tarihinde değişimi simgeleyen pek çok olay mevcuttur. Bu olaylarda belirli bir birikimsellik süreci neticesinde vuku bulmuştur. Değişim konusunun önemi itibarıyla bu olaylara transformasyon süreci ismini verebiliriz. Fakat bazı olaylar vardır ki bu hadiseler transformasyon sürecinde ötesinde bir etkiye ve öneme sahiptir. Bu hadiseler yerleşik hayat formuna ve tarım ekonomisine geçişi simgeleyen Neolitik Devrim ve ondan çok daha zaman sonrasında vuku bulmuş Sanayi Devrimini içeren değişim hamleleridir. İnsanlığın yaşam formu bu iki devrim neticesinde çok büyük oranda değişmiştir (Güran, 1999).

Fakat insanlık olarak kendimize Őu soruyu sormalıyız. Seneler ve yüzyıllar ilerledikçe gerçek anlamda insanlık olarak gelişme ve ilerleme perspektifi içerisinde miyiz yoksa geriye mi gidiyoruz? Oluşturduğumuz yaşam sistemi gerçek anlamda bir medeniyet formu olarak tasavvur edilebilir mi? Bu soruya cevap teşkil edecek bir çözüm bulmaya çalıştığımızda ürettiğimiz tez yorumsal anekdotlara mutlaka bağılı olacaktır. Peki pozitivist paradigma bu konuda yetersiz mi kalmaktadır? Mesele yoruma açık bir silüettedir ve kendisini etkileyen çok fazla değişkene sahiptir. Tarihi perspektif içerisindeki dönemlerin tasniflendirilmesinde belirli bir yerel coğrafya ile sınırlı kalmak önümüze sınırlı bir perspektif sunacaktır. Mesela ortaçağ dönemini Avrupa' nın perspektifiyle karanlık çağ olarak adlandırdığımızda kendisiyle çağdaş dönemde gelişen Doğu coğrafyasını göz ardı edip devre dışı bırakmış oluruz. Tarihi tetkik etme aşamasında doğru yorumlar ortaya sunabilmek için ne kadar nesnel bir tasavvur içinde olaylara bakabiliriz? Yönetim alanında tarihsel gelişim sürecinden etkilenmemesi kaçınılmazdır (Childe, 1992).

Biz yönetim kavramının tarihsel gelişim sürecini iktisat tarihi ile sınırlandırarak mı tetkik edebiliriz? Bu görüş, içerisinde yanlışlıklar barındırmaktadır. Çünkü yönetim tarihi multidisipliner bir çalışma platformunda açığa çıkarılabilir. İktisadi bakış açıları kendi içerisinde birtakım karşıtlıklara ve tezatlıklara sahiptir. Bazı iktisatçılar pozitivist paradigmaya atıfta bulunarak kanunlar ortaya çıkarmaya çalışırken bazı araştırmacılar ise yorumsal anekdotlar tasavvur etmeye çalışmaktadır. Biz bu noktada iktisat tarihi alanında multidisipliner bir yönü olduğunu görüyoruz. Acaba tarihsel perspektif bize iktisadi bakış açılarının farklı sosyal ortamlarda hangi koşullarda ne derece gerçekleştirilebileceğini gösteren bir laboratuvar ortamı sunabilir mi? Bu laboratuvar ortamını tasavvur etmek ve bu laboratuvar ortamında inceleyeceğimiz materyallerin iktisadi kavramlar olduğunu düşünmek pozitivist algı izlenimleri versede yorumsal anekdotlar bizim için daha önemlidir. Bu konuda kendimize Őu soruyu sormamız gerekir. Herhangi bir tarihsel dönemde oluşturulan tarihsel ve sosyo ekonomik platform, tarihin farklı dönemlerinde tekerrür edebilir mi? (Güran, 1999)

Yönetim kavramının ilk tezahürünü tarım ekonomisine geçiş hadisesi ile başlatabilir miyiz? Göbeklitepe şehri düşünüldüğünde bu konu daha farklı bir perspektif özelliği kazanmaktadır. Bu tarih, insanlığın tabiata uyum sağlamanın dışında tabiatı yönlendirme ve tabiatı yönetme sürecinin başlangıcı olabilir mi? Yerleşik hayata geçiş döneminin primitif aşamalarında tarihteki ilk endüstriyel ürün olarak çömlek yapılışını örnek gösterebilir miyiz? (Sevin, 2002)

Tarım devrimi olarak tanımlayabileceğimiz devrim, her coğrafyada aynı tarihte zuhur etmemiştir. Fakat tarım kavramının etkinliği insanlığın hayatında giderek perçinlenmiştir. İnsanlar, tarım konusunda henüz çok ileri ve üst düzey icra yöntemlerine sahip olmasada primitif formda ürünler üretmeye çalışmışlardır (Güran, 1999).

Bu dönem içerisinde insanlar primitif formda kendilerine evler yapıp mimari olarakta gelişıyorlardı. Bu noktada yönetim konusunun gelişiminden bahsedebilmemiz için sınıfsal farklılıklarında incelememiz gerekmektedir. Örneğin bir Neolitik Çağ yerleşkesi olan Nevalı Çori isimli yerleşim mekanı içerisinde tapınak formu mevcuttu. Bu durum insanlığın sosyo kültürel yaşamının ilk aşamalarında toplumların inancı ekseninde bir sınıflandırmaya gittiği anlamına gelebilir mi? Din olgusunun insanlık tarihi kadar eski olduğunu ve insanlığın sosyo kültürel hayatında her zaman yer ettiğini kabul etmek zorundayız. Peki yerleşik ekonomik yapılanmanın ilk evrelerinde insanlığın sosyal hayatında mesleki düzeyde bir sınıflanmanın varlığından bahsedebilir miyiz? Bu dönem düşündüğümüz ya da hayal ettiğimiz kadar ilkel bir dönem değildi. Hatta bu dönemde ekonomik yapı olarak farklı coğrafyalar arasında taş ticaretinin yapıldığını görüyoruz. Eski insanların yaşamsal formunun incelenme nedeni, yönetimleri konusunda ipuçları elde edebilmektir. Sosyo kültürel yapıyı etkileyen her unsur yönetim yapısında etkilemektedir. Farklı coğrafyalar arası ticaret hacminin olması kültürel anlamda da bir etkileşim meydana getirmiş olabilir mi? (Sevin, 2002)

İnsanlık tarihinin ilk aşamaları teknolojik gelişim seyrine göre isimlendirilmiştir. Bizim için önemli olan üretim ekonomisinin oluşması ve yaygınlaşmasıdır. Bu durum toplumda üretici sınıfının ortaya çıkmasını sağlayacak ve yönetimde etkileyecektir (Childe, 1992).

İnsanlığın yaşamındaki her olgu, bir ekonomik perspektif meydana getirmektedir. Dolayısıyla değişim her an kendini göstermektedir. İnsanlığın tarım ekonomisine geçişle oluşturduğu primitif sistematik yaşam formunda inançsal öğeler mi yoksa ekonomik öğeler mi ön plana çıkmıştır? Bu durum tartışması zor bir konudur. Tarım ekonomisiyle oluşan yaşam formunun ekonomik boyutu, içerisinde pek çok değişken barındıran bir konudur. Bu değişkenlerden bazıları, ulaşım olanakları ve tarımsal bölgelerdir. Ve şu hususu da kabul etmemiz gerekir ki o dönemlerde insanlık tabiata daha çok bağımlıydı (Alparslan, 2010).

İnsanlık tabiata yavaş yavaş kendi bünyesindeki teknolojik imkanlarla hem uyum sağlayıp hem de tabiatı kontrol etmeye çalışıyordu. İnsanlık tarihi boyunca teknolojik gelişim büyük bir ivmeyle yeni ekonomik sahaların ortaya çıkmasına ve yeni iş kollarının

üretilmesine olanak vermiştir. Bu kural bugün için dahi geçerlidir. Aklımıza hemen şu soru gelmektedir. Yerleşik hayata geçiş, sadece ekonomik yapıda mı değişiklikler meydana getirmiştir? Cevabımız tabiki hayır olacaktır. Çünkü böyle bir değişim sadece ekonomik yapıyla sınırlı bırakılmamalıdır. İnsanlığın ilk sistematik ekonomi formu olan tarım başlangıçta çok kolay icra edilen bir olgu değildi. Bu konuda verime sahip topraklar çok önemliydi. Verime sahip toprakların önemli olması ve sınırlı olması birtakım mülkiyet zümrelerinin oluşmasına sebebiyet vermiş olabilir mi? Tarıma uygun verime sahip bölgeler mevcutsada yinede sınırlı imkanlar dahilinde tarım icra edilebiliyordu. İnsanlık için var olma mücadelesi belkide yeni başlamıştı. Bu konuda tarım alanlarında rasyonel yönetilmesi gerekiyordu. Tüm bu kavramlar icra edilmeseydi tarihteki ilk medeniyet oluşumu kavramından bahsedebilir miydik? (Güran, 1999)

İnsanlığın ilk dönemlerindeki tabiata uyum güdüsü günümüzde yerini tabiatı tahrip etme kavramına mı bırakmıştır? (Alparıslan, 2010) Günümüzde insanlığın geldiğı nokta birtakım materyaller elde edebilme uğruna oluşturulan medeniyet formunun ruhsal yönünün tahribatını mı meydana getirmektedir?

Sonuçta bir medeniyet formu oluşurken bu formun ekonomik, sosyo kültürel, inançsal ve sayamadığımız pek çok değişken ile beraber bir alt yapısı bulunmalıdır. Bir medeniyetin oluşumunu etkileyen değişkenlerin incelenmesi, adeta çok değişkenli bir matematiksel denklemin çözümü gibidir. Değişkenler farklı olsada sonuçta aynı denkleme bağılı bir yapıdadırlar. Peki bir medeniyet formunun oluşumunu etkileyen en fazla kaç tane değişken olabilir? Bu konuda sınır belirlemek çok zordur. Nasıl ki bir insanın kimliğini belirleyen genetik kodları mevcutsa, bir medeniyetinde kimliğini belirleyen kültürel kodları mevcuttur. Fakat insanlık tarihinin eski dönemlerinden farklı olarak bilişim teknolojilerinin geldiğı nokta neticesinde farklı medeniyet formları birbirleriyle daha net entegre olmaktadır. Fakat kültürel etkileşim kavramı bugünkü kadar yoğun bir şekilde olmasa bile insanlığın eski dönemlerindedede varlığını sürdürüyordu.

Peki özellikle ticaret aracılığıyla oluşan kültürel etkileşim toplumların anlayışları içerisinde etiğın evrenselliğı ve ahlakın yerelliğı arasındaki anlamsal farkın etkisini azaltıyor muydu? Gelenekselliğın ön plana çıktığı toplumlarda bu durum çok kolay gözükmemektedir.

İnsanların ilkel formda bir yaşam kurgulamaya çalıştıkları dönemi incelediğimizde insanların zihinlerinde muazzam bir hayal gücü potansiyeli olduğunu, ve bu durumun kültürel yansımalarını görmemiz mümkündür. İnsanların zihinlerindeki üretken yapıdaki düşünceler

kültürel dünyalarında birtakım yaşamsal kavramlar ortaya çıkarmıştır. Sosyo kültürel yapı her zaman yönetim yapısına etkiye bulunacaktır. İnsanlık tarihindeki yönetim yapısını iki temel sınıflandırma dahilinde formal veya informal yönetim kavramı olarak düşünebilir miyiz? Teknolojik gelişme yönetim yapısını ne şekilde etkilemektedir? Buradan elde edebileceğimiz en net sonuç yaşam kavramının zamansal suret içerisinde durağan olmadığı gibi yönetim kavramında dinamik bir seyir izlediğidir. Peki insanlığın tabiatındaki yönetme ve yönetilme güdüsünün sistematik yönetim hadisesinden de önce var olduğunu kabul edersek insanlığın yaşamındaki informal yönetim, formal yönetimden daha mı önce tezahür etmiştir?

İnsanlık, yaşam sistemi inşa ederken toplum oluşturma zorunluluğu hissetmiştir. Peki yönetim kavramının oluşma sebebi bu zorunluluk mudur yoksa insanın zihinsel sahip olduğu potansiyel midir? Biz bu platformda sosyo kültürel öğeleri muhafaza etme eğilimi içerisindeki geleneksellik ile yeni öğeler meydana getirme konusuna odaklanan yenilikçilik arasındaki mücadeleyi de görüyoruz. Acaba tarih içerisinde toplumlar geleneksellik ve yenilikçilik arasında bir sentez mi kurgulamaktadır? Biz yönetim kavramına ne kadar nesnel bir bakış açısıyla bakabiliriz? Yönetim konusu üzerinde her durumun sistematik izahı neticesinde mantıksızlığın bile mantıklı bir izahı vardır düşüncesi durumun karmaşıklığı karşısında çürümekte midir?

Tabiatı incelediğimizde insanlararası eşitsizlik koşullarının var olduğunu , her insanın kendi içerisinde özel olmasına rağmen bir arada yaşama güdüsüne sahip olduğunu görüyoruz. İnsanlar arası bu eşitsizlik, farklı konularda farklı insanların daha aktif bir yapıya sahip olup diğer insanları yönlendirebilme etkisine sahip olmasını meydana getirmiş ve bu durum yönetim kavramının insanlık tarihindeki oluşum nedenlerinden biri olmuş olabilir mi? İnsanlık tarihinde sadece teknolojik ilerlemeden bahsettiğimizde sosyal yapı itibariyle meydana gelen ilerlemeyi yorumlamamış oluruz. İnsanlığın ilerlemesi konusunu tetkik edebilmemiz için ilerleme konusunun temelini teşkil edecek bir paradigma belirlemek zorundayız. Bu paradigmayı belirleme noktasında mümkün olduğu kadar yüzeysel davranmamak gerekmektedir. İlerleme kavramını ele alıp yorumlayabilmemiz için farklı dönemler dahilinde farklı paradigmlar mı üretmeliyiz? İlerleme kavramına bu kadar değinmemizin sebebi yönetim kavramında bu kavramdan farklı düşünülebilmesidir. Belirli bir tarih içerisinde toplumların kullandıkları ekonomik ürünlerin üretim koşulları düşünüldüğünde dahi yönetim ile ilgili ipuçları karşımıza çıkabilir. Çünkü farklı coğrafyalar arası ticaret, kültürel etkileşimi, farklı ekonomik ürünlerin üretim şekli, belirli teknikte zanaat sınıflarını ortaya çıkarmaktadır. Tabi bütün bunlar birikimsellik süreci neticesinde vuku

bulmaktadır. İnsanlık tarihindeki ekonomik üretim, toplum içerisindeki sınıfsal oluşum ve bu durumun yönetim ile ilgili bağını keşfetmek için yeteri kadar empati kurularak mevcut çağın içerisindeki koşullar dikkate alınarak fikir üretilmelidir. Bizi asıl ilgilendirecek konu, bütün bu toplumsal değişkenlerin bir araya gelip bir medeniyet formu oluşturmalarıdır. Ya da bu formların ilk adımlarının ortaya atılmasıdır. Fakat tarihteki medeniyet formlarında zaman içerisinde değişiklik göstermektedir. Pozitivist bilim anlayışıyla bu değişiklikleri anlamaya çalışmak eleştirilebilecek bir durum olarak mı karşımıza çıkmaktadır? Yönetimde dahil olmak üzere insanlığın yaşamındaki bazı öğeleri sistematik izah metodlarına göre yorumlamak aslında iyi niyetli bir çabadır. Ama bu çaba belirli konularda yetersiz kalabilir mi? Ya da tüm kavramlara uygulanabilir mi? (Childe, 1992)

İnsanlığın ilk yerleşik hayata adım attığı dönemlerdeki kent tasavvuru elbette ki günümüzde algıladığımız kent tasavvurundan farklıydı. O dönemin kentleri şimdiye göre çok daha küçük ve sınırlı bir yapıda karşımıza çıkmaktadır. Fakat bu durum ilgili dönemin koşulları düşünüldüğünde muazzam bir hamleydi. Avcılık odaklı değişken hayat formundan yerleşik hayata geçmek herşeyden önce bir zihniyet değişikliği miydi? Peki gerekli tabiat koşulları olmasaydı bu bu değişiklik amacına ulaşacak mıydı? Tabi bu dönem ile ilgili birtakım yorumlar kurgulamak, dönemin tarih öncesi olması ve elimizde yazılı belge bulunmaması özelliğiyle zorluk teşkil etmektedir (Sevin, 2002).

Fakat şu husus çok net bir şekilde görülmektedir. İnsanlık tabiat üzerinde daha aktif bir konuma geçmek zorundaydı. Belkide tabiata rağmen. Yerleşik hayata geçmek formal üretim algısını meydana getiriyor. Fakat daha önceki dönemlerde insanlar yönetme ve yönetilme güdüsüne sahip oldukları için pek çok yaşamsal davranışta birlikte hareket edebiliyorlardı. Burada biz keşfetme kavramıyla karşılaşyoruz. İnsanlar sadece yeni bir teknolojik argüman keşfetmekle kalmıyorlar aynı zamanda yeni davranış örüntüleri keşfediyorlar ve bu durum insanlığın yaşamını değiştiriyordu. Peki insanlık ilkel dönemlerde ekonomik anlamda eşitlikçi bir yapıya mı sahipti? Ekonomi tanımını ilkel forma indirgeyip varlık kavramı üzerinden düşündüğümüzde yaşamsal davranış örüntüleri insanlığın giderek belirli yaşamsal konularda daha teknik bir yapıda davranmasını mı beraberinde getiriyordu? Tabiki biz burada ilerleme kavramını sadece maddi konularda değil manevi konularda da kurguluyoruz. Ama şu hususuda belirtmek gerekiyordu, belirli bir coğrafyadaki gelişme ivmesi kendisi ile çağdaş başka bir coğrafyada aynı hızla görülemeyebiliyordu. Peki bu dönemde kadınlar ve erkekler arasında yaşamsal farklılıklardan bahsedebilir miyiz? Bu farklılıklar inançsal yaşamı etkiliyor muydu? Bu dönemlerde topluluklar arası yaşamsal

farklılıklar ekonomik yapılarada yansıyor, bu durum farklı topluluklar arası çatışmalara neden oluyordu. Kaynak paylaşımı, insanlık tarihinde genel olarak çatışmaya mı neden olmuştur? İlkel toplumlarda toplumu oluşturan insanlar arası meydana gelebilecek bir farklılıktan söz edebilir miyiz? Ya da bu farklılık toplumdan topluma değişebiliyor muydu? İnsanlığın tabiata uyum sağlamaktan tabiatı kullanabilme statüsüne geçmesi insanın kendi üretkenliğini ve yaratıcılığını geliştirmiş olabilir miydi? Tarım ekonomisine geçiş ile beraber insanların zihinsel yönden daha çok yorulmaları söz konusuydu. Bu durum insanı daha planlayıcı bir forma mı sokmuştu? Zihinsel anlamda düşünce yelpazesinin genişlemesi insan yaşamında fikirsel öğelerin yaygınlaşmasını geliştirmiş olabilir. Hatta bu durumun yönetim yapısına da yansması görülebilir. Fikirsel anlamda gelişmek ve düşünce yapısının gelişmesi insanların küçük toplumlar oluşturmalarını ve yaşamsal faaliyetlerde güç birliği yapmalarını sağlamış olabilir (Şenel, 1995).

İnsanlığın zihinsel gelişmesi, yaşam formunun değişmesi, insanların oluşturdıkları toplumların sayısal yoğunluğunda muazzam derecede artış seyri izlemesine olanak vermiştir. Bu durum toplum yaşamı geliştikçe formal yönetim yapılarının oluşmasına bir zemin hazırlamış olabilir mi? Burada belirtmek istediğimiz hususlardan biri gelişim ve değişim hamlelerinin her coğrafyada aynı zamansal zeminde oluşmadığıdır. Topluluk yapılarının oluşmasıyla insanın tabiata uyumu, insan zihninin tabiata uyumu, insan zihninin topluma uyumundan sonra ikinci planda mı kalmıştır? Ya da bu durum toplumdan topluma değişiklik mi arz ediyordu? İnsanların ekonomik uğraş alanı, onların sosyal yaşamlarını da etkiliyordu. Ekonomik faaliyetlerin dışında atıl zamana sahip olabilme durumu sosyal hayat için çok önemliydi. Bu durum ekonomik yapıya göre şekilleniyordu (Childe, 1992).

Peki eski dönemlerde gelişmiş toplumla gelişmemiş toplum arasındaki ayrımı nasıl kurgulayabiliriz? Eski dönemlerde gelişmemiş toplumlar, üyelerinin homojen bir yapıya sahip olduğu, toplumu oluşturan bireylerin ekonomik perspektiflerinin birbirinden farklı olmadığı toplumlardır. Gelişmiş toplumlar ise toplum üyelerinin heterojen bir ekonomik yapıda olduğu, teknik farklılıkların ön plana çıktığı toplumlardır. Gelişmiş toplumlarda, toplum içerisinde ekonomik uğraş alanı farklılığı ve statü farklılığı olduğunu görüyoruz. Acaba bu farklılık zaman içerisindeki süreçte toplum içi çatışmayı meydana getirmiş midir yoksa toplum içi düzen formu varlığını devam mı ettirmiştir? Gelişmiş toplumlar olarak nitelendirebileceğimiz ve kasaba formu yerine kent formuna dönüşmüş yapılarda tapınak formundaki yapılar olduğunu, ve bu yapıları yöneten, toplum üzerinde vesayet sahibi inançsal yöneticiler olduğunu, bu statüdeki insanların ekonomik anlamda bir vesayet oluşturdıkları karşımıza

çıkılmaktadır. Mevcut sistem, bir vesayet sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarih boyunca oluşmuş çoğu toplumda bu şekilde vesayet yapıları olduğunu görebiliyoruz. Burada yönetim kavramında arka planında kaynak paylaşımı olduğunu görüyoruz. Tabi burada görülen husus insanların sadece kendilerine yetecek kadar değil, bu miktarın daha fazlasını imal edebilmeleridir. Belirli bir zamandan sonra eşitlikçi toplum yapısı yerine heterojen yapıda toplumlar meydana geldiğini görüyoruz. Bu toplum yapısında zamanla insanların davranış formunu sistematik yapıda belirleyen adalet sistemleri ortaya çıkmıştır. Bugünkü kadar gelişmiş olmasa bile birçok yönetsel enstrümana sahip toplum yapıları ortaya çıkmıştır. Tabi bütün bu değişimin bir anda olmadığını, bir süreç gerektiğini vurgulamamız gerekir. Bu süreç sonunda toplum, daha karmaşık ve daha heterojen bir yapıya ulaşmıştır. Zamanla ekonomik yapı daha da şekillenmiş, ve perçinlenmiş, fakat bu durum toplumdaki statü farklılığını daha da arttırmıştır. Toplum içerisinde vesayet sahibi kişiler olduğu gibi ekonomik anlamda güçsüz ve geliri az olan zümrelerde ortaya çıkmıştır. Bunun yanında belirli teknik konularda uzmanlaşmış zümrelerde ortaya çıkmıştır. Bütün bu sistem toplum yapısının daha fazla ekonomik argümanlara sahip olmasını beraberinde getirmiştir. Sonuçta toplum ekonomik ürünlerin üretilmesi işini profesyonelleşmiş sınıfların icra alanına odaklamış, bu durum ekonomik hacmin eskiye nazaran çok daha büyük bir ivmeyle değişmesine neden olmuştur (Şenel, 1995).

Yazının bulunması sonrasındaki dönemler için fikir üretmemiz çok daha kolaydır. Fakat yazının henüz bulunmadığı dönemlere ait ekonomik yaşam formunun incelenmesi, çok çeşitli yorumlar dahilinde olmakla birlikte elde ettiğimiz bulgulara göre şekillenmektedir. Neolitik çağ düşünüldüğünde insanlığın hayatındaki en önemli teknolojik enstrüman çömlek kapları mıydı? Ve bu durum çömlek satışına bağlı olarak yeni bir endüstri alanı meydana getirmiş olabilir mi? Peki inançsal formu oluşturan birtakım batıl inançlara bağlı ritüeller toplumsal kimliğe yerleşmiş olabilir miydi? Bu durum toplum içerisindeki informal yönetim yapısını etkilemiş olabilir mi? Biz burada tarımı etkileyen her türlü coğrafi etkenin inançsal platformda simgesel bir önem kazandığını görüyoruz. Zamansal form içerisinde toplum yapılarında teknolojik bir ilerleme olduğunu görüyoruz. Bu ilerlemenin hayatın her alanına sirayet ettiğini görüyoruz. İnsanlık tabiata uyum sağlamaya çalışırken bir yandan da her geçen gün zihnini tabiata göre programlıyordu. Çünkü nüfus artışı neticesinde kendini hem korumak hem de artan nüfusun ekonomik yönden ihtiyaçlarını karşılamak zorundaydı. Verimli tarım toprağı insanlık için büyük bir sermayeydi. Burada insanlığın tutunduğu farklı tutum, verimsizleşen toprağı terkedip başka verimli topraklar bulmaya çalışmak yerine mevcut arazide kalıcı olmak ve sürekli tarımı icra etmeye çalışmaktı. Burada biz farklı bir etkiyle

karşılaşıyoruz. Toprağı terketmek yerine kalıcı tarımı tesis etmek ve verimli tarımsal alanları arttırmak. Bu durum sadece ilgili dönemin değil sanayi devrimine kadar olan tarihi süreci etkileyecek fetih politikalarında nedensel temelini oluşturuyor olabilir mi? Toplum içerisindeki sınıfsal statü farklılığı, toplum genelinde siyasal yönetim mekanizması kurulmasına zemin hazırlamış olabilir mi? Ekonomik yapı neticesinde zaman içerisinde tarımın uygulanış formunda geliştiğini görüyoruz. Bütün bu özellikler bir arada bütüncül bir şekilde yaşama güdüsünü arttırıcı özelliklerdir (Childe, 1992).

Tabi bu noktada insanlık tarımsal birtakım gelişmelere bağlı olarak toplumsal ekonomik yapıyı şekillendiriyordu. İnsanlık için tabiat koşullarının kendi ekonomik amaçlarıyla paralel bir seyir izlemesi çok önemliydi. Fakat toplumsal ekonomik yapı, tabiata karşı gösterilebilen uyumluluk veya uyumsuzluk neticesinden etkileniyordu. Bu konuda ilk sistematik yaşam formuna sahip toplumlarda kadınlar ve erkekler arası bir statü farklılığı bulunuyor muydu? Böyle bir farklılık ekonominin farklı sahalarında farklı alanlarda uzmanlaşmayı beraberinde getirmiş olabilir mi? Ya da bu durum toplumdan topluma, dönemden döneme farklılık mı arz ediyordu? (Şenel, 2006)

Eski toplumların sosyo kültürel yapısını tetkik edebilmemiz için önümüze çıkan bir diğer unsur sanatsal nitelikli eserlerin üslup yorumları neticesinde tipolojik tahlilinin kültürle olan ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Bu durum toplumun kültürel yapısı ile ilgili fikirsel ipuçları sağlayabilir. Hatta bu ipuçları , bir coğrafyada bulunan halkın başka coğrafi bölgeler ile ne derece bir yaşamsal etkileşim içinde olduğunu bize gösterebilir. Kültürel etkileşimi meydana getiren en önemli unsurlardan biri ticarettir. Kültürler arası etkileşimi düşünürken bazen farklı coğrafyalar arası inançsal benzerlikleride göz önünde bulundurmamız gerekir. Aslında bütün bu özellikler bir zincirin halkaları gibi yönetim alanınıda etkileyecektir (Mansel, 2014).

Sosyo kültürel hayat yönetim alanınıda etkilerken insanlık kendisinden yıllar sonra ortaya çıkacak köklü medeniyetlerin tohumlarını atıyor olabilir miydi? Toplamların kimlikisel olarak heterojen bir yapı içerisinde girmesini tasavvur ettiğimizde günümüzdeki uygarlıklara kısmende olsa benzeyen bir formla mı karşılaşıyoruz? Bu farklılıkların ekonomik sahalar ve ekonomik enstrümanlar neticesinde olduğunu görüyoruz. Gelişmiş toplumlar oluşmadan önce ekonomik enstrümanlar dahilinde bir farklılaşma karşımıza çıkmaktadır. Bazı toplumlar yer değiştirmeli yaşam formu ile hayvan besiciliği ekonomisini tercih ederken bazı toplumlar ise ekonomik form olarak kendilerine çiftçiliği seçmişlerdir. Yer değiştirmeli yaşam formuna sahip toplumlar ile diğer toplumlar arasında zaman zaman mücadelelerinde olduğunu söyleyebilir miyiz? Ve bu çatışmaların nedeni ekonomik kaynak paylaşımı olabilir mi? İki

çeşit toplum yapısını birbiriyle kıyasladığımızda yer değiştirmeli yaşam formuna sahip toplumların çiftçiliği tercih eden toplumlara nazaran ekonomik olarak daha dezavantajlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle yer değiştirmeli yaşam formuna sahip toplumlar ekonomik yönden eksikliklerini bertaraf edebilmek için çiftçi toplumlarla mücadele ve çatışma içine girmiş olabilirler. Daha sonra bazı militarist özellikli toplumlar çiftçi toplumlar ile anlaşış onları koruma karşılığında onların ürettikleri ürünlerin bir kısmını ücret niteliğinde almayı kabul etmişlerdir. Bu durum tarihteki ilk siyasi anlaşma olarak kabul edilebilir mi? Çiftçilik üretim formunu biz tarihteki ilk ekonomik örgütlenme olarak düşünebilir miyiz? Bu üretim formu örgütlenme denilebilecek kadar sistematik bir yapıya sahip olabilir mi? Bu yapılan anlaşma ile yer değiştirmeli yaşam formunu benimseyen toplumun çiftçi toplumundan besin ürünleri alması, tarihteki ilk anlaşmalı gelir uygulaması olarak kabul edilebilir mi? Bu anlaşmalı gelir uygulaması nedeniyle çiftçi toplumlar, daha fazla üretim yapma yoluyla kendi yaşamsal ekonomik seviyelerini koruma yoluna gitmiş olabilirler mi? İnsanlığın bilişsel seviyesindeki ilerlemeyide bu süreçten çokta farklı düşünemeyiz. İnsanlığın bilişsel seviyesinin ilerlemesi, toplumdaki siyasal yönetim yapısının daha net ve daha sistematik bir biçim almasını sağlamış olabilir mi? Burada üretim fazlalığının militarist özellikleri yüksek mücadelecı toplumlara iletilmesi söz konusudur. Bu iki farklı kültürel kodlara sahip toplulukların birleşmesi sonucu sınıfsal anlamda farklılıkları bulunan toplum yolu açılacaktır. Bu yapı içerisinde sınıfsal statü farklılığı sonucu gelir farklılığı ve toplumda eşitsizlik üzerine kurulan bir sistematik yaşam formu oluşacaktır. İşte bu yaşam formu gelişmiş toplumların habercisi olacaktır. İnsanın kendi tabiatında bulunan aidiyet güdüsü onu diğer insanlarla bir arada yaşama formuna doğru itmiştir. Dolayısıyla insan kavramının olduğu yerde yönetim kavramıda mutlaka olmalıdır. Peki yönetim kavramının başarıya ulaşış ulaşmadığını eski insanlar nasıl test ediyorlardı? Başarı, sadece hedeflenen amaca ulaşma neticesinde mi değerlendiriliyordu? Eski insanların düşünce yapısı günümüz insanları gibi karmaşık bir yapıya mı sahipti? Burada insanlığın zaman içerisinde icra ettiği fiiller üzerinde uzmanlaştığı, ve bu durumun toplumun heterojen yapısını destekleyip teknik konularda işbölümüne gidildiği ve bu işbölümünün gelişmiş toplum yapısını meydana getirdiğini söylememiz mümkündür (Şenel, 2006).

Gerek yerleşik hayata geçiş evresinde gerekse daha sonraki gelişmiş toplum yapılarına doğru giden evrede inançsal yapının toplum hayatında ekonomi kadar önemli olduğunu söyleyebilir miyiz? Üretilen sanatsal özellikli eserlerin üslup biçimlerinin inançsal yapıyla ilişkili olduğunu savunabilir miyiz? (Mansel, 2014)

Ekonomik koşulları sadece tarım ekseninde düşünmek yerine ticaret kavramını ,ticaret kavramı ile meydana gelen kültürel etkileşimi, özel coğrafi koşulların ticareti, tarımı ve ekonomiyi hangi surette uygulanabilir kıldığını da düşünmemiz gerekmektedir. Zanaat kavramının oluşumunun birinci koşulu teknik konularda uzmanlaşmadır. Bu durum ancak mesleki farklılaşmanın olduğu toplumlarda görülebilir. Teknolojik gelişmeye paralel olarak böyle bir uzmanlaşmanın oluşabilmesi için zaman gerekmektedir. Farklı coğrafyalar arası ticaret kavramından bahsedebilmemiz için bu ekonomik oluşumu destekleyecek bir altyapının bulunması gerekmektedir. Bu altyapının oluşum şekli toplumların gelişimine paralel olmalıdır. Böyle bir altyapıyı tasavvur edebilmemiz için farklı coğrafyalar arası ulaşım olanaklarını da düşünmemiz gerekir (Alparslan, 2010).

Tabi burada gelişim perspektifini sadece bir coğrafya ile sınırlı olarak düşünemeyiz. Bu oluşumun sebebi ne olabilir? Çünkü üretim ekonomisi ile birlikte insanlık yaşamsal bir istikrar kazanmıştır. Daha planlı ve akılcı bir hayata sahip olmuştur. Tabiata daha çok uyum sağlamıştır. Ekonomik yapı içerisinde önemli olan, kişilerin sadece kendi ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda ve yoğunlukta değil, daha büyük miktarlarda ekonomik değer icra edebilmeleridir. Bu durum üretim konusunda mekanik bir örgütlenmeyi beraberinde getirebilir mi? Bu durum, insanların çalışma zamanlarının dışında kendilerine zaman ayırabilme durumunu beraberinde getirmiştir. Fakat bizim sormamız gereken soru, insanlık içerisinde bu eşitsizlik durumu adaletsiz mekanizmalar mı meydana getirecektir? Bu adaletsiz mekanizmalar zaman içerisinde insanlar arası statü farklılığını besleyecek midir? Tarımsal üretim ekonomisi olarak zikredebileceğimiz ekonomik yapı, zaman içerisinde kendi çekirdek bölgesinden farklı yaşamsal bölgelere doğru sirayet etmiştir. Tabi farklı coğrafi bölgelerde tarımsal ürünlerinde belirli noktalarda birbirinden farklılık arzettiğini söylememiz mümkündür. Biz daha önce gelişmiş toplum yapısını, içerisinde farklılıkların olduğu heterojen bir yapı olarak görmüştük. Bu yapı içerisinde belirli statü farklılıklarının, çok gelirli kimseler olduğu gibi az gelirli kimselerinde olduğunu, toplum içerisinde farklı üretim faaliyetinde bulunan teknik zümrelerin olduğunu vurgulamıştık. Burada gelişim perspektifinin ne üzerine olduğunu ya da olması gerektiğini kurgulamamızda çok önemlidir. Burada gelişimi maddi bilgi gelişimi ile soyut ruhsal gelişim olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Hatta tarih boyunca oluşmuş medeniyetlerin kültürel kodlarını bu iki gelişim seyri içerisinde yorumlamaya çalışabiliriz. Peki toplum içerisinde zamanla meydana gelen eşitsizlik doğal bir durum olarak mı kabul edilmelidir? İktisadi anlamda bir zümrenin kazanması için diğer zümrenin kaybetmesi mi gerekir? Ya da herkesin kazandığı kolektif kazanç kavramından bahsedebilir miyiz? (Şenel, 2006)

Toplumları etkileyen ticaret kavramının yapısını düşündüğümüzde böyle bir yapının oluşabilmesi için ekonomideki ticaret yapısının sadece bir kişinin veya zümrenin herhangi bir ekonomik materyali başka bir ekonomik materyal ile takas ilkeleri çerçevesinde ikame etmesi ile sınırlı olarak düşünemeyiz. Ekonomik materyal alımını ve satımını rutin ve profesyonel hale getirmiş zümrenin olması, bu zümre ile beraber bu sistematik yapının bir altyapısı olması gerekmektedir (Alparslan, 2010).

Tarihteki ilk devlet yapısı diyebileceğimiz siyasal organizmalar şehir devleti statüsünde mi ortaya çıkmıştır? Yazının icat edilmesi devlet oluşumu içerisinde yer alan bürokrasi yapısını nasıl etkilemiştir? Biz bu durumda devlet yapısını, inançsal yapı ve ekonomik yapıyla kolektif bir biçimde mi düşünmeliyiz? Bu dönemde önemli olan bir diğer husus teknik askeri hamlelerle siyasal yapının korunmasıydı. Ve bu husus asker zümresini ortaya çıkarmış olabilir mi? İlgili dönemin siyasi yapılarında çatışmacı topluluklar olduğu gibi siyasal formdaki örgütlenmelerin kendilerini koruma konusunda özen göstermesi gerekiyordu. Kentlerin korunması için birtakım mimari yapılarında icra edildiğini görüyoruz. Toplumların inançsal yapılarında ise tapınma amaçlı birtakım inançsal objeler görüyoruz. İnsanlığın tarihi boyunca insanlığın sosyo kültürel yaşamında inançsal yapının yeri olmuştur. Hatta inançsal yapı insanlığın ihtiyacı nezdinde vuku bulmuş ve insanlığın tabiata uyumunu kolaylaştırmakla kalmamış insanlığın ruhsal gelişimi üzerinde bir form meydana getirmiştir (Sevin, 2002).

Ekonomik yapısında sistematik bir form şeklini almasıyla insanlık tarihindeki en çetin mücadelelerden biri başlayacaktır. Bu mücadele maddecilik ile ruhçuluk arasında oluşabilecek mücadeledir. Bu mücadele insanlık tarihinde etkileyerek günümüze kadar sürecek ve günümüzden sonraki dönemde devam edecektir. Bu paradigma üzerine kurgulanan mücadele zamansal süreç içerisinde önemini hiçbir zaman kaybetmemiştir. Siyasal mekanizmaların zamanla şekillenme sürecinden sonra artık insanlık medeniyetini yorumlarken coğrafi sınıflandırmalara gitmemiz gerekmektedir. Coğrafi anlamda Anadolu' da , Girit' te, Yunanistan' da, Mısır' da, Mezopotamya'da ve çeşitli yerlerde medeniyetler oluşmuştur. Ve bütün bu medeniyetler kendi siyasal zorlukları ve gelişimleriyle başbaşa kalmıştır. İnsanlık tarihinin ilk gelişim dönemleri sınıflandırılırken teknolojik gelişme ön plana çıkarılarak bir isimlendirme yapılmıştır. Fakat zaman içerisinde siyasal yapı teknolojik yapı kadar önemli hale gelmiştir. Bu medeniyet yapıları zaman içerisinde kendi kültürel kimliklerini perçinlemişlerdir. Ekonomik yapı geliştikçe mülkiyet kavramı ön plana çıkmıştır. Mülkiyet kavramının farklılaşması gelir düzeyi olarak heterojen toplum yapısının oluşmasını

desteklemiştir. Ekonomik gelişmeye bir örnek olarak tarihin ilk fazla sayıda ürün enstrümanı olarak kabul edebileceğimiz çömlekleri gösterebiliriz. Çömlekler belirli bir gelişim sürecinden sonra seri üretim formu ile çok daha fazla sayıda üretilmiş ve üzerindeki motifler ile de üslup biçimli obje hüviyetine kavuşmuştur. Belirli bir coğrafyada üretilen çömlek üzerindeki üslup biçimli şekil formları toplumun yapısı hakkında da bize bilgi veriyor olabilir mi? (Mansel, 2014)

Bu gelişmenin yanında ilgili dönemde üretilen tarım ürünlerinin üretilmesi kadar saklanması ve kimin mülkiyeti altında olduğunu göstermek için kayıt altına alınması gerekiyordu. Bu durum hem ekonomik hem de teknolojik bir zorunluluktur. Bu zorunluluk ticaretin altyapısını oluşturuyordu. Ticaretin primitif formunu araştırdığımızda karşımıza daha önceki dönemler itibariyle farklı coğrafyalar arasında gerçekleşmiş taş ticareti çıkmaktadır. Daha sonraki dönemlerde ticari yapının daha da gelişmiş bir form aldığını tahmin etmemiz mümkündür. Bu noktada önemli bir unsur ekonomik ürünlerin miktarının nasıl belirlendiği ve nasıl bilgi malzemesi yapıldığıdır. Ekonomik ürünlerin ve materyallerin bilgilerinin ticaretin yapısı itibariyle önem arzemesi yazının bulunması hadisesinin oluşumunu tetiklemiş olabilir mi? (Alparslan, 2010)

Bu noktada insanlığın ekonomisinde ticaret ve tarım zümresinin kendi alanlarında profesyonelleşmesi mi ortaya çıkacaktır? Bu durum ekonomideki gelir ivmesini arttıracak mıdır? Şu hususu kabul etmemiz gerekirken her coğrafi bölgedeki tarımsal getiri oranı birbiriyle aynı düzeyde değildi. Ama her geçen gün tarım tekniklerinde ilerlemeler gerçekleşiyordu. Üretim hacminin fazlaşması toplum içerisindeki dayanışmayı arttırıyor muydu yoksa statü farklılığı sınıfsal sömürü mekanizmaları mı meydana getiriyordu? Toplumlar içerisinde siyasal mekanizmaların ortaya çıkışı, ekonomik anlamda bir vesayet yapısını beraberinde getirmiş olabilirdi. İnsanlığın bir arada yaşama güdüsü insanlar arasında olumlu davranışların pekiştirildiği bir hukuksal sistem meydana getirmiş olabilirdi. Farklı coğrafyalar arası ticaretin çok yoğun icra edilmesinin ana sebebi bu ticareti yapma konusunda yer değiştirme yaşam formu ile yaşayan toplulukların olmasıyla mı açıklanabilir? Tarım ekonomisinin gelişmesine büyük oranda ivme kazandıran hadise tekerleğin üretilmesidir. Bu durum zaman içerisinde teknolojik bir gelişim ile yaşamın her alanına uygulanacak bir kavram olacaktır. Hatta bu kavram teknik bir savaş materyali olarakta kullanılacaktır. Tarih boyunca savaş endüstrisinin finanse edilmesi, toplumların sosyokültürel hayatlarının daha az kaynak ile finanse edilmesine neden olmuş ve bu durum gelişmenin önünde bir engel olarak karşımıza çıkmıştır. Toplumlara etkileyen bir diğer unsur yaşamsal form üzerindeki

gelenekçilik ve yenilikçiliktir. Toplamlar bu iki kavram arasında sentez kurgulayarak yaşamlarına devam etmiştir. Peki geleneksellik ve yenilikçilik arasındaki denge noktası farklı toplamların birbirlerine karşı sirkülasyonu sonucu değişiyor olabilir miydi? (Childe, 1992)

Burada karşımıza çıkan unsur kültürel aktarım olabilir. Tarım tekniklerinin geliştirilmesi, üretimde meydana gelen profesyonelleşme, ekonomik yapının daha da büyümesine yol açmıştır. Büyüyen toplamlar daha gelişmiş toplamlar kategorisine girmiştir. Görece olarak daha önceki toplamlarda, tarımsal teknik hamlelerin bu derece olmadığı, üretimde profesyonelleşmenin yeterince gelişmediği toplamlar oldukları için primitif formdaki toplamlarda bu derece bir üretim haciminden bahsedemeyiz (Şenel, 1995).

Burada biz bir sorgulama yapabiliriz. Medeniliğin ölçüsü nedir ve insanlar nasıl medenileşmişlerdir? Bu durum günümüzde dahi tartışılacak bir konudur. Tarih boyunca oluşmuş siyasi yapılarda mutlaka bir savunma amaçlı örgütlenmenin zaruri bir alan teşkil ettiğini görüyoruz. Tabi bu örgütlenmeye paralel olarak ilmi bir örgütlenmesinde zaruri olduğunu kabul etmemiz gerekmektedir. İlmi örgütlenmeler siyasi yapının fikişsel yönünü meydana getirmiştir. Aynı zamanda ilmi örgütlenmeler siyasi yapının işlerliğini kazanabilmek için gerekmektedir (Haldun, 1996).

Farklı medeniyetlere ait farklı düşünürlerin insanlığın tarihi yapısını farklı formlarla tasavvur ettiklerini görüyoruz. Madde ve ruh arasındaki anlamsal karşıtlık, insanlık tarihinin izah ediliş formlarını etkiliyor olabilir mi? İnsanlık tarihinde ve günümüzde oluşan medeniyetler açısından farklı bakış açılarının olma sebebi bu durum olabilir mi? İnsanlığın tarih boyunca birbiri ile mücadelesinin ana nedeni kaynak paylaşımı olabilir mi? Bu konuda tasavvur edilebilecek yanlış hususlardan bir tanesi meseleye tek bir paradigma üzerinden bakmaya çalışmaktır. Çünkü sosyo kültürel yapıyı etkileyen pek çok değişken ve farklı bakış açısı mevcuttur. İnsanlık tarihindeki olayları değerlendirirken farklı zaman dilimlerindeki mevcut şartları o dönemin paradigması üzerinden değerlendirdiğimizde daha net sonuçlara ulaşırız. İnsanlık tarihindeki kaynak paylaşımının ana nedeni insanlığın ihtiyaçlarıdır. Maddeci anlayış insanlığın sadece fiziksel ihtiyaçlarına odaklanır. Ruhsal anlayış ise insanın hayatı içerisinde kendini sorgulamasını sağlayarak bir otokontrol mekanizması meydana getirir. Gelişmiş toplum ile gelişmemiş toplum arasındaki farkı analiz ettiğimizde gelişmemiş toplamlar sadece kendi ihtiyaçları seviyesinde çıktı elde ederken gelişmiş toplamlar daha fazla düzeyde çıktı elde ederler. Aslında bu yorum, analiz edildiğinde maddeci sınırlar içerisinde kalan bir yorumdur. Çünkü bu analizde ruhsal gelişim ihmal edilmiştir. Gelişmiş toplum ve gelişmemiş toplum arasındaki farklar göz önünde bulundurulduğunda

gelişmemişlik ve gelişmişlik arasında bir geçişin olduğu savunulmaktadır. Bu geçiş bir süreç niteliğinde vuku bulmuştur. Ve aşama aşama meydana gelmiştir. Bu aşamaların gerçekleşmesi noktasında belirli bir insan grubunun diğer gruba karşı hem sosyal, hem siyasal, hem de ekonomik anlamda otoriterlik yapısı kurguladıklarını görüyoruz. Ekonomik anlamda otoriterlik savı maddeci bakışın bir tezahürüdür. İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinde otorite, güçlü olmakla eşdeğerdi. Çünkü güçlü zümreler rahatlıkla güçsüz zümrelerin üretimine el koyabiliyorlardı. Bu durum toplulukların savunma gereksinimlerinin oluşmasına neden olmuştur. Mücadele açısından güçlü topluluklar güçsüz toplulukların üretimlerine el koyunca statü farklılığının ilk adımları atılmıştır. Statü farklılığı sadece insanlık tarihi içerisinde değil, günümüzdede karşımıza çıkan bir kavramdır. Maddecilik ve ruhçuluk arasında oluşan tarihi mücadele bu konuyuda kapsamaktadır. Bir toplumun gelişmiş bir toplum olduğunu öne süren argümanlar neler olabilir? Tarih içerisinde ilk siyasal yapıların olduğu dönemde bir ekonomik materyali icra eden zümre, sözkonusu materyali kendisinin kullanması için değilde gelir kazanabilmek için icra ediyorsa o toplum ekonomik paradigmaya göre gelişmiş bir toplumdur. Fakat bu durum maddesel noktada ve platformda bir gelişmişlik tanımıdır. İşte bu noktada karşımıza bir ayrım çıkmaktadır. Bir zümrenin kazandığı ve diğer çoğunluk zümrelerinin kaybettiği ve gelir adaletsizliğinin meydana geldiği yapılar medeniyet örneği olarak kabul edilebilir mi? Bizim bu yapılara medeniyet yapısı yerine ekonomik oluşum ismi vermemiz gerekir (Şenel, 2006).

Bu konuda toplumlar arası sirkülasyonun ne derece var olduğunu analiz etmemiz gerekir. Farklı toplumlar arası sirkülasyon toplum yapılarının dejenere olmasına mı neden oluyordu ya da toplumun kültürel yelpazesinin gelişmesini mi sağlıyordu? Bu durum yönetim yapılarını etkiliyor muydu? Farklı toplumların birbiri ile sirkülasyonu sonucu toplumun hem formal yapısında hem de informal yapısında bir dualite meydana gelmesi olasıdır. Bu noktada güç ve savaşçı özellikler bakımından otoriter olan zümre diğer zümre üzerinde hükümlanlık kurduğunda biz ilkel bir feodalite yapısından bahsedebiliriz. Toplum içerisinde yönetim zümresi, bir şekilde diğer insanlardan farklılaşmış ve onlara karşı ön plana çıkmış insanlar tarafından oluşuyordu. Bu oluşum inançsal olarak toplulukta ön plana çıkmak olabileceği gibi, maddi unsurlar neticesinde ön plana çıkmaklada oluşabiliyordu. Ve topluluğun siyasal yapısı bu kavramlardan etkileniyordu (Childe, 1992).

Ama sadece toplumun sosyo kültürel yapısı değil, ekonomik yapısıda daha karmaşık hale geliyordu. İnsanlığın bilişsel gelişim süreci ile ilgili en önemli gelişim hamlesi yazının

bulunmasıdır. Bu hamle, bilginin kayıt altına alınabilmesini sağladığı için eğitim mecrasının önünü açmıştır (Sevin, 2002).

Kasaba formu küçük yapılanmalar daha da büyüyerek şehir statüsüne erişmiş, ekonomik anlamda üretilen materyal miktarının artması insanların sayısında bir artış meydana getirmiş ve farklı şehir formları arası etkileşim artmıştır. Ve bu neticede toplumsal davranış sistemiği oluşmuştur. Şehir yapısı olarak oluşmuş bu yapılarda siyasal anlamda bir yaşam sistemiği olduğu gibi inançsal anlamda bir yaşam sistemiği meydana gelmiştir. (Şenel, 1995).

Bu yaşam sistemiğinin hukuksal hüviyet kazanması sürecinde inançsal yapının bu süreci etkilediğini savunabilir miyiz? Şu hususu kabul etmemiz gerekirse yazının bulunduğu dönemler hakkında elimizde yazılı kaynaklar bulunacağından yaptığımız yorumlar daha isabetli olacaktır. Yazının bulunması ile birlikte toplumların ticari faaliyetleri kayıt altına alınma teknolojisine kavuşmuştur. Bu durum ticaret hacminin yukarı doğru ivme kazanmasına neden olmuş olabilir mi? Paranın icad edilmesinden önce ekonomik yapı, birnevi takas etme ekonomisine göre şekilleniyordu. Bu yapı ile birlikte ekonomik ürünlerin önem derecesinin göreceli kanaatler tarafından oluşturulduğunu savunabilir miyiz? Fakat biz bu dönemde paraya benzer formlarlada karşılaşabiliriz. Peki bu formlar paranın icadının bir ön hazırlığı olabilir miydi? Birtakım kıymetli madenler bu kategoriye örnek olarak gösterilebilmektedir. İnsanlığın sayısal miktarının artması, insanlığın kullandığı ekonomik materyallerin sayısında artmasına neden olmuştur. Bu derece gelişen ve büyüyen bir ekonomide siyasi ve hukuki sistematik düzenlemeler zaruri bir alan mı teşkil ediyordu? Ekonomik sistem sosyal yapıyı bu noktaya mı sürüklüyordu? Toplumların gelişimini incelerken toplumların yaşamını etkileyen çok fazla değişkenin bulunması sebebiyle bu gelişim sürecini tek bir perspektifle sınırlandırmadan incelemek gerekmektedir (Alparslan, 2010).

İnsanların kültürel formunu oluşturan dinsel ve kültürel kabuller, zaman içerisinde farklı coğrafi bölgelere sirayet edebilmekteydi. Bu dönemde toplum inanışlarının mimari alandaki tezahürü olarak tapınak yapılarının olduğunu görüyoruz. Çok büyük mimari yapı olarak tapınakların yapılması bize bu yapıyı icra eden ve çalışan bir toplumsal sınıf olduğunu göstermektedir. Bu durum toplumların katmanlaşmasının bir kanıtı olarak karşımıza çıkabilir mi? Toplum üzerindeki inançsal sınıfın tarım ürünleri üzerinde birnevi bir otoriterlik durumu olduğu sözkonusu mudur? Topraktan elde edilen mahsüller toplumun inanışında tanrının geliri olarak yer ettiği için mi tapınağa aktarılıyordu? Böyle bir ekonomik perspektifte toplum

içerisinde fazla üretim miktarı kişilerin tasarrufunun dışında mı kullanılıyordu? İnançsal yapı kültürel birikimi de beraberinde getiriyordu. Teknik bilgiler ve sosyal yapıyı oluşturan bilgiler kolektif bir biçimde geliyordu. Bu yapılarla beraber madenciliğinde geliştiğini görüyoruz. Bu noktada üretim yapısı içerisinde hammaddenin önemi çok büyüktür. Farklı hammaddeler bulundukları farklı bölgelerden getiriliyordu. Burada karşımıza çıkan bir diğer kavram inanç ve siyaset ilişkisidir. Hükümdarlar halk içerisinde bir siyasi nizam tertip ederken inanç yapısını kendi kimliklerini idealize etmek için kullanmış olabilirler mi? (Childe, 1992)

Tarihteki yönetim örneklerinden bahsetme hususunda Ege Bölgesi coğrafyasının tarihsel yönetim şekline örnek verilmek istenmiştir. Toplumların tarih boyunca gelişim yapısını etkileyen iki önemli unsur ekonomik yapı ve inançsal yapıdır. Tarihteki primitif siyasal oluşumları incelediğimizde bu oluşum formunun çoğu zaman kent yapılanması ile oluştuğuna tanık oluyoruz. Bu duruma örnek olarak Girit adasını örnek gösterebiliriz (Mansel, 2014).

İlgili dönemde Girit adasında bulunan halk, hem Yunanistan bölgesiyle ve hemde Mezopotamya bölgesiyle ekonomik anlamda iletişim halinde olmuştur. Burada ilginç olan husus, Girit adası halkı farklı coğrafi bölgelerdeki topraklara sahip olma güdüsü içerisinde bulunmamıştır. Toplumların kültürel yapılarını incelerken toplum içerisinde kullanılan günlük veya resmi dil yapısı toplumun kültürel formu ile ilgili bize bilgi vermektedir. Fakat Girit kültürünün yazı formunu tam manasıyla anlayabilmek çok büyük bir zorluk teşkil etmiştir (İplikçioğlu, 2007).

Bu dönemde toplum yapılarının sosyo kültürel ve ekonomik anlamda gelişmiş olması kadar askeri ve savunma özellikleri bakımından gelişmiş olması zaruridir. Ege coğrafyası, gelecek dönemlerde gelişecek olan Yunan medeniyetinin merkezi bölgesi olması ile insanlık tarihi için çok büyük bir önem arz etmektedir. Girit adası da kendi döneminde bir medeniyet formu oluşturmuştur (Tekin, 2015).

Şu hususu kabul etmemiz gerekirken belirli bir aşamadan sonra her farklı coğrafi yapı gelişim bakımından kendi içerisinde ayrı ayrı tasnif edilmelidir. Kùltürlerin izlerini anlayabilmek için bazen dil yapısına, bazen üretilen sanatsal yapılara odaklanılmakta, her bulgu bize bir fikir vermektedir. İlgili dönemlerde farklı alanlardan nüfus sirkülasyonunun olup olmadığını, filolojik yapıların birbirlerine karşı göreceli olarak benzerlikleri üzerinden fikir geliştirip anlamaya çalışıyoruz (Mansel, 2014). Klasik Yönetim anlayışı öncesi insanlık tarihindeki yönetim örneklerinden Yunan coğrafyasında örnekler verilmek istenmiştir.

Yunan coğrafyasının tarihinden bahsetmeden önce şu hususu belirtmek gerekmektedir. İnsanlık tarihinin eski dönemlerini tetkik ederken karşımıza iki farklı söylem yöntemi çıkmaktadır. Bunlardan ilki insanlık tarihindeki olayları efsanevi ve mitos perspektifine göre yorumlama, ikincisi ise olayları daha realist ve akli perspektife göre yorumlama yöntemidir. Bu iki söylem yapısı arasındaki üslup farklılığı aşıkardır. Burada sormamız gereken soru, Yunan coğrafyasında eski dönemlerde aristokratik yapı var mıydı? Yada bu aristokratik yapı heterojen sınıfların olduğu yeni toplum yapısıyla mı ortaya çıkmıştır? (Şenel, 2006).

Burada karşımıza çıkan unsur toplumların birbirlerine karşı gerçekleştirdikleri iletişimdir. Bu iletişimin kodlarını çözebilmek için çeşitli sanat eserlerinin tipolojik benzerliklerinden hareket etmek bir metod olarak karşımıza çıkmaktadır. Yunan yerleşiminin ilk göstergelerini ortaya çıkarabilecek kavim Akha adı verilen kavimdir. Bu kavimin Yunan coğrafyasına nereden gelmiş olabileceği çeşitli tartışmalar dahilindedir (Mansel, 2014).

Bu kavimden önce Yunanistanda birnevi küçük yerleşmeler formunda yaşayan ve tarım neticesinde bir ekonomik perspektife sahip bir topluluk yaşıyordu. Bu topluluğun tarihsel kökeni çok eskiye dayanıyordu. Zaman içerisinde bu topluluktan farklı olarak Akha kavimi Yunan coğrafyasında hakim olacaktır. Ve Yunan medeniyetinin tohumları atılmaya başlanacaktır. Bu süreç içerisinde Yunan coğrafyasında gelişmiş formda topluluk yapısına doğru bir yöneliş görülecektir. Yunan coğrafyasındaki bu kültürün Doğu coğrafyasındaki kültür ile etkileşimde olduğu savunulabilir mi? Bu savı destekleyebilmek için dil yapısını tetkik etmemiz gerekmektedir (Şenel, 2006).

Yunanistan'da farklı nitelikteki kavimler yaşamıştır. Buna örnek olarak Yunanistan'daki Akha uygarlığı, Yunan coğrafyasına nüfuz eden Dor kavimi tarafından siyasal açıdan etkisiz hale getirilmiştir. Bu hadiseden sonra Yunan coğrafyasında Yunan Ortaçağı isminde bir çağ tanımlaması yapılmaktadır (Tekin, 2015).

Bu konuda Yunan topluluklarının siyasi ve sosyo kültürel yapısından bahsetmemizin sebebi Yunan medeniyetinin ve uygarlığının insanlık tarihi için önem arzemesidir. Fakat tarihte vuku bulmuş pek çok farklı uygarlığında mevcut olduğunu kabul etmemiz gerekir (Şenel, 1995).

Yunan coğrafyasındaki kentsel siyasal yapılanmalar karakteristik özellikler bakımından diğer coğrafyalardaki siyasal yapılanmalardan farklı oluşmuştur. Bu siyasal yapılanış şekli, primitif bir demokrasi şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Zaman içerisinde toplumlar içerisindeki zengin statülü sınıflar, siyasal anlamda söz sahibi konuma

ulaşmışlardır. Hatta bu kişiler devletin başındaki kişilere yakın bir takım mevkiler elde etmişlerdir. Zengin statülü sınıfların bu derece yükselmesi siyasi liderlerin statüsünün oluşturduğu vesayet yapısının gücünü azaltmıştır. Bu noktada biz her ekonomik ve sosyo kültürel sınıfın kendi refah seviyesinin geleceğini kontrol altına alabilme mücadelesini mi görüyoruz? Fakat Yunanistan’ daki Sparta şehrinin içerisinde askerlik üzerine kurgulanan homojen yapılı bir toplum yapısı olduğu için bu durumdan farklı bir yapıda olduğunu görüyoruz (Mansel, 2014).

Yunan coğrafyasının ve Yunan medeniyetinin yönetim bağlamında oluşum aşamalarından bahsetmek, çok daha geniş bir alan ihtiva etmektedir. Bu kısım içerisinde Klasik Yönetim Anlayışına geçmeden bir ön bilgi olarak insanlık tarihindeki yönetim örneklerini ihtiva eden yapılardan bahsedilmiş ve yönetimin insanlığın yaşamında ne kadar tarihsel bir yeri olduğu vurgulanmıştır. Fakat gerçek anlamda yönetim alanının tarihini tetkik etmek belirli bir coğrafya ile ve belirli bir zaman dilimiyle sınırlandırılmayacak bir konudur.

#### **4.1.2 Klasik Yönetim Anlayışının Uygulanma Zeminini Oluşturan Endüstriyel Ekonomiye Geçiş**

İnsanlık tarihindeki tarımsal ekonomiye geçiş hadisesinin mi yoksa endüstriyel ekonomiye geçiş hadisesinin mi daha önemli olduğu konusu tartışma dahilindedir. Şüphesiz iki kavramda tarihin seyrini değiştiren hadiselerdir. İki hadisedede üretim formunun oluşması ve yeniden yapılandırılması karşımıza çıkmaktadır (Cipolla, 1992).

Fakat endüstriyel ekonomiye geçiş aşamasından sonra toplumlar arası iletişim ve etkileşim daha zorunlu bir hale gelmiştir. Endüstriyel ekonomiye geçiş toplum yaşamını büyük ölçüde değiştirmiştir. Kanaatime göre endüstriyel ekonomiye geçişin siyasal platformda yansıması toprak fethetmeye dayalı politikaların sona erişidir. Çünkü insanlık tarihi boyunca vuku bulmuş pek çok siyasal hadisenin görünmeyen temelinde ekonomik tabanlı perspektifler yatmaktadır. Bu durum zaruri bir kural olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik manada ortaya çıkan gelişmeler yaşama bakış perspektifinin yelpazesini arttırdığı için yeni bakış açıları, yeni ekonomik faaliyet alanları ve bu suretle beraber yeni iş alanları meydana getirmektedir. Bu alanların farklılaşması ve çeşitlenmesi rekabet kavramının şeklini ve seyrini etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu perspektif sonucu oluşan toplumsal rekabet

bireysel rekabete dönüşmekte ve maddecilik ile insancılık arasındaki mücadele vuku bulmaktadır.

İnsanlık tarihinde kurgulanmış bütün sosyo ekonomik sistemler maddecilik ve ruhçuluk arasındaki bir denge noktasında mı oluşturulmuştur? Tarih boyunca oluşturulmuş medeniyet tasavvurları bu denge üzerine mi kurulmuştur? Bu noktada karşımıza farklı kavram bileşenlerinden oluşturulmuş yaşamsal sistemler çıkmaktadır ve daha iyi sistemler ortaya sunabilmek için insan mevcut sistemlerin dışına çıkabilme eğiliminde olabilmelidir (Tannenbaum ve Schultz, 2006)

Daha önce tanımladığımız insan kavramında yönetme ve yönetilme güdüsünün olduğundan bahsetmiştik. Bu durumun ana sebebi insanın toplumsal bir varlık oluşudur. İnsanın toplumsallığını ortaya çıkaran kavram, onun kolektif iletişim yapısına ve yüksek bilişsel düzeye sahip olmasıdır. Ekonomik düzeydeki her konunun bir sosyo kültürel yansıması vardır. Bireyi etkileyen olgular bu neticede toplumuda etkilemektedir. İşyerlerinin ekonomik başarısı üzerine fikir yürütmeye çalışan yazarlar, bir mesleki yapılanmanın ekonomik amaçlarına ulaşabilmesi için işletmelerde yapılması gereken icraatların çalışan zümre bazında spesifikleştirilmesini savunmuşlardır (Smith, 1948). Bu durum matematiksel bir bakış açısidir. Bu durum daha öncelerde bahsettiğimiz heterojen yapıdaki toplumların modern tezahürlerinde savunulabilecek bir durum olarak kabul edilebilir mi?

Endüstri kavramının ortaya çıkış neticesi olarak konjonktürde ileri ülkeler ile kendisine karşı göreceli olarak daha düşük gelirli durumda olan ülkeler arasındaki tezatlık ve farklılık çok büyük bir oranda artmıştır (Smith, 1948). Bu artışın ana nedeni akli perspektifin endüstri alanında daha belirgin olmasıdır.

Bu noktada ekonomik yapının yelpazesinin genişleyip iş kollarının artması ekonominin yönlendirilmesi hususunda üretkenlik kavramını ön plana çıkarmıştır. Çünkü iş kollarının neticesinde işleri tanımlamanın önemi kadar işler üzerindeki üretkenliğin nasıl tanımlanması gerektiği ön plana çıkmıştır. Bu üretkenlik tanımlaması içerisinde kurumun önemi bireyin öneminin önüne geçmiştir. Çünkü endüstriyel perspektif iş tanımlarını çok büyük bir şekilde spesifikleştirmiştir. Bu durum bireyin varlığının önemsiz olduğu savı olarak algılanmamalıdır (Taylor, 2018).

Yeni dünya düzeninde birey önemlidir. Ama bireyin önemi onun tüketim özelliğinden ileri gelmektedir. Dolayısıyla birey tüketim zümresinin parçası olarak kabul edilip sömürülebilmektedir. Maddeciliğin sorgulanması gereken en temel noktası budur. Bugün Batı

Medeniyetinin kalbini teşkil eden kapitalizm sisteminin nadirde olsa olumlu bir şekilde kabul edilebilecek yanlarından biri sektörel rekabet güdüsü neticesinde mal ve hizmetlerin kalitesinde görülen artış eğilimidir. Peki insanlığın yapısında bulunan rasyonellik güdüsü en fazla kapitalizm sisteminde mi kendini göstermektedir? Maddecilik ve ruhçuluk ekseninde oluşabilecek rasyonellik tanımları birbirinden farklı mıdır? (Weber, 1997)

Endüstri Devrimi ile karşımıza çıkan en belirgin unsurlardan biri insanı makine gibi görme eğilimidir. Endüstri Devrimi fiziksel güç üretebilme mekanizmalarının oluşturuluş sürecini bize belirtmektedir. İnsanın zihinsel yapısını incelediğimizde insan hayatı için birtakım zorunlu kavramlar olduğu gibi birtakım zorunlu olmayan kavramlarda mevcuttur. İnsan kendi durumuna göre hayatı boyunca bu kavramları elde etmeye çalışır. Fakat bu kavramlar bütün insanlara yetecek kadar değildir. Dolayısıyla bu kavramların kullanılması ve dağıtılması konusunda rasyonel davranıp bu rasyonelliğin temelini oluşturan sistematik izah metodları üretmek gerekmiştir. İşte bu gereksinmeden ekonomik düşünce perspektifi doğmuştur. 1900' lü yılların başlarında gerek fizik biliminde gerekse diğer bilimlerde önde gelen bakış açısı karşılaşılan her kavramın sistematik izah metodları ile açıklama eğilimidir. Bu yapı, daha sonraki dönemlerde çok büyük eleştirilere maruz kalacaktır. Bu üretim analizleri esnasında sistematik olarak izah edilmeye çalışılan temel hususlardan biri işlerin icra edilmesi konusundaki maliyet ile işlerin bitirilmesinden sonra oluşacak gelirin kıyaslanmasıdır. Bu kıyas sonucu karşımıza çıkacak tablo işin en önemli niteliğini oluşturacaktır (Cipolla, 1992).

Endüstriyel ekonomiye geçiş farklı toplumlar arası ekonomik mücadele durumunu daha da acımasız bir hale getirmiştir. Ülkelerin birbirleri ile olan ilerleme farkı, küresel ölçekte gelir ve servet farklılığında beraberinde getirecektir. Ekonomideki akli perspektifin öneminin artması eğitim alanının üzerinde daha çok durulması zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Burada bir kural ortaya çıkmış bulunmaktadır. Üretmeyen bir ülke düşük gelirli olmaya mahkumdur. Endüstriyel ekonomiye geçiş aşamasındaki küresel ekonomik perspektif, bugünün şartlarındaki bilgi teknolojilerine sahip değildi. İlgili dönemde ekonomik yapı fabrikasyon üretim formu ile oluşturulmuş ve sanayi odaklı bir durumdaydı. Ve burada yöneticilerin en çok düşündüğü ve kafa yorduğu zamansal verim durumudur. Bu verim durumunu sağlayabilmenin şartlarında iş faaliyetini spesifik parçalara ayırmak olduğu savunulmaktadır. Burada üretim esnasında maddi kavramlar üzerine kurgulanmış maliyetin yanında zaman maliyetinde üzerinde fikir yürütülmesi gereken bir konu olduğu görülmektedir. Zamansal maliyet konusu rekabet kavramında büyük ölçüde etkilemiştir.

Ekonomideki temel yapı sadece birtakım mal ve hizmetler talep etmekle sınırlı değildir. Aynı zamanda insanların, farklı alanlarda, farklı sektörlerde toplumun yapısına değer katacak şekilde katkıda bulunmasıdır. Bu zaruridir çünkü insan, tabiatı itibariyle toplumsal bir varlıktır. İnsanlar sadece malı para ile takas etmezler, aynı zamanda emekleri sonucu oluşturdukları değeride takas etmiş olurlar (Smith, 1948).

Ve bu karşılıklı emek takasının zuhur edebilmesi için bu emeği amacına ulaştıracak temel altyapıların olması gerekmektedir. İşletme ya da kurum adını verebileceğimiz bu sistematik yapılar rasyonel yönetim emarelerine muhtaçtır. Bu sistematik yapılar hayatın her alanına yayılmıştır. Toplum yapısını matematiksel bir denklem gibi düşündüğümüzde bu denklemin değişkenlerini bu yapılar oluşturur. Bu sistematik yapılar toplum hayatında gerçekleştirdikleri işlevlere göre tasniflendirilmektedirler. Ve bu tasniflendirilen yapılar insanlık için hem yaşam alanı, hemde bir yaşam evreni meydana getirirler. İçerisinde bulunduğumuz ve üzerinde kimlik belirtilerimizin olduğu yapılar bazen formal, bazense informal bir mahiyette şekillenmektedir. Bu yapılar insan hayatını bazen doğrudan, bazense dolaylı yoldan etkiler. Bu etkileşimi matematiksel bir zemine oturttuğumuzda bireyin bir işletmeye veya bir yapıya üye oluşunun götürüleri ile getirileri arasında bir büyüklük farkı olmalıdır. Mevcut olan bu büyüklük farkı neticesinde işletmenin ömrü de bu sürece bağlı olarak şekilleniyor olabilir mi? Endüstri devriminin etkilediği kapitalizm sistemi kendi içerisinde birbiri ile ilişkili sistemler meydana getirmiştir. Bu sistemler birbirleri ile kolektif bir ilişki içindedir. Günümüzde bu kolektif ilişki, bilişim teknolojilerinde gelişmesiyle daha da kuvvetlenmiştir. Fakat farklı zümreler arasındaki pragmatist bakış açısı bu zümreler arasındaki kaynak paylaşımı neticesinde oluşacak çatışmayıda beraberinde getirmiştir. Bu durumun engellenmesi için her ülke etkin yasal sistemlere sahip olmalıdır. Araştırmacılar matematiksel bir ilişki kurgulayıp bir kişinin bir işletmeye ya da gruba katıldıktan sonra ki elde ettiği yararın, ilgili yapıya katıldıktan sonra feda ettiği götürüler ilişkisiyi analiz edebilmek için elde edilen getirilerin götürülere bölümü sonucu oluşacak değerin birden büyük olması gerektiğini savunmuşlardır. Fakat bu anlayışın en net sorgulanabilecek tarafı kişisel getirilerin ve katlanılan götürülerin neye ve hangi kıstasa dayanarak ölçülebileceği sorundur. Çünkü bu kavramların ölçülebileceğini savunduğumuzda direkt olarak pozitivist bakış açısı içerisine girmiş oluyoruz. Tabi burada işletmenin yapısal yönü ile içerisindeki insan faktörünün soyut yönü arasında anlamsal farklılık karşımıza çıkmaktadır. Peki işletme örneğinde olduğu gibi sistematik çalışma yapıları neden ortaya çıkmıştır? Çünkü insanlık, kişisel çabanın ötesinde kolektif çabanın daha olumlu sonuçlar doğuracağını tarihin çok önceki dönemlerinden beri farketmiştir (Hicks, 1974).

Sistematik üretim yapılarının kendi üretim alanlarında spesifikleştirilmesinin gerçekleştirilmesi için üretim yelpazesinin ve iş çeşitliliğinin miktar olarak fazla olması gerekmektedir. Bu şartın fiilen gerçekleştirilmesi, günümüzdeki ekonomik sınırların kalkması ve bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile çok kolay bir duruma gelmiştir. Fakat bu gelişmişlik seviyesi endüstri devriminden etkilenecek bugünkü şeklini almıştır. Endüstri devriminin öncesinde tarımsal anlamda bir perspektife sahip ekonomik yapı, coğrafi koşullara daha çok bağlıydı. Ama endüstri devriminden sonra coğrafi koşulların yanında teknolojik altyapı ekonomik mecrada önem kazanmıştır. Coğrafi koşulların önem kazandığı bir başka nokta üretilen mamullerin istenilen coğrafi bölgeye iletilmesidir. Sadece bu hamle ile bile çok büyük maliyetler söz konusu olmakta ve ticari yapıyı etkilemektedir. Ekonomide ve ticari yapıdaki işlerliği meydana getiren para kavramı, icad edildiği dönemden itibaren ekonomi yapısını rahatlatmıştır. Günümüzde ise teknolojinin geldiği seviyeden hareketle elektronik paradan bahsetmekteyiz. Endüstri yapılarının gelişmesiyle insan ihtiyaçlarının giderilmesi konusu daha etkin bir yapıya kavuşmuştur. Fakat bu durum ekonominin temel özelliklerinden ve öngörülerinden kaynak kıtlığı durumunu tamamen ortadan kaldıramamıştır. İhtiyaçların giderilmesi konusunda bir devrim niteliğinde olan fabrikasyon üretim hızı, kıt kaynakların paylaşımını daha rekabetçi ve zor bir hale getirmiş olabilir mi? (Smith, 1948)

Endüstriyel ekonomik yapıya geçiş ile daha fazla etkilenen işletme yapılarının temel taşı sayılan rasyonellik, ekonomideki üretkenlikle ilişkilendirilmiş ve bu durum üretkenlik kapasitesini geliştiren işletmelerin göreceli olarak diğer işletmelerin önüne geçmesine yol açmıştır. Max Weber kapitalizmi bir ihtiras sistemi olarak kabul etmemektedir. Çünkü ihtirasta irrasyonellik vardır. Ama endüstriyel ekonomi, temelinde rasyonelliği barındırmaktadır. Bu rasyonelliğin işletme yapısındaki tezahürlerinden biri, yapılan her ekonomik hamlenin bir şekilde kayıt altına alınmasıdır. Ve işletmelerin gelecekleri hakkında sistematik planların yapılma zaruriyetidir. Burada ekonomik çıkar gruplarının varlığı neticesinde olan pragmatizmin ulaşabileceği en üst sınır olarak kabul edebileceğimiz kavram, farklı statüler arası kaynak oluşturma ve kaynak kullanımı mücadelesidir. Rasyonellik ve pragmatizm, endüstriyel ekonomi formunda sömürmeyi mi meydana getirmiştir? Oluşabilecek sınıf çatışmalarının önüne geçebilecek olan unsurlardan biri çatışmayı sona erdirecek yasal düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler ülkeler içerisinde sosyal devlet kavramının oluşması sürecinde etkide bulunmuş olabilir mi? Farklı zümreleri ihtiva eden her statü grubu kendi menfaatlerini savunabilmek için rasyonel bir şekilde güç ve politika birliği içerisinde mi hareket etmiştir? (Weber, 1997)

Böyle bir durum en net demokratik sistemler içerisinde gerçekleştirilebilir. Çünkü demokratik sistemler ifade özgürlüğünü ve dolayısıyla empatiyi meydana getirmiştir. Fakat günümüz perspektifi incelendiğinde endüstriyel ekonomiye geçişin üretim hızı ve üretim fazlalığı neticesinde çok uluslu şirketlerin markalaşma sürecini tamamlayıp dünya ekonomisine hakim olması küresel ekonomik yapıda bir oligarşik güç dengesi mi meydana getirmiştir? Oluşmuş bu güç dengesinin korunması statükocu yapılar ve güçler tarafından sağlanmakta mıdır yoksa gelişen teknoloji yeni pazarlar ortaya çıkarıp güç dengelerini değiştirmekte midir? Bir zümrenin kazandığı ve diğer zümrelerin kaybettiği sistemlerden ziyade herkesin kazandığı kolektif kazanca dayalı sosyo ekonomik sistemler üretilebilir mi? Tabi bu durum eğitim mecrasında ilgilendiren bir durumdur çünkü eğitim alanında meydana getirdiğiniz her düzenleme, geleceğin perspektifini ortaya çıkaracaktır. Endüstriyel ekonomiye geçiş ile fiyat mekanizması daha fazla önem kazanmıştır fakat bu önemi avantaja çevirebilmek için üretim yapısının markalaşması gerekmiştir. Çünkü markalaşmak talep potansiyelini beraberinde getirmektedir. Daha önceki bölümlerde gelişmiş toplum yapısının kriterlerinin mesleki anlamda heterojen yapıli toplumlar ile tezahür ettiğinden bahsetmiştik. Endüstriyel ekonomiye geçiş sürecinden sonra mesleki spesifikleşme, daha büyük oranda bir önem arzetmiştir. İnsanlığın ilgili dönemdeki tüketim perspektifini düşündüğümüzde insanların sahip oldukları parasal gücü öncelikle yaşamlarındaki zaruri ihtiyaçları için kullanacakları aşıkardır. Fakat tüketim yelpazesinin gelişip yeni sektörlerin ortaya çıkması teknolojik ve bilimsel gelişmeyle olduğu kadar orta ve düşük gelirli zümrelerin refah seviyesinin ilerleme süreciyle muhataptır. Endüstriyel ekonomiye geçiş ile birlikte ülkelerin politik güç olarak tarif edilen yapısını etkileyen ekonomik enstrümanların hem sayısının artması hem de güç perspektifinin değişmesi karşımıza çıkmaktadır. Endüstriyel ekonomiye geçiş ile beraber ekonomik rekabet teknolojik rekabet ile desteklenmiştir. Bu durum rekabet koşullarını daha zor ve çetin hale getirmiş ve fiyat mekanizmasının oluşumunda etkilemiştir. Ekonomik yapının ve yaşamın daha karmaşık bir hale gelmesi eğitim yapısında aynı oranda karmaşık bir yapıda olmasını sağlamış mıdır? Günümüzdeki ekonomik yapıyı ise sadece fabrikasyon formli üretim yapıları itibariyle düşünmek meseleye yüzeysel bir formda bakmak olacaktır. Endüstriyel ekonomi formuna geçiş ile birlikte daha da güçlenen kapitalizm sisteminin oluşum basamaklarını büyük ölçüde sağlayan unsur tüketimdir. Tüketim kavramının ortadan kalkması bütün bu sistemi yok edecektir. Dolayısıyla ekonomik gücü ellerinde bulunduran aktörler, bütün ülkelerdeki insanların yaşamlarında her zaman tüketme eğiliminde olmalarını istemektedirler. İşte tam bu noktada materyalizm ile ruhçuluk arasındaki savaş bir kez daha tezahür etmektedir.

Tarih boyunca pek çok inanış şekli, insanlar arası eşitliği ve toplumu oluşturan insanlar arası hak ihlallerinin önlenmesini savunmuştur. Ama insanların teknolojik altyapı ile meydana getirdiği sistem olan kapitalizm bu amaca ne kadar uygun bulunmaktadır? Bu sistem içerisinde parasal ve finansal kaynaklar önem bakımından insan unsurunun önüne mi geçmiştir? İnsanların ruhi hayatlarıyla maddi hayatları arasında bir paradoks mu ortaya çıkmıştır? Teknolojinin gelişim süreci ile birlikte bilgi teknolojilerinin ve finansal sistemin gelişmesi elbette önemlidir ama ülkelerin refahı için kurtuluş, kendi sanayi gelişim süreçlerini tamamlamaları ve uygarlığa katkıda bulunmalarıdır. Bunun için kendi kültürel yapılarının karakteristik özelliklerini koruyup küresel kültürün bir parçası olarak kültürel zenginlik yelpazesinde yer etmeleri gerekmektedir. Küreselleşme kavramı, farklı kültürdeki ülkelerin sosyal yapılarının entegre olması bakımından önemlidir, bu durum küreselleşmenin artı yönüdür. Fakat günümüzde küreselleşme, ülkelerin ekonomik duvarlarının kaldırılıp çok uluslu şirketlerin ürün taleplerini arttırmaları ekseninde algılanmaktadır. Toplumların gelişim süreci içerisinde hangi kavramların doğru, hangi kavramların yanlış olduğu felsefi perspektif ile bakılabilecek toplumların hem sosyo kültürel yapılarını hemde inançsal ekseninde ilgilendirebilecek bir konudur (Tannenbaum ve Schultz, 2006). Daha önceki bölümlerde vurguladığımız etiğin evrenselliği ve ahlakın yerelliği arasındaki farkta bu konuda önemlidir.

Günümüzde en çok tartışma konusu olan yeni dünya perspektifi adıyla kullanılan kavramın temelleri Endüstri Devrimi ile atılmıştır. Karşılaştırmalı olarak incelediğimizde finansal sektörde getiri elde etmek göreceli olarak endüstri alanında getiri elde etmekten daha az maliyetli ve daha kolaydır. Fakat endüstrileşme sürecini tamamlayamamış toplumlar küresel sahnede ekonomik bir bağımlılığa doğru ilerlemiştir. Fakat toplumlar ve coğrafyalar arasında kesin ve mutlak bir üstünlükten bahsetmemiz mümkün değildir çünkü gelişen teknoloji ile yeni sektörler ve yeni kazanç alanları oluşmakta ve bu hızlı değişim küresel dengelerini değiştirebilecek mahiyette tezahür etmektedir. Belirli bir dönem içerisinde ekonomik olarak güçlü olan bir toplum, muhtelif farklı dönemlerde gücünü kaybedebilir. Bu kural bütün toplumlar için geçerli olmakla birlikte eğitimin etkinliği ve kaliteside bu konuda önem arz etmektedir. Endüstri devriminin üretimsel gelişim ivmesini meydana getirdiği aşîkardır fakat bu süreç ne kadar insancıl bir yapıya sahiptir? (Wallerstein, 2011)

Bu konu tartışılması gereken konular arasında olmakla birlikte bir diğer konu fiyat mekanizmasının oluşumudur. Peki fiyat mekanizması meydana getirilirken hangi konular dikkate alınmalıdır? Bir ürünün üretimi esnasındaki maliyet veya insangücü sistematik kriterler dahilinde ölçölüp ürünler birbirlerine karşı bu kıyas metoduyla karşılaştırılıp bir fiyat

tespiti yapılabilir miydi? Bu pratikte yapılması çok zor bir hadisedir. Bu konuda arz yapılarının ve talep yapılarının bir araya gelmesi çok önemlidir. Para işte bu konuda ekonomiyi rahatlatmıştır. Hatta bu rahatlatma malların ve mamullerin değişiminide daha kolay bir hale getirmiştir. Fiyatı belirleyen bir diğer unsur ilgili mamule veya mala erişilebilme kolaylığı veya zorluğudur. Ve ilgili mamulün veya malın piyasa içerisindeki miktarsal fazlalık boyutudur. Bir başka unsur ilgili mamulün veya malın piyasaya ulaştırılırken uğrunda harcanan maliyetlerdir. Endüstri Devriminin ekonomiye etkileri incelenirken bu hususlarında düşünülmesi gerekmektedir. Tabi bu konuda mamul, mal ve hizmet kavramlarının aralarındaki anlamsal farkında idrak edilmesi gerekmektedir. Endüstri Devriminden günümüze kadarki süreçte işgücünün niteliği ve mahiyeti değişmiştir. Ürünün üretimsel hızıda dikkate alınarak birtakım matematiksel hesaplar yapılmakta, parasal bazda ve enerji bazında maliyetin yanında zamansal maliyette hesaba katılmalıdır. Fabrikasyon formülü işletmede üretilen bir mamulün iki ayrı değerinden bahsetmek mümkündür. Birincisi, ilgili mamulün üretimi esnasındaki katlanılan işgücü maliyetinin değeri, ikincisi ise mamulün pazar içerisinde değişimi için harcanan değerdir. İster istemez işgücü maliyeti, mamulün pazar içerisindeki satış değerine yansıyacaktır. Fakat günümüze kadar olanki süreçte teknolojinin gelişmesiyle Pazar kavramının mahiyetide değişmiştir (Smith, 1948).

Peki ihtiyaç duyulan mamule ulaşamayan düşük gelirli kesimin ihtiyaçları nasıl giderilecektir? Bu konuda sosyal devlet kavramının önemi karşımıza çıkmaktadır. Kapitalizm sistemi başarı üzerine kurulu ve başarı odaklı bir sistemdir. Başarılı insanlar istenilen ekonomik kaynaklara ulaşmakta, başarısız insanlar sistemin dışına atılmaktadır. Bu konuda, oluşturulan rekabete dayalı acımasız bir sistemle karşılaşırız. Oluşturulan bu yapının ne kadar ölçekte bir medeniyet tanımı içerdiği tartışılmalıdır. İnsanlık tarihi boyunca meydana gelen mücadelelerin ve savaşların çoğunun nedeni ekonomik kaynak paylaşımıdır. Bu sorunun sadece maddi nitelikteki unsurlarla çözülemeyeceği açıktır. Bu sorunun çözülebilmesi için toplumları meydana getiren insanların ruhsal tekamül süreçlerini tamamlamış olmaları ve farklı ülkeler arası paylaşımcı sistemler geliştirilmiş olması gerekmektedir. Böylesine bir anlayış ve idrak değişikliğinin yegane düzenleyicisi eğitim alanıdır.

Peki tarih boyunca oluşagelmış kaynak paylaşımı konusunun maddi anlamda çözüm formülü ne olabilir? Bir ekonomideki mal ve mamul miktarının fazla olması ile o malın ya da mamulün fiyatının düşük olması arasında bir ilişki kurgulanabilir mi? Ya da kapitalizm sistemi belirli konularda sınırlandırılıp daha paylaşımcı sistemler mi geliştirilmelidir?

Geçmiş yüzyıllardaki ekonomik değişimler ve hadiseler günümüz ekonomik sorunlarını çözme konusunda bize ipuçları verebilir mi? Bu konuda ipuçları elde etsekte geçmişte vuku bulmuş ekonomik konjonktürlerin tarihsel olarak birebir tekrar etmesini beklemek yanlış bir beklenti teşkil edecektir. Özellikle Almanya' nın endüstriyel ekonomiye geçiş süreci ile beraber tarımsal çalışan yoğunluğunun azalıp kasaba formu yerleşim yerlerinden şehrsel yerleşim yerlerine doğru bir nüfus hareketi görülmüş müdür? Bu durum verimli tarım arazisi sahibi zümrenin güçsüzleşmesi anlamına gelebilir mi? Peki zengin ülkeler ile düşük gelirli ülkeler arasındaki göreceli farkın ana nedeni neydi? Bazı ülkeler endüstriyel ekonomiye geçiş sürecini tamamlayıp kendi kendilerine yeterli duruma gelmişken bazı ülkeler ise bu süreci tamamlayamayıp tüketici konumuna mı indirgenmişlerdi? Ve yeni dünya düzeni oluşurken verimli toprak sahibi olmak artık eskisi kadar mühim bir önem teşkil etmiyor muydu? (Giddens, 1992)

Şu hususu kabul etmemiz gerekirken insanlık tarihi değişimin meydana getirdiği getiriler ve götürüler üzerine şekillenmiştir. Değişim evrenin en temel yasalarından biridir ve ekonomi ve eğitimde bu etkiden payını almaktadır. Toplumlar için önem arzeden asıl mesele, değişim ivmelerini önceden farkedip bu yapılara göre kendilerini konumlandırabilmeleridir. Değişim ivmelerini takip edememek ve bunları görmemek toplumlar için fırsat körlüğü yaratır ve bu özellik neticesinde gelişimin önü tıkanır. Değişimi tespit edebilmek için iş alanlarının üniversitelerdeki akademik yapılarla işbirliği yapmaları zaruri bir hal teşkil etmektedir. Peki bu ilişki neticesinde mi iş alanındaki yönetim kavramı üzerinde yapılan kurgulamalar eğitim alanına aktarılmıştır? Rasyonellik kavramının tezahür edişi aklımıza direkt olarak fen bilimleri getirmekte olsada ekonomi ve eğitim alanının temeli insan davranışlarını ve neticede insan ruhunda ilgilendiren bir hadise olduğu için meseleye ne ölçüde pozitivist paradigma ile bakabiliriz? Peki kapitalizmle daha da önem kazanmış rasyonellik, kaynakların kullanımı ve paylaşımı üzerine mi kurgulanmıştır? İçerisinde ruhsal gelişimi barındırmayan bir rasyonellik insan yaşamı adına sorgulanabilir mi? Veya farklı sosyo ekonomik sistemlerin üretilebilmesi için farklı rasyonellik anlayışları mı kurgulanmalıdır? Peki eğitimin bu durum üzerindeki konumu ne olmalıdır? Şüphesiz bütün bu durumlar dikkate alındığında eğitimin mahiyeti sorgulayıcı bir nitelikte olmalıdır. Çünkü içerisinde sorgulayıcılığın bulunmadığı bir rasyonellik, mevcut sistemin muhafazasından ibaret kalır. Orta ve düşük gelirli kesimin sömürülmemesi için her meslek grubu kendi içerisinde uyum ve işbirliği içerisinde olmalıdır. Bu sürecin gerçekleştirilmesi en iyi olarak demokrasi sisteminde kendini gösterecektir. Peki toplumların sınıfsal yapısında elit kesim olmalı mıdır? Buna tek bir cevap vermek güçtür çünkü elit sınıf meydana getirecek kültürler olduğu gibi bazı kültürel yapılar elit sınıf

meydana getirmeye müsait değildir. Peki neden bazı yazarlar rasyonelliğin sadece Batıdaki formunun geçerli olduğunu savunurlar? Endüstri devrimi işletmelerin yani örgütlerin kendilerine bir yol haritası çizebilmeleri için sistematik izah metodları geliştirmelerini zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk günümüz dünyasında da devam etmektedir. Fakat ekonomideki kazançla ilişkilendirilecek her değişkenin kontrol edilmesi mümkün değildir. Fakat belirsizlik ortamlarında dahi bu durum işletmelerin ve kamu örgütlerinin bütçeleme gibi bir ön plan çalışması yapmasını engellememektedir. Peki bu standartlaştırılmış sistematik yapılar yöneticilerin bireysel inisiyatiflerini kullanmalarının önünde bir engel teşkil eder mi? Yönetimde insan faktörünün önemi işte bu noktada ortaya çıkmaktadır. Geleceğin dünyasında ise yapay zeka formu ile yönetim örgüsü bambaşka bir form ve boyut kazanacaktır. Rasyonellik tanımında zümrelerden zümrelere, kişilerden kişilere değişebileceği kabul edilebilir mi? Bazı noktalarda ve bazı durumlarda rasyonellik insancıl bakış açılarıyla çatışmakta mıdır? (Weber, 1997)

Bu sadece kültürel yapıyla sınırlandırılabilir bir konu değildir. Çünkü hayatın her alanına sirayet etmektedir. Meseleye iktisat tarihi disiplini içerisinde bakmaya çalıştığımız zaman bile bu konu iktisat sınırlarını aşıp bizi varlığın kökeni ile ilgili derin sorgulamalara doğru gitmemizi sağlamaktadır. Şu hususu kabul etmemiz gerekirken kapitalizm her ne kadar elit sınıf meydana getirmiş olsada elit kavramı kapitalizmden öncede belirli toplumlarda varolagelmiştir. Kimi çevreler bu durumu bir eksiklik olarak görürken kimi çevrelere göre ise bu zaruri bir durumdur. Bazı çevrelere göre toplumun ekonomisindeki gelişme ivmesi elit sınıfla yakalanabilir ama asıl mesele orta ve düşük gelirli halk gruplarının ekonomik koşullarının mümkün olan en üst düzeyde iyileştirilmesidir. Bu noktada bireysel rasyonelliğin toplumsal rasyonelliği etkilediğine tanık oluyoruz. Şu hususu da vurgulamak gerekirse toplumları oluşturan kültürel yapıların temelini teşkil eden inanç yapılarının ve toplumun benimsediği iktisadi perspektifin meydana getirdiği davranış örüntülerinin karşılaştırılması gerekmektedir. Bu karşılaştırma sonucunda eğer uyum gözüküyorsa söz konusu toplum kendi kimliğini temel bir zemine oturtmuş demektir (Giddens, 1992).

Sanayi devrimindeki üretim formunu ve ekonomik yapıyı orta çağ Avrupa' sı ile kıyasladığımız takdirde karşımıza çıkan ilk argüman üretim hacminin fazlalığı fazla ekonomik getiri oranıdır. Peki biz bu kıyaslama neticesinde Ortaçağda daha yerel düzeyde ekonomilerden bahsedebilir miyiz? (Şenel, 1995)

Ekonomideki üretim formunu sadece fabrikalar olarak algılamak meseleye çok yüzeysel bir bakış açısıyla bakmak demektir. Çünkü bir üretim yapısının ürettiği mamulü

satın almaya hazır ve satın alma işlemini gerçekleştirecek finansal güce sahip talep zümresinin olması, ve sözkonusu mamulü bu talep zümresine ulaştıracak ulaşım imkanlarının varlığı, sözkonusu mamul ile talep zümresini buluşturacak pazar altyapısının mevcut olması gerekmektedir. Günümüzdeki bilişim teknolojilerinin gelişmesi tam da bu noktaya odaklanmaktadır. Dolayısıyla Pazar kavramının tanımı teknolojik gelişmelere bağlı olarak gelişmekte ve değişmektedir.

Bu konuda şu hususu kendimize sormamız gerekir. Küreselleşmenin meydana getirdiği muazzam kazanç faktörleri düşük gelirli insan topluluklarının yaşamlarına ne derece yansıyor? Bu noktada materyalizm üzerine kurgulanmış modern ekonomik sistemde bu durum ne kadar önemsleniyor? Endüstri Devrimi ile beraber üretim ekonomisi içerisindeki şirketler müşteri edinmek istediklerinde karşılarında ödeme gücü olan halk kitleleri ile muhatap olmak durumundadırlar. Bu altyapının oluşabilmesi için tüketim zümresinde para sahibi olması gerekmektedir. Dolayısıyla biz bu durumda kolektif bir kazanç ilişkisinden bahsedebilir miyiz? Peki şirket yapıları ve eğitim örgütleri içerisinde bu dönemde kurumsallaşma kavramından bahsedebilir miyiz? Günümüzde zaruriyet halini teşkil eden kurumsallaşma kavramı rasyonellik kavramı ile beraber düşünülebilir mi? Kapitalizm sistemi ile büyümek isteyen şirketlerin bulunduğu bir ekonomide mevcut büyüme konusunda nizam teşkil edecek yasal altyapının bulunması zaruridir. Bu zaruriyet yapıları neticesinde toplumların politik eğilimleri ve ülkelerin yönetim şekilleri ekonomik perspektifi etkiler mi? Endüstri Devriminden sonraki küresel süreçte ekonomik güç devletlerden şirketlere ve finansal gruplara mı geçmiştir? Endüstri Devrimi ile incelediğimiz dönemin konjonktürel yapısı, sadece ekonomik değişimlerin vuku bulduğu bir dönem değildi. Aynı zamanda politik çatışmaların ve ulusçu akımların etkin olduğu bir dönem teşkil ediyordu. Tabi bu dönemde Amerika devletinin yapısıda şekilleniyordu. Tabi bu süreç Avrupa' dan Amerika' ya doğru meydana gelen nüfus sirkülasyonundan etkilenmiştir. Peki bu dönemde Amerikan ekonomisiyle Avrupa ekonomisi arasında bir kıyaslama yapabilir miyiz? Bu dönemde Amerika içerisinde iç karışıklıklardan ve çatışmalardan bahsetmemiz gerekmektedir. Amerika' ya Avrupa' dan göç eden İspanyolların Amerikanın sahipleri olan ilkel yaşam süren halk ile zuhur etmiş ilişkileri tartışılmalıdır. Amerika' da zaman içerisinde endüstri hamleleri zuhur etmiş ve gelişmiştir (Barreau ve Bigot, 2006).

Artan bütün bu gelişmeler, Batı coğrafyasının kendi içerisinde rekabet koşullarını meydana getirmiştir. Alman coğrafyası ile İngiltere' nin sanayi alanındaki ilerlemeleri aşıkardı. Fakat İngiltere daha ön pozisyondaydı. Peki bu dönemlerde toplumlar içerisindeki

elit yapılarında kapitalizmin gelişim ivmesine katkıda bulunduğunu söyleyebilir miyiz? Bu dönemde ekonomik yapılar politik yapılar ile birlikte şekilleniyordu. Endüstri Devriminin amacına ulaştığı süreçte Alman ekonomik hayatı içerisinde toprak sahipliği üzerinde kurgulanan elit sınıfın güç bağlamında düşüşünü görüyoruz. Peki aynı dönemde endüstri alanındaki gelişmeler ile birlikte fabrika çalışanlarının kendi aralarında bir entegrasyonu mevcut muydu? (Giddens, 1992)

Tarih boyunca sosyo kültürel hayatın üzerinde konumlandırıcı etkisi bulunan inanç yapıları endüstriyel gelişmelerin ekonomik hayatta meydana getirdiği değişiklikleri etkiliyor muydu? Ya da ekonomi alanı toplum hayatında bambaşka bir noktaya mı ulaşmıştı? Toplumların davranış örüntüleri endüstri devriminden sonraki süreçte ekonomik yönden rasyonellik kıstası üzerine mi kurgulanıyordu? Ve bu konuda Batı toplumları ile Asya toplumları arasında karakteristik farklar gözüküyor muydu? Batının rasyonelliği ile Doğunun rasyonelliği arasında kültürel kodlar bakımından farklılıklar oluşmuş muydu? Çünkü bir toplumun seküler veya seküler olmayan sosyo kültürel yapısı mevcut toplumun yaşayışı ile ilgili oluşturulan yasal kuralların mahiyetinde etkilemektedir. Peki inançsal yapı, eğitim yapısı, kültürel yapı ve ekonomik yapı arasındaki ilişki nasıl incelenmelidir? Bu konuda bir metodoloji çalışması yapılabilir mi? Oluşturulacak bu metodoloji çalışması bütün dönemler için geçerli olabilir mi? (Weber, 1997)

Böyle bir çalışmanın yapılmasındaki en büyük engel aynı zamansal dönem içerisinde bile olsa toplumların birbirinden farklılık arzetmesidir. Bütün bu argümanların yanında teknolojik gelişim ivmesinin etkisindende hareketle geleceğin dünyasında küresel yapı içerisinde teknoloji ile etrafındaki sosyal çevre ile çok yönlü iletişim kurabilen ama kendi içerisinde yalnız bireyler yetişecektir ve bu durum daha bireyselci toplumlar meydana getirecektir. Bizim için önemli hususlardan biri bu bireyselci yapının yönetim yapılarına da yansımadır. Bu durum çözülmesi zor olan daha karmaşık yönetim yapılarını meydana getirecektir. Şu hususu kabul etmemiz gerekirkı üreten toplumlar, yani üretim toplumları üretmeyen toplumlara nazaran daha büyük refah seviyesinde olacaktır. Bu farklılık neticesinde ortaya çıkan durumu iktisadi bir kanun niteliğinde ele almamız mümkündür. Mesele, sadece küresel bazda güç dengeleri oluşturmak değil, bu güç dengelerinin hangi mahiyetlerde değişeceğini saptayabilmektir. Endüstriyel ekonomiye ilk geçiş dönemlerindeki bu değişim durumu elbetteki günümüz kadar belirgin değildi. İktisadi düşünüş içerisinde karşımıza çıkan bir başka unsur malın ya da mamulün satış değerini belirlemektir. Bu konuda

en önemli olarak bulunulan coğrafi konum ile mamulün para ile izah edilen satış değeridir (Smith, 1948).

Farklı ekonomik bölgelerde satılan küresel nitelikli ürünlerin bu değeri standartlaştırma eğiliminde oldukları söylenebilir mi? Küresel bazda standartlaşan şey sadece ürünün satış değeri değildir. Aynı zamanda ürünün üretim metodları, kullanılan ürünün ana nitelikleri ve kullanım alanlarıdır. Kapitalizm sistemi belkide insanlar farkında olmadan kendi küresel kültürel yönünü ortaya çıkarmaktadır. Kùltürler arası etkileşim kapitalizm kültürel birliğine doğru yönelmektedir.

Toplumsal kültürel değerler pragmatist yaşamsal bakış açıları içerisinde eriyip yok olmaktadır. Tüketim eğilimi ve tüketim toplumları kapitalizm sistemini besleyen ana damar olarak karşımıza çıkmaktadır. Materyalizm ve ruhçuluk arasındaki mücadele insanlık tarihinin en büyük paradokslarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğu insan bu iki farklı yapının meydana getirdiği paradoksun çözümü konusunda düşünmek yerine materyalizm sistematığıne uygun şartlarda kazanç elde etme metodları üzerine yoğunlaşmakta, kapitalizm sisteminin materyalizmi tetiklemesini bir zaruriyet olarak görmektedir. Temel yaşamsal paradigmaların kapitalizm ve materyalizm sistemleri içerisinde belirlendiği ve bu paradigmaların oluşturduğu evren dahilinde yapılan çalışmalar ortaya yeni bir netice sunma konusunda eksiklikler barındırmakta, kapitalizmi eleştirebilecek ruhçu argümanlar sadece söylem olarak var olmakta, pratik hayatta karşılığını bulamamaktadır. Kültürel kodları ruhçuluk üzerine kurgulanmış toplumlar, tüketim sistemine ve bu yolla oluşacak materyalist sistemi meydana getiren kapitalizm arasında bir kimlik çatışması yaşamaktadır. Sözkonusu toplumlar bu kimlik çatışmasından kurtulamadıkları için uygarlığa kendi imzalarını atacak şekilde üretken nitelikli olamamaktadırlar. Halbuki bu toplumlar kendi kültürel yapılarındaki ruhçuluk anlayışını yaşamlarındaki pratiğe uygulayacak kadar özümzeseler ve bu durumu paylaşımcılık dahilinde ekonomik yapılarına yansıtsalar, bu durum materyalizm evreninin dışına çıkmak anlamına gelecektir. Endüstri Devriminin oluşum aşamalarından sonra materyalizm anlayışı karşı konulamayacak bir gidişat özelliği mi teşkil etmiştir?

Endüstri Devriminin en büyük etkilerinden biri toplumların ekonomileri içerisindeki tarımla uğraşan nüfus oranının azalma eğilimi göstermesidir. Fakat daha sonraları ekonmideki hizmet sektörlerinin gelişmesiyle mamul üretimi içerisindeki çalışan oranının eski üstünlüğüne nazaran azalma seyri içerisinde girdiğini söyleyebilir miyiz? Tabiatı itibariyle insan toplumsal bir varlıktır fakat insanın toplumsallığı onun bireysel yönünün önemsiz olduğu anlamına gelmemelidir. İnsanlığın temel gereksinimleri toplumsal bazda

düşünülebilirken fizyolojik gereksinimleri dışındaki sosyo kültürel gereksinimleri bireysel bazda değişiklikler arz etmektedir. Peki kişisel gereksinimlerin ön plana çıktığı bireysel toplumlar meydana getirilirken bu altyapının oluşması için toplumun refah seviyesinin belirli bir düzeyin üzerinde olması mı gerekmektedir? Endüstri Devriminin oluşum süreçlerinde bu sistemin gelişebilmesi için enerjiye ihtiyaç vardı. Çeşitli süreçlerde buhar makinesinin icad edilmesi ve kömür maddesinin enerji üretiminde muazzam derecede kullanılması her alana sirayet etmiştir. Ulaşım araçları endüstrisinin ve petrol endüstrisinin ortaya çıkması ekonomide muazzam derecede değişikliklere neden olmuştur. Muazzam değişiklik sadece bundan ibaret değildi. Elektrik mekanizmaları icra edilmeye başlandıktan sonra artık ekonomik yapı geri dönülemez bir duruma ulaşmıştı. Bütün bu teknolojik ve iktisadi gelişmeler ekonomideki her konunun sistematik formda izah edilmesi anlayışını beraberinde getirmiş olabilir mi? (Cipolla, 1992)

Ve bu durum ilgili dönemdeki pozitivist bilim anlayışıyla örtüşüyor durumda mıdır? Bu etki örgüt yapılarında formel bir izahat ile açıklanma eğilimini oluşturuyor mudur? Herhangi bir tıbbi ilacın yan etkileri olabileceği gibi sanayileşme akımında birtakım olumsuz yan etkiler meydana getiriyordu. Aşırı bir şekilde başarıya odaklanmış ve sistematik düzene sokulmuş yaşam formu insan psikolojisinde bu yeni yapıya uyum sağlama çabası manevi anlamda çok büyük bir tahribat meydana getirmiştir (Torun, 2003). Özellikle herhangi bir tarihi dönem aralığındaki konjonktürel yapı her zaman kendi dönemine özgü ve özeldir ve sosyal konjonktürlerin bire bir aynı formda zuhur etmesi mümkün değildir. Bu durum eleştirilere açık bir bakış açısıdır. Ve tarihteki farklı konjonktürel yapıların izah edilişinde öznelliği savunur (Macrae, 1985, s.46; akt. Torun, 2003, s. 23).

Aynı eksen içerisinde düşünüp yönetim kavramının sistematik izahı konusunu nasıl yorumlayabiliriz? Geleceğin dünyasındaki bireyseldi toplumları düşündüğümüzde bir örgüt bünyesinde tek bir sistematik yönetim anlayışı kurgulayabilecek miyiz? Ya da karmaşık yapıdaki yönetim anlayışları geleceğin örgütlerinde bireylere göre mi şekillenecektir? Geleceğin dünyasında toplumları etkileyen kültürel yapılar daha mı karmaşık bir hale gelecektir? Kanaatime göre mesele, insancıl iktisadi bakış açılarının olmasının önemi kadar bu bakış açılarının pratik hayata uygulanması eksikliğidir. Her toplum kendi sosyo kültürel durumuna uyum sağlayabilecek iktisadi bir model arayışı içerisinde olmalıdır. Tabi bu noktada materyalizmi savunan çevrelerin akılcılık anlayışı ile insancılığı savunan çevrelerin akılcılık anlayışı arasındaki farkları analiz etmemiz gerekmektedir. İnsanlık tarihindeki olayları araştırırken sadece Batı eksenli bir tarih anlayışına bağlı kalınması ne kadar

doğrudur? Bunun yanında rasyonelliği sadece pozitivist paradigmaya bağlı olarak kabul etmek ne kadar doğrudur? Bazı yazarların aksine toplumların gelişimini etkileyen hadiselerin sadece ekonomik bazda ele alınmasının yanlış olduğu kanaatindeyim. Toplumların gelişim hususunu etkileyen her ögenin birbirleriyle olan ilişkisine matematiksel bir denklem gözüyle bakılabilir mi? Bu şekilde bir denklem mevcudiyetiyle bakılsa bile birbirine etki ile bağlı değişkenlerin birbirlerini etkileme derecesini ölçmek çok zor bir durumdur. Bir toplumu değerli yapan husus onun çokluğundan ziyade niteliğidir. Eğitim sistemi ile birlikte geleceğin toplumsal fikriyatı, dizayn edilme durumu ile karşı karşıya kalacaktır. Burada toplumun gelişimini etkileyen en önemli kavram üretim kavramıdır. Üretim bir toplumda ilk olarak fikriyat ile başlar. Fikirler üretildikçe bu fikirler ekonomi ve eğitim alanı içerisinde fiilen teşebbüslere dönüşür. Bu şekilde toplumun ekonomik yapısı içerisinde müteşebbisler ortaya çıkar. Fakat bu müteşebbislik yapısının özgüven kazanabilmesi için devlet desteği zaruridir. Ortaçağ Avrupa' sının ekonomik konjonktörü genelde yeterince gelişme gösterememiş bir profil yapısında insanların önüne sunulur. Ama ilgili dönemde ekonominin yapısının değişebilmesi için bu yapının önünde yeterli argüman bulunmuyordu. Dolayısıyla toplumların gelişimi günümüz konjonktörü kadar belirgin ve kolay bir zeminde değildi. Günümüzde bilişim teknolojilerinin aşırı derecede gelişmesi, bireysel ve toplumsal fikriyatın bağımsız ve özgür olması anlamına gelmektedir. Teknolojik gelişim ile beraber her geçen gün yeni ekonomik uğraş alanları ve yeni ekonomik sahalar ortaya çıkmaktadır. Bu durum hangi zümrenin ya da zümrelerin ekonomik gücü ellerinde tutabilme durumunu günden güne değiştirmektedir. Kısacası zamana bağlı değişen farklı güç dengesi durumları söz konusudur. Ekonomik sahalar ne kadar değişirse değişsin ekonomik gelişim perspektifinin temelini oluşturan unsur değişmemektedir. O da üretimdir. Ve kanaatimce gelecekteki ekonomik yapılarda üretim kavramı üzerine yoğunlaşıp bu kavram üzerinde şekillenecektir. Bu konuda üretim sadece ekonomik ürün üretimi tasavvuruyla sınırlandırılmamalıdır. Anlamsal olarak fikir üretimi, sanat üretimi, bilim üretimi, teknoloji üretiminide kapsamaktadır. Sanayi Devriminin ilk dönemlerinde küresel güç dengeleri şekillenirken güçlü durumdaki devletlerle güçsüz devletler arasındaki fark belirgin iken zaman içerisinde teknolojik gelişim ile birlikte bu farklılık daha az düzeye ulaşmış ve dengeler yeniden şekillenmiş olabilir mi? Endüstri Devriminin yönetim ve eğitim alanına getirdiği ilk yenilik sistematik düşünme prensibidir ki daha önceki kısımlarda belirttiğimiz gibi bu durum rasyonellik kavramıyla özdeşleşmiştir. Benim savunduğum kanaat, tarih boyunca mutluluğun kaynağını aramış felsefecilerin ulaşmak istedikleri çözüm noktasının maddede değil ruhta aranması gerektiğidir. Tarih tetkik edilirken mutlak doğrular ve mutlak yanlışlar üretilebilir mi? Belirli bir tarihsel dönem için

doğru kabul edilebilen bir hadise başka bir tarihsel dönem için yanlış bir statüde gözümüzün önüne gelebilir mi? (Torun, 2003)

Daha önceki bölümlerde uygar toplum kavramının mesleksel ve kimliksel bazda homojenize olmayan heterojen toplum yapılarıyla oluştuğundan bahsetmiştik. Daha sonraki dönemler itibariyle özellikle Avrupada, mezhepsel farklılıkların özellikle sosyal ve ekonomik hayat ile olan ilişkisi incelenmiştir. Protestanlık ve Katoliklik arasındaki sosyo kültürel farklılıklar incelenmiş ve bu farklılıkların ekonomik mecraya olan etkileri anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmaların yapıldığı dönemlerde ekonomik yapı, günümüz dünyası kadar karmaşık bir yapı arz etmiyordu. Bugüne kadar Doğu coğrafyasının sosyal yapılarındaki manevi özelliklerin kapitalizm ile örtüşmediğini belirtmiştik. Aynı durum 19. yüzyıl Hristiyanlık dünyası içinde savunulabilir mi? Ruhçuluk argümanını savunmak dünyevi hayat için hiçbir şey yapmamak demek midir? Kanaatime göre bu yorum yanlıştır çünkü ruhçuluk dünyadan tamamiyle soyutlanma manası taşımaz. Aradaki farklılık, başarı konusundaki güdülenme karşısında ortaya çıkmaktadır. Ruhçu argümanlarla iç içe olan yaklaşım, başarı konusundaki güdülenmelere en az materyalistler kadar sahiptir. Fakat arada bir farklılık mevcuttur. Ruhçu argümana sahip zümreler, başarıyı maddi kazanç için değil, manevi tatmin için isterler. Dolayısıyla ruhçu argümana sahip toplumların ekonomik yapıları materyalist toplumlara nazaran daha paylaşımcıdır. Belkide bu durum küresel iktisadi ve yönetsel sorunların kurtuluş reçetesidir. Dolayısıyla ruhçuluk argümanlarına sahip sosyo kültürel bir yapıda birey, bir başarı elde etmenin manevi sevincini yaşayacak fakat bunu maddi koşullar elde etmek için yapmayacaktır. Bu durum ruhsal anlamda tekamül seviyesinin gelişmesiyle açıklanabilir. Ve bu durum seküler hayat tarzını seçmiş insanlar ile, farklı dinlere mensup muhafazakar nitelikli insanları ortak etik değerler çerçevesinde buluşturan bir yapıya sahip olacaktır. Ve bu durum ortak bir platform meydana getirecek ve küreselleşmenin ekonomik etkilerini ortadan kaldıracaktır. Çünkü gelir adaletsizliği her toplumun kanayan yarasıdır. Maddi değerlerde paylaşımcılık sosyal devlet kavramının daha etkin işlemesine neden olacak, bu durum eğitim alanında yansıyacaktır. Bir toplumda ekonomik başarının görülebilmesi için, toplumun başarı kavramını nasıl algıladığı ve başarı konusu ile ilişkilendirilebilecek konulara karşı olan tutumlar ve değerlerin mahiyetide önemlidir. Bir toplumda insanların vizyon sahibi olabilmeleri onların eğitim hayatınıda içeren sayısız değişken tarafından etkilenmektedir. Dolayısıyla tutum ve değerler, farklı toplumların başarı ve çalışma konusuna bakış açılarını ortaya çıkarabilen bir ipucu olabilir. Günümüzde ise küreselleşme kavramının meydana getirdiği en temel özellik farklı kültürleri kapitalizm ortak kültürü çatısı altında toplanmasıdır. Çünkü ekonomik sahnede uluslararası müşteri potansiyeline sahip olmak

isteyen işletmeler mevcuttur. Bu işletmeler için, farklı ülkelerde farklı kültürlere sahip olmak isteyen yapılar mevcuttur. Bu işletmeler için farklı ülkelerde farklı kültürlere sahip tüketim zümrelerinin aynı noktada birleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla kapitalizm, küreselleşme ile beraber vücut bulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. fakat dışa kapalı ülkeler bu sistemin dışında tutulabilir. Burada karşımıza çıkan en önemli kavram gelenekselcilikle yenilikçilik arasındaki ilişkidir. Pek çok kültürde toplumlar gelenekselci ve yenilikçi yaklaşımlar arasında bir sentez kurarlar. Bir denge noktası oluştururlar. Bu denge noktası toplumdan topluma değişebilir. Fakat şu hususu kabul etmemiz gerekirk kapitalizm bir müddet sonra kendi kurallarını meydana getirir. Toplumların karakteristik şekillenmelerinin pratik hayatta ortaya çıkan tezahürleri toplumların başarısı kavramının niteliklerini de belirlemiş olur. Ve belirli bir zaman sonra toplumun ekonomik hayattaki nitel özellikleri nicel değerlere dönüşecektir. Çünkü her ekonomik eylem bir fikirle başlar ve sonra pratiğe dönüşür. Bugüne kadarki kapitalist anlayışlarda rasyonalizm ve pragmatizm iç içe geçmiştir. Fakat burada sorgulanması gereken soru şudur. Kapitalizm, hükümleri itibariyle içerisinde hakkaniyeti barındırmakta mıdır? Bu çeşit bir sorgulama yapabilmek için kapitalizmin düşünce sisteminin dışına çıkabilmek gerekmektedir. Kapitalizm sadece başarılı insanları ve kurumları sistemin içine dahil ederken ruhçuluk anlayışı bütün insanların sistemin bir parçası olduğunu kabul etmektedir. Bu neticede ruhçuluk anlayışı daha insancıl ve kapsayıcı bir mahiyete sahiptir. Fakat şu hususu belirtmek gerekir ki farklı kişiler ve zümreler kendi öznel yorumları dahilinde farklı ruhçuluk tanımlarına sahip olabilirler. Bu çalışmada belirtilen ruhçuluk anlayışı ve özellikleri kendi öznel tanımım dahilindedir.(Weber, 1997)

Endüstri Devriminin meydana getirdiği olumsuz hususlardan biri de tabiata verilen zarar ve tabiat kaynaklarının hoyratça kullanılmasıdır. Çünkü odaklanılan sistem tüketim ve üretim üzerine kurgulanmıştır. Endüstri Devrimi ile beraber düşünülen ve önem verilen bir başka husus minimum maliyet ile maksimum çıktı elde edebilmektir. Bu durum ekonomide verim olarak adlandırılmış ve başarının ön koşulu olarak kabul edilmiştir. İş çevrelerinin kurulabilmesi ve iş sahalarının ortaya çıkabilmesi için müteşebbislerin ellerinde yeterli finansal gücünde olması gerekmektedir. Tabi bu noktada endüstri kavramında kendi içerisinde bölümlere ve sınıflara ayırmamız da gerekmektedir. Bireyin getirilerinin artması, bireylerin zorunlu gereksinimleri haricindeki gereksinimlere olan talebini arttırmıştır. Dolayısıyla üretim yelpazesi genişlemiş ve endüstriyel üretim alanında zenginleşmiştir. Dolayısıyla üretim sistemi genişlemiştir. Bu genişleme ile beraber sanayi devrimi popülasyon miktarının artışına sebebiyet vermiştir. Fakat bu sebebiyet neticesinde popülasyonun sadece nicel değişim özellikleri değil, aynı zamanda nitel değişim özellikleride incelenmelidir.

Çünkü popölasyon miktarının tarihin eski dönemlerine göre oldukça farklı bir ivmeyle artışının insan yaşamının niteliğine karşı meydana getirdiği etkileri analiz etmek zaruri bir hal almıştır. Tabi bu niteliklerin tetkik edilmesinin nedeni yaşam kalitesinin ne düzeyde geliştiğini veya gerilediğini anlayabilmektir. Bütün küresel platformdaki toplumlar için endüstrileşme kaçınılmaz bir son mudur? Sorun iktisadi kaynakların ortaya çıkması ve bu kaynakların bulunmasından ziyade asıl yaşamsal sorun insanlığın ruhsal tekamül sürecinin iletirilip paylaşımcı ekonomik modeller üretilmesidir (Cipolla, 1992).

Tabi sorun ve mesele, sadece ekonomi süzgecinde değil farklı alanlar nezdinde de tartışılmalıdır. Burada konu mutlak doğrular tespit etme yerine kültürlerden kültürlere göreceli doğrular ve göreceli yanlışlar ortaya çıkmasıdır. Bu durum mekanik bakış açısını kısmende olsa yok etmekte midir? Sosyo kültürel sorunların çözümünde ne kadar mekanik yapıda düşünme formuna ve pozitivist bakış açısına sahip olunabilir? Farklı inançlara ve kültürlere sahip olsalar bile insanlar ortak etik değerler etrafında birleşebilirler (Tannenbaum ve Schultz, 2006).

Tabi bu konuda felsefi bakış açılarının tarihi incelenirken sadece Batı düşünürleri ile sınırlı kalınmaması gerekmektedir. Çünkü düşünce tarihini sadece Batı ile sınırlamak ve medeniyet tarihini sadece Batı nezdinde kabul etmek meseleye çok yüzeysel bir bakış açısıyla bakmak demektir. Çünkü her toplumdan ve her kültürden öğrenilecek bir özellik mevcuttur. Fakat iktisadi sorunlara ve sosyo kültürel olumsuzluklara çözüm ararken kültürel farklılıkları zenginlik olarak kabul etmek gerekmektedir. Burada karşımıza çıkan en gerçek kanaat insanın toplumsal bir varlık oluşudur. Toplumsal bir varlık olan insan doğru iletişim süreçleriyle evrensel ortak etik değerler etrafında buluşabilir. Eğitim bu konuda temel bir rol üstlenebilir. Modern yaşam sistemleri üretkenlik üzerine kuruludur. Fakat paylaşımcılığın ihmal edildiği bir üretkenlik gelişimi, eninde sonunda sekteye uğrayacak ve üretim yapılarının da olumsuz etkileyecektir. İnsanlığın önündeki iktisadi bakış açısı birlikte kazanmak kavramı üzerine şekillenmelidir. Gerçek anlamda bir medeniyet tasavvuru kurgulamak için bu husus üzerine düşünmek gerekmektedir. Bilişim teknolojilerinin aşırı derecede gelişmesi ile Düşünsel Dalga Etkisi adını verdiğim bir kavram ortaya çıkmıştır. Bu kavrama göre herhangi bir husustaki herhangi bir bilgi, çok çabuk bir şekilde bir kar topu gibi büyüyerek ve çoğalarak dijital dünyada bir dalga etkisi meydana getirebilir. Ve dijital dünya, fikir etkileşimini daha net bir şekilde ortaya koyacaktır.

Tarih boyunca düşünürler, yaşamsal fikirler ortaya koyarken bireyselci ve toplumsalcı fikirler arasında tercihte zorlanmışlardır. İnsan, kendi içerisindeki ruhsal öz neticesinde

bireyseldir. Ama yaşamsal konularda işbirliği yapmak zorunda olduğu için aynı zamanda toplumsaldır. Dolayısıyla insanın bireysel özellikleri toplumsal özelliklerine uyum sağlamak zorundadır. Endüstri Devriminin getirdiği veya hızlandırdığı en önemli kavramlardan biri toplumsallığında ötesinde küreselciliktir. Tabi burada karşımıza çıkabilecek bir unsur toplumlar arası tutumların ve önem verilen kültürel kavramların mücadelesidir. Toplumların milli ekonomik güçlerini ve rekabetçi özelliklerini korumaları için bu mücadele önemli midir? Ya da bu tamamiyle dezavantajları bulunan olumsuz bir süreç midir? Burada kabul etmemiz gereken en önemli husus değişimdir. Yapı itibariyle evrendeki herşey değişim halindedir. Sosyal yönü itibariyle dünya ve toplumlarda değişim halindedir. Değişim kavramının en etkin görüldüğü coğrafyalardan biride Avrupa olarak karşımıza çıkmaktadır. Protestanlık ve Kalvinizm gibi inanç akımlarının ortaya çıkması Avrupa' daki değişim durumunu gözler önüne sermektedir (Tannenbaum ve Schultz, 2006).

Farklı değişimler çerçevesinde Endüstri Devrimi ile ortaya çıkan ve güçlenen, her konuya karşı sistematik bakış açısı ilgili dönemde Avrupa toplumları için bir zorunluluk haline mi gelmiştir? Kapitalizm etkisi kendi ilgili döneminde birtakım yapıları dönüştürme sürecinde belirli bir direnç etkisiyle karşılaşmış mıdır? Kapitalizm sistemi tezahür ettiğinde dünya ister istemez akan ve durdurulamayan bir nehir gibi kapitalist bir düzen formuna doğru yönelmiştir. Fakat günümüzde kapitalizme karşı gösterilen birtakım tepkiler materyalizme karşı insancıl bakış açılarının bir tezahürüdür. Materyalizme ve kapitalizme karşı yapılan eleştiriler özellikle Asya coğrafyasındaki kültürlerin sahip oldukları ruhçu kültürel özellikler neticesinde daha da güçlenecektir. Ve belkide bu durum geleceğin dünyasında farklı sosyo ekonomik sistemlerin ortaya çıkmasına neden olacaktır. Burada asıl mesele uygulanan sosyo ekonomik modelin ilgili toplumun kültürel kodlarına uygun olup olmamasıdır.

Tabi bu konu tetkik edilirken toplumların ekonomik yapılarındaki rakamsal olarak ifade edilebilen değişimler ile sayısal olarak yorumlanamayan değişiklikler arasındaki farkları analiz etmek gerekmektedir. Farklı sistemlerden küresel ortak bir sistem üretmek daha zor bir zeminde karşılaşabileceğimiz bir durumdur. Kanaatime göre bir sosyo ekonomik sistemin toplumlar bazında kabul edilmesi o sistemin insancılık derecesine bağlıdır. Çünkü sistemler nihayetinde insanlar içindir. Ve içerisinde insancılık özelliği barındırmayan sosyo ekonomik sistemler mevcut şartlarda uzun ömürlü bir özellik gösterememektedirler. Tarihi deneyimler önümüze böyle bir tablo sunmaktadır. Şu hususu kabul etmemiz gerekirkı sanayileşme sürecini tamamlayamamış bir toplum gerçek manada güçlü bir toplum olamaz. Endüstri olanaklarının gelişmesi için müteşebbislerin yatırımlarında finansal kaynak bulabilmeleri

adına güçlü bir finansal sisteminde var olması gerekmektedir. Bir ülke içerisinde endüstriyel üretim yelpazesinin genişlemesi kazan kazan prensibini ortaya çıkaracak ve yeni üretim gereksinimi alanları meydana getirildikçe ekonomi büyüyecektir. Endüstrileşmenin etkisiyle tarımsal nüfus oranı azalmıştır. Bu beklenen bir sonuçtur. Fakat bu azalma eğilimine rağmen gelişen bilim ve teknolojiyle tarım alanındaki verimin daha etkin bir rol üstlenmesi beklenmektedir. Ve endüstriyel oluşum süreci belirli bir süreç gerektirmektedir. Tabi burada düşünülmesi gereken bir diğer konu toplumlar içerisinde gelir adaletsizliğinin olup olmamasıdır. Bu durum sosyal devlet kavramı ile de ilişkili bir durumdur. Gelir adaletsizliği sadece toplum bazında değil, tüm ülkelerin toplum yapılarının yer aldığı küresel bazda da incelenmeli ve bu durum sorgulanmalıdır. Çünkü insanlar arası gelir adaletsizliğinin vuku bulması tüm toplumların kronikleşmiş bir sorunudur. Endüstri Devriminden sonra büyük çaplı üretimler neticesinde bu üretimlere karşılık gelebilecek talep yapılarında mevcudiyeti gerekliydi. Çünkü bir ticaret yapısının oluşabilmesi için ilgili ekonomik ürünü satın alabilecek surette gelire sahip bir kesiminde olması gerekir (Torun, 2003).

Peki tarihteki Batı coğrafyasının ilerleme süreci sadece ekonomik perspektifte mi yorumlanmalıdır? Toplumların ilerleme süreci ilk olarak fikriyat alanında mı başlar? Peki Batı Avrupa’ daki gelişimi hangi statüde ele almamız gerekir? (Akyüz, 1990, s. 151; akt. Torun, 2003, s. 51)

#### **4.1.3 Yönetim Biliminin Ortaya Çıkışı**

Endüstri Devriminin ilk aşamalarından itibaren mevcut şirketlerin yönetilmesi hadisesinde sistematik izah metodlarına dayalı formal bir yönetsel bakış açısı eğilimi ortaya çıkmıştır. Bu bakış açısı aynı zamanda ilgili dönemde bilimsel perspektif içerisinde gelişen pozitivist paradigma ile benzerlikler gösteren bir düşünce yapısına sahiptir. Yönetim mecrası rasyonel birtakım bakış açıları ile şekillendirilmeye çalışılmıştır. Bu durum yönetim biliminin başlangıç argümanlarından biri olarak kabul edilebilir mi? Günümüzde pek çok bilim dalının tarihsel gelişim süreci en net hatlarıyla bilinmektedir. Fakat yönetim bilimsel disiplininin nasıl ve ne şekilde ortaya çıktığı konusu tartışmalar dahilinde olan bir durumdur. Bu konuda farklı söylemler ve farklı izahatlar mevcuttur (Kaya, 1991). Peki rasyonelliğin tarihini düşündüğümüzde biz rasyonellik kavramını sadece Rönesans ve Reform süreci sonrası Avrupa’ında mı düşünmek zorundayız? Başka coğrafyalarda rasyonellik konusunda

yaşamsal adımların atılmadığını düşünmek kanaatimce yanlış bir savdır. Bu konuda şu hususuda belirtmek gerekir. Dünya medeniyet tarihi sadece Yunan Medeniyeti ve Batı Medeniyeti ile sınırlı olmamalıdır. Tarihsel dönemler içerisinde İslam Medeniyeti'ndeki gelişim ivmesi medeniyetler tarihinin idrak edilmesi konusunda önemli bir yer arz etmektedir. Peki Endüstri Devriminin oluşması ile karşımıza çıkan unsur mekanik ekonomik yapı ve mekanik hayat formu mudur? Peki bu yaşam formu bir zorunluluk mudur yoksa bir sonuç mudur? Peki mekanik yaşam formu insanlığı kendi ruhundan uzaklaştırmış mıdır? 17. ve 18. yüzyıl döneminde ekonomideki bir diğer gelişme olarak Avrupa' daki akademik çevrelerde yönetsel alanı ilgilendiren birtakım dersler verilmiştir (Tortop, 1976, s. 22; akt. Kaya, 1991, s. 35).

Ve ilgili dönemlerde ekonominin temel unsurlarından biride hukuksal mevzuattır. Gerek küresel gerek toplumsal anlamda sağlıklı bir şekilde işleyen yasal zemin, ekonomide istikrarın teminatıdır. Tabiki meydana gelen yasal mevzuatlar yönetim kavramının örgütlerde icra edilmesinide etkileyecektir. Peki biz Endüstri Devriminin ilk dönemlerinde kamu alanı ile özel sektör alanı arasında net bir ayırım yapabilir miyiz? Bu ayırımın ekonomi ve yönetim alanında bağlayıcı bir özelliği bulunabilir mi? Ve bir ekonomik yapı içerisinde devlet, yani kamu, ekonomi içerisinde ne kadar aktif olmalıdır? Bu sorular iktisadi bakış açıları neticesinde cevaplanılmaya çalışılan sorulardır. İktisadi bakış açılarının önem arzettiği bir diğer konu kriz yapılarıdır. İktisadi krizler sadece günümüz ekonomilerinde değil, kapitalizm sisteminin ilk oluşmaya başladığı dönemlerde de ortaya çıkmıştır. Peki kapitalizm sisteminin ortaya çıktığı ilk dönemler kamu alanlarının ekonomik yapılarda daha etkili olduğu dönemler miydi? Amerika ülkesinde zuhur etmiş yönetim bilimi emareleri ilk dönemlerde kamusal alanı mı ihtiva ediyordu? En azından kamusal alan nezdinde bir düşünce zemini mi oluşturuyordu? Düşünce zemini oluşturan unsur sadece yönetim bilimi alanındaki gelişmeler değil aynı zamanda iktisadi alanda meydana gelen kriz oluşumlarıdır. Bu dönem içerisinde Amerika bünyesinde üretim ekonomisi günden güne ilerleme kaydediyordu. Aslında bu sadece Amerika ülkesinin değil, Garp coğrafyasının oluşturduğu bir gelişim süreciydi. Bu durum güçlü toplumlar olma yolunda atılan çok büyük bir hamleydi. Ama bu süreç, teknolojik anlamda da desteklenmiştir. 1873 iktisadi buhranı öncesinde İngiltere' nin ekonomik yapısında üretim artışı meydana gelmiştir. Fakat iktisadi kriz bu süreci olumsuz etkilemiştir. İlgili dönemde fabrikasyon üretim sistemindeki işçilikte önemli bir yer teşkil ediyordu. Dolayısıyla ilgili dönemde makineleşmenin işçiliğe ne kadar bağlı olup olmadığı önemliydi. Biz bu noktada makineleşmenin gelişmesini işçiliğin gelişmesi ile ters orantılı olarak düşünebiliriz. Çünkü makineleşme geliştiğinde işçiliğin üretimdeki oranı azalma seyrine

girecektir. Bu durum işçi konumundaki halk kesiminin fakirleşmesine neden olmuş olabilir mi? Ve aynı durum işçi kesiminin fazla olduğu toplumlarda ekonomik ürünlere karşı bu kesim içerisinde talep azalmasına neden olmuş olabilir mi? 1873 yılında finansal alandaki kriz farklı ekonomik sahalarada sirayet etmiştir. İlgili dönemde ekonomiyi etkileyen yapı sadece fabrikasyon üretim değil aynı zamanda demiryolu ulaşım endüstrisidir. Bu sahada iktisadi olumsuzluktan payını almıştır. Fakat bu dönemde Amerika ülkesine nüfus sirkülasyonu büyük bir ivmeyle devam ediyordu (Kantarcıoğlu ve Fedai, 2020).

Bu durum nüfus artışı ile birlikte işgücü maliyetlerinin düşmesine neden olmuş olabilir mi? Sadece günümüz perspektifi içerisinde değil 19. yüzyılda bile kriz hadisesinde devletin ekonomiye müdahalesi bir zorunluluk muydu? Yönetim biliminin ilk ortaya çıkış emarelerini tasavvur ettiğimizde karşımıza şu kavramlar çıkmaktadır. Almanya’ da zuhur eden Kameralizm eğilimi, kapitalizmin güçlenmesi ve perçinlenmesi, 1873’de yaşanan ekonomik olumsuzluk, Fransa ve Amerika’ daki kamu yönetimi konusundaki düşünceler (Altunok, 2012, s. 73; Çiner, 2009, s. 6; Şaylan, 2000, s. 6; akt. Kantarcıoğlu ve Fedai, 2020, s. 653).

Bu konuda incelememiz gereken bir konu mevcuttur. 19. yüzyıldaki kamusal alanın genişliği günümüz şartlarına göre ne gibi farklılıklar arz ediyordu? İlk yönetim bilimi emarelerinin kamu alanı ile ilgili oluşunun sebebi bu durum olabilir mi? Bu konuda tetkik edebileceğimiz bir diğer konu toplum yapıları içerisindeki halk arasında vuku bulabilecek statü farklılıklarıdır. Kapitalizm sistemi bu farklılığı beslemekte midir? Bu farklılıklar insanlık tarihi boyunca vardı. Fakat kapitalizmle birlikte nasıl şekillenmiştir? Yönetimin bilimsel bir hüviyete kavuşmasından önceki dönemlerden daha önce bahsetmiştik. Yönetim alanı bilimsel bir hüviyet kazandığı zaman daha mı uzun vadeli planlarla karşı karşıya kalınmıştır? Tarih boyunca oluşan pek çok gelişim hamlesi, ihtiyaçlar neticesinde vuku bulmuştur. Yönetimin bilimsel bir hüviyet kazanmasında bir ihtiyaç mıydı? (Aytek, 1983)

Tıpkı yaşamsal faaliyetlerin yapılmasına duyulan ihtiyaç gibi. Bu ihtiyaç tarihteki yönetim yapılarının hatta toplum yapılarının ortaya çıkmasındaki unsurdur. Tabi bütün bu unsurlar itibariyle yönetim kavramının temelini oluşturan unsur güçleri birleştirme konusudur. Yaşamsal eylemleri birlikte gerçekleştirmeye yönelmiş her birey aynı zamanda yönetimin bir parçası olmuş demektir. Yönetimin parçası olma hadisesi günümüz dünyasında daha kompleks bir yapıdadır. Tıpkı Matematik alanında incelenen çok değişkenli bir denklem gibi. Peki ileriki dönemlerde çok büyük eleştirilere maruz kalsa bile yönetim konusunda sistematiklik zaruri bir eylem midir? Çok büyük ölçekli işlerin zuhur etmesi için bu işlerin

önce tanımlanması gerekir. Bu tanımlama süreci sistematik düşünmeyi beraberinde getirir. Şu kanaate varabilirizki insan yaşamı için yönetim bir zorunluluktur. Bilimsel bir bakış açısıyla bir bilginin anlaşılabilmesi için onun sınıflandırılması gerekir. Yönetimin uzmanlar tarafından tasniflendirilmeside doğal bir süreç olarak kabul edilmelidir (Simon ve ark., 1985).

Burada karşımıza çıkan unsur yönetsel hedefi gerçekleştirmektir. Burada sormamız gereken sorulardan biri şudur. Yönetim ne kadar bireylere bağlı olmalıdır? Yönetimin icra edilmesinde birtakım olumsuzluklar ortaya çıkabilir mi? Eğer çıkarsa bunların çözüm yolu nedir? Mikro iktisatın konusu itibariyle bireyin ussal davranış sergileme eğiliminde olduğunu biliyoruz. Peki ussallıkta belirli noktalarda toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişir mi? Bu temel soru aslında yönetim kavramına nicel mi yoksa nitel mi bakmamız konusunda bize yol gösterecektir (Tosun, 1982).

Bu konuyu tetkik ederken yönetim kavramının insan yaşamında ne kadar zaruri olduğu karşımıza çıkmaktadır. Aynı nitelikler neticesinde düşünürsek örgüt kavramıda toplum için bir zorunluluktur. Çünkü insanın kendi hayatında pek çok gereksinimi vardır ve bu gereksinimleri temin etme konusunda birtakım sistematik yapılara gereksinimi vardır. Çünkü insan, tabiatı itibariyle yaşamsal faaliyetlerini müşterek bir yapıda gerçekleştiren bir varlıktır. Örgüt yapısını her surette formal olarak mı düşünmek zorundayız? İnsanın toplumsal yaşam ve faaliyetlerini gerçekleştirmesi noktasında sistematik örgütler kurma zaruriyetini öğrenmesi binyıllar öncesine dayanmaktadır. Peki örgüt kavramının insanlığın yaşamını bu derece bir ivmeyle farklı bir forma sokmasının ana nedeni ne olabilir? Cevap, güç birliği kavramıdır (Hicks, 1974).

Peki güç birliğini oluştururken sistematik metodlara bağlı kalmak bir zorunluluk mudur? Yönetimin ussallığı açısından bu gerekli midir? İşte bu noktada verim kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgüt bünyesi içinde ussallık ve verim birlikte düşünülmelidir. Çünkü ussallık ve verim yönetim konusundaki kuramlar incelendiğinde vazgeçilemeyecek temel unsurlardandır. İncelenmesi gereken tek unsur bu değildir. Ayrıca yönetim faaliyetlerinin sonucu olarak istenilen hedefin meydana gelmeside gerekmektedir. Tabi bu konunun ölçülmesi ve incelenmesi amacıyla gözlemlerin yanında birtakım Matematiksel ve istatistiksel bilgiler kullanılabilir. Sorabileceğimiz bir diğer soru şudur. Yönetim ile ilgili meydana getirilen ve gerektiğinde başarı kriterlerinin işaretçisi olan kavramlar aynı zamansal dönem içerisinde mi tetkik edilmelidir? Yönetim konusunda birtakım sistemler geliştirilirkende bu konu önem arz etmektedir. Ama karşımıza çıkan en net gerçek yönetim konusunda sadece tek bir sistem üretilmeyeceğidir. Bu durum klasik kuramcıları eleştirebilecek bir bakış açısı

olabilir. Bu konuda en net ayrım ussallıkta karşımıza çıkacaktır. Ussallık tam olarak nedir neye göre belirlenir? Bir kişinin ussal olarak gördüğü bir davranış sistemi bir başkası tarafından ussal olmayan bir davranış statüsünde görülebilir mi? Dolayısıyla burada tartışma konusu olan unsur ussallığın nesnellik derecesidir. Bir işletme faaliyeti konusunda insan yönetimi ne kadar nesnel olabilir? Dolayısıyla biz sayısal veriler üzerinde sistematik planlar yapabiliriz. Fakat nesnel olmayan konuları sistematik bir yapı haline getirmek imkansız gibidir (Tosun, 1982).

Bilimin, teknolojinin ve iletişim ağlarının aşırı bir şekilde gelişmesi neticesinde daha bireysel toplumların ortaya çıkması ise karşımıza çıkan en önemli paradokslardan biridir. Çünkü iletişim ağları gelişmekte ve genişlemekte, fakat insan bireysel anlamda yalnızlaşmaktadır. Bu durum hem insan yaşamında hem de yönetim yapısında ruhçuluk kavramının ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Eğer yönetim kavramı bilimsel bir hüviyete dönüşmeseydi yönetim alanında bu derece bir fikriyat gelişmesi beklenebilir miydi? Klasik Yönetim Anlayışına giriş yapmadan önce bütün bu ön bilgilerin verilme ihtiyacı hissedilmiştir. Çalışmaya Klasik Yönetim Anlayışına giriş yapılarak devam edilecektir (Kaya, 1991).

#### **4.1.4 Klasik Yönetim Anlayışı**

##### **4.1.4.1 Siyasal Bilim Yaklaşımı**

Yönetim kavramının bilimsel bir hüviyete kavuşmasında önem arzetmiş araştırmacılardan biri Woodrow Wilson' dır. Peki neden ilgili dönemdeki araştırmacılar kamu yönetimine ağırlık vermişlerdir? Bu sorunun cevabını bulmamız için ilgili dönemde kamusal alanın ekonomi mecrasındaki genişliğini tetkik etmemiz gerekmektedir. Wilson'a göre yönetim kavramı farklı uluslar nezdinde kıyaslanmalıdır. Bu suretle yönetim kıyaslaması ile takdir edilebilecek ya da eleştirilebilecek unsurlar ön plana çıkabilir. Tabi bu konuda yönetimde ussallık savunulmuştur (Kaya, 1991).

Wilson' ın düşüncelerine göre biz yönetim bilimi kavramını teorik ve pratik olmak üzere iki ana bölümde ele alabilir miyiz? Yönetim bilimi bu ayrımın neresinde

konumlanmaktadır? Wilson' ın ilgili bulunduğu dönemde kamu kurumlarının yönetim konusundaki verimliliğinin oluşturulması için birtakım yeni fikirlere ve yeni düzenlemelere ihtiyaç vardı. Büyüyen ekonomik yapı ile birlikte bu bir zorunluluk halini almıştı. Burada ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ile ilgili bir kanaat vardır. Bu, birnevi faaliyetleri gerçekleştirme metodolojisi. Bu metodoloji bize en az girdi düzeyi ile en çok çıktı düzeyine ulaşabilmeyi göstermeliydi. Burada farklı bir kavram daha ortaya çıkıyor. O da yönetim konusunda oluşturulan teorilerin teorik mecrada kalmayıp pratik alan nezdinde kabul edilişidir. Wilson ilk olarak yönetim biliminin anlaşılabilirliği hususunda bir metodoloji ile yola çıkmak istemiştir. Bu durum her bilimadaminin araştırmaya başlamadan önce uygulamak istediği bir kaidedir. Tabi bu noktada yönetimin bilimsel hüviyetinin yeni, fakat yönetim kavramının işleyiş mekanizmasının eski oluşuna dikkat çekilmiştir. Yönetimin bilimsel hüviyet kazanmasının öncesinde tarihsel süreç içerisinde yönetimin neleri uyguladığı konusunda fikirler yürütülmüş, yönetimin hangi surette daha iyi bir duruma ulaşabileceği sorusu yanıtsız bırakılmıştır (Wilson, 2018).

Bu durum ciddi bir boşluk meydana getirmiştir. Peki yönetim biliminin amacı bu boşluğu doldurmak mıydı? Yönetim alanı ilgili dönemde yenilenmeye muhtaçtı. Bu yenilenme eğilimleri 20. yüzyılın başlarında New York şehri yerel idaresinde gözlenmiştir. Bu çalışmaların nihai hedefi yerel idare yönetiminin daha sağlıklı bir zeminde icra edilmesi. Ve burada bir bakış açısı gelişti. Bu bakış açısı bireysel yapılarla yönetsel yapıları birbirinden ayırıyordu. Burada karşımıza çıkan bir unsur mevcuttur. Görevlerin icra edilmesi konusunda görevlere odaklanıp spesifikleşme kavramı. Bu duruma profesyonelleşme isminde verebiliriz (Kaya, 1991).

Yönetimin temel yapısını oluşturan unsurlardan biri de mevcut bir hedefin olmasıdır. Çünkü örgütteki çalışanlar o hedefe odaklanırlar. Profesyonelleşme hedefe odaklanmanın bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Peki sorabileceğimiz sorulardan biri de şu olmaktadır. Wilson' ın döneminde kamu yönetimi ile özel teşebbüs yönetimi birbirlerinden ayrı tutularak mı inceleniyordu? Biz tabiki gerçekleştirilen icraat şekillerine göre mikro anlamda ve makro anlamda yönetim hususundan bahsedebiliriz. Peki yönetim kavramı icra edilirken ne derece somut ve ne derece soyut nitelikte olmalıdır? Buradaki örgüt işleyişleri kamusal alanda özel teşebbüslere göre daha mı resmi yapıdadır? (Simon ve ark., 1985)

Burada düşünmemiz gereken bir diğer zaruri husus yönetim kavramı ile örgütü meydana getiren bireylerin keyfi davranışları arasındaki ayrımın net bir şekilde ortaya konmasıdır. Bizim bahsetmek istediğimiz ilgili dönemler savaşların ve ekonomik krizlerin

olduğu dönemlerdi. Ve bu olumsuzlukların atlatılabilmesi için yönetim mecrasının rasyonelleşmesi bir zorunluluktur (Kaya, 1991).

Yönetim alanındaki çalışmaların multidisipliner bir yapıda olması çok farklı yönetim izahatlarının oluşmasını beraberinde getirmiştir. Yönetim konusunu etkileyen değişkenlerin çokluğu aynı şekilde yönetim kavramının çok farklı yönler açısından tasniflendirilmesinde beraberinde getirmiştir (Efil, 1998).

Dolayısıyla yönetim alanıyla ilgili geliştirilen fikirler kendi dönemlerinde önem arzedecek, fakat zamansal suret içerisinde nihai bir fikriyata ulaşmayacaktır. Çünkü zamansal suret içerisinde toplumlar ve insanlar tabiatı itibariyle hep bir değişim içerisinde bulunacaklardır. Bir başka tartışılabilir konu yönetim faaliyetinin ne kadar nesnel ve ne kadar öznel suretlerde icra edilmesi gerektiğinin tespitidir (Kaya, 1991).

Tabi bu noktada bir fikriyata ulaşabilmek için insan fitratı ve tabiatı hakkında fikir sahibi olmak gerekmektedir. Yönetim alanı açısından insan tabiatının ne surette olduğunu açıklamaya çalışan kuramcılar önümüze birbirine zıt iki anlayış sunmaktadırlar. Bunlardan bir tanesi olumlu, diğeri de olumsuz bakış açısı olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 1994).

Olumsuz bakış açısı insan tabiatını olumsuz yönleri ile ele alır. Bu bakış açısı insanın tembel özellikler sergileyip sorumluluklardan kaçma eğiliminde olduğunu, dolayısıyla insanın örgüt içerisinde hep göz önünde tutulması gerektiğini savunmaktadır (Machiavelli, 1950, s. 61; akt. Aydın, 1994, s. 72). Bu tartışılacak bir düşüncedir. Peki bu konudan başka olarak iktisadi yapı ile ilgili birtakım fikirler geliştirilmiş midir? Serbest piyasa ekonomisini savunan yorumcular, belirli koşullarda iktisadi yapının kendi kendini düzenleyeceğini savunmuşlardır (Smith, 1937, s. 14; akt. Aydın, 1994, s. 73). Peki herkes kendi refahını maksimize etmek istediği zaman paylaşımcılık geri planda mı kalmaktadır? Burada karşımıza çıkan unsurlardan biri insanın ihtiyaçlarının sınırsızlığıdır. Çünkü insan, yaşamı içerisinde sürekli birşeylere karşı bir istek halinde yaşamaktadır. Fakat bu isteklerin tamamını gerçekleştirecek ölçüdeki materyaller sınırlıdır. İsteğin sonsuzluğu ve materyallerin sınırlılığı insanı bu materyalleri kullanma konusunda rasyonel davranmaya doğru itmiştir (Aydın, 1994).

Bu rasyonellik durumu kamu alanında düşünüldüğünde irrasyonel tutumlar verimsizliğe ve verimsizlikte ekstra olarak meydana gelen maliyetlere mi neden olmaktadır? Bu durum devlet mekanizmasının bütçeleme faaliyetlerini olumsuz bir şekilde etkilemiş midir? Bu noktada tekrar yönetim metodolojisinin ne kadar önemli olduğu karşımıza çıkıyor. Bu metodolojinin oluşması için sistematik bir düzenlemeninde olması gerekmektedir. Klasik

Yönetim Anlayışının savunulduğu argümanlardan biri bu olabilir. Burada mesele, karar alma değil, kararın nasıl uygulanacağı üzerine kurgulanmıştır. Kararı uygulama konusunun zamanla daha güç bir hal almasının asıl nedeni ekonomik yapının daha karmaşık bir forma ulaşmasıdır. Bu durum ekonomi ile ilgili her alanın kendi içerisinde profesyonelleşmesinide beraberinde getirmiştir. Bu duruma uzmanlık alanlarının spesifikleşmeside diyebiliriz (Wilson, 2018).

Peki yönetim nasıl bir form içerisinde tanımlanmalıdır? Bu soru cevaplanması zor bir sorudur. Yönetimin sanat olduğunu savunan kesim acaba yönetimin birtakım içgüdüsel davranışlarla gerçekleştirilen bir süreç olduğunu mu savunmaktadır? Mevzunun sistematikliği bu savı reddetme nedenlerinden biri olabilir mi? Yönetimin bilim olduğunu savunduğumuzda genel olarak para kazanma amaçlı olan yönetim amacının bilimsel amaçlarla bir tezatlık meydana getirdiğini düşünebilir miyiz? Daha basitçe söylememiz gerekirse yönetim genel olarak para kazanma amaçlıdır ama bilimsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi para kazanma amaçlı değildir. Yönetimin genel olarak para kazanma amaçlı olması onu bir zanaat formu içerisinde düşünmemize neden olabilir mi? Burada örgüt ve yönetim kavramlarını birbirinden ayırabilir miyiz? Yönetim, yönetimi ilgilendiren faaliyetlerin icra edilmesi iken örgüt ise yönetimin icra edildiği yerdir. Peki farklı yönetim tanımları ortaya çıkabileceği hususunu düşünürsek farklı yönetim metodolojileride ortaya çıkabilir mi? Burada yeni bir trend olarak girişimci ile yönetim faaliyetlerini gerçekleştiren kişi arasındaki ayrıma da vurgu yapılabilir. Yönetim, işin nasıl yapılacağının bilinmesinden öte birşeydir. Ama bu durum yönetimin temel unsurlarındandır. Komünikasyon yetisi de yönetimin vazgeçilmez unsurlarındandır. Tabiki sistematik düşünce yapısı ve matematiksel düşünebilme zamansal verim hususunda da önemlidir. Çünkü bilgiyi ve eylemi düzenlemek ve yorumlamak için bilgiyi ve eylemi sınıflandırmak gerekir. Yönetim faaliyetinin icra edilmesi konusunda farklı icra ediliş yolları yöneticinin karşısına çıktığında, yönetici bu yollardan birini uygulama durumundadır. Tabi yönetim hiçbir surette durağan bir zamansal sürece sahip değildir. Statik bakış açıları ile yönetimi izah etmeye çalışmak yanlıştır. Daha önceki bölümlerde insanın tabiatı itibariyle toplumsal bir varlık olduğundan bahsetmiştik. Bu özellik, insan hayatındaki yönetim kavramını zaruri kılmaktadır. Peki yönetim mekanizması ayrıntılarıyla birlikte kurgulanırken ne kadar düzeyde kişilere bağlı kalınmalıdır? Bu konuda lider özellikli mi, ekip özellikli mi çalışmak gerekir? Ya da bu durum işletmeden işletmeye değişir mi? Ve bu durum işler konusunda spesifikleşmeyi, profesyonelleşmeyi ne kadar etkiler?. Klasik Yönetim Anlayışı beşer yapısına odaklanmak yerine beşer unsurunun içinde bulunduğu fiziksel yapıya

odaklanmıştır. Yani Klasik Yönetim Anlayışı için önem arzeden husus fiziksel şartları meydana getirmektir (Efil, 1998).

Farklı yönetim anlayışlarının verim düzeyinin kontrol edilebilmesi için yönetim kavramına bilimsel bir gözle bakılması gerekmektedir. İşlerin icra edilmesi konusundaki değişim, işlemlerin mahiyetindeki değişim ile birleşmiş ve değişim kavramı önüne geçilemez bir hal almıştır. Bu durum yönetim alanındaki rasyonellik zaruriyetini perçinlemektedir. Wilson' a göre Avrupa' da geliştirilmiş yönetim bilimi anlayışı hiçbir surette değişikliğe uğratılmadan Amerika' da uygulanamaz. Eğer Amerika' da uygulanacaksa Amerika' nın sosyo kültürel silüetine bürünmelidir. Bazen ülkeler içerisinde yaşanan olumsuzluklar ve hatta krizler, yönetimin etkinliğini ve verimliliğini arttırabilecek fikirlere vesile olabilir. Tabi kamu alanındaki yönetim kavramını incelediğimizde ülkelerin politik silüetlerinde yönetim konusunda önem arzettiği karşımıza çıkmaktadır (Wilson, 2018).

Politikalar kamu otoritesinin yapısını etkilemekte ve bu durum kamusal yönetim anlayışının mahiyetini belirlemektedir. Wilson ve diğer yönetim bilimciler siyasi karar alma mekanizmasıyla kararın icra edilmesi mekanizmasını birbirinden ayırma eğiliminde olmuşlardır. Bu eğilimin izahat neticesinde temelleri vardır. Yönetim konusu icra edilirken bu konuda elimizde beşer unsurlu argümanlar ve materyal argümanı vardır. Karar vermek kadar o kararın nasıl icra edileceğide artık önemsenmektedir. Bu bakış açısının verimi meydana getirmesi kaçınılmazdır (Kaya, 1991).

Daha önceki bölümlerimizde usallık kavramının farklı bakış açılarına ve farklı yorumlara göre değişebileceğinden bahsetmiştik. Klasik Yönetim Anlayışının meydana getirdiği rasyonellik materyalizm unsurları ile ilişkilendirilebilecek bir rasyonelliktir. İlgili dönemin bilimsel hüviyetinin pozitivist paradigma üzerine kurulması bu yorumu gerektirmektedir. Klasik yönetim kuramcılarının geliştirdikleri sistemin hiç değiştirilmeden başka ülkelere de uygulanması Wilson' ın bakış açısıyla ters düşmekte midir? Wilson, Avrupa' da geliştirilen yönetim anlayışının Amerika' ya uygulanması hususunda belirli değişikliklerin zuhur etmesi gerektiğini savunuyordu (Efil, 1998).

Kamusal yönetim alanının mahiyetini belirleyen bir diğer unsur hukuksal zemindir. Kamusal alanın formal yapısını bu husus meydana getirir. Bu formal yapı adeta örgütün işleyiş formunu meydana getirir. Örgüt içerisindeki bir faaliyetin önemi hangi özelliğinden ötürü belli olur? Biz burada iki özellik sıralayabiliriz. Birincisi söz konusu faaliyetin formal yapı nezdinde yapılmasının zorunlu olması, ikincisi ise söz konusu faaliyetin bir davranış

örüntüsü olarak alışkanlık hüviyetine bürünmesidir. Burada düşünmemiz gereken unsur, davranış örüntüsünün icra edilme zaruriyetinin derecesidir. Zaten örgüt içerisinde bir davranış örüntüsünün hangi özelliğinden ötürü zaruriyet gerektirmesinde söz konusu davranışın uygulanma önemini beraberinde getirir. Peki bu konuda bir paradokstan bahsedebilir miyiz? Mesela herhangi bir ekonomik faaliyet içerisinde yasal mevzuat hususunda bir eksiklik varsa örgüt içerisindeki davranış örüntüsü bu durumdan etkilenir mi? (Weber, 1995)

Örgütsel davranış örüntülerinin temel amacı fayda elde etmedir. Bu bazen bireysel fayda bazense örgütsel fayda olabilir. Bu davranış örüntülerinin bir diğer özelliği önceden yapılacağı belirlenmiş veya belirlenmemiş olmasıdır. Bir diğer özellik ise davranış örüntüsünün rasyonellik derecesidir (Weber, 1995).

Bilimsel alanda icra edilen sistematik düzenlemelerin çoğu evrensel nitelikte kanaatler ortaya koyma meyillidir. Tabi bu durum en çok nesnel yargılar için geçerlidir (Kaya, 1991).

Klasik kuramcılar örgüt faaliyet mekanizmasını tamamiyle nesnel faktörler dahilinde mi ele almaktadır? Wilson küresel politik tarihte dominant özelliğe sahip ulusların tarihini 3 ana tasniflendirme dönemlerinde incelemiştir. Birinci dönem tek bir kişinin egemenliğine dayalı dönem, ikinci dönem yasal mevzuat ile bu tek kişi egemenliğinin kısıtlandığı dönem, üçüncü dönem ise demokrasiye geçiş dönemidir. Biz burada toplumlar nezdinde özgürlükçü hareketlerin gelişiminden bahsedebilir miyiz? Wilson, tek kişinin hükümdarlığının demokratik işleyişten farklarını izah etmiştir. Kamu yönetimi alanının faaliyetlerini icra etmesi hususunda verim kavramını tetkik ettiğimizde sözkonusu verim kavramının zamansal maliyeti engelleyici bir unsur olması gerektiği düşünülebilir. Yapısı itibariyle demokratik toplumlarda toplumsal yapı şekillenirken uygulanan karar tek bir kişinin kararı olmayacaktır. Wilson, politik kararın icra edilme mercilerinin politikadan uzak olması gerektiğini savunmuştur. Fakat bu durum pratikte ne kadar uygulanabilecek bir durumdur? Klasik kuramcılar bu hususa mekanik bir işleyiş mekanizması gözüyle bakmaktadır. Burada yönetim mekanizmasının zamansal maliyetinin ve kullanılan materyal bakımından maliyetinin önlenmesi gözüyle de bir amaç mevcuttur. Bu neticede kamusal alanın işleyişi konusunda yenilikler yapmak kaçınılmazdır. Bir toplumun gelişmiş olma durumunu tetkik edebilmemiz için söz konusu toplumun kamusal alanı içerisindeki bürokratik yapısının işleyişini tetkik etmemiz gerekmektedir. Fakat bu noktada politik kararların uygulanış süreci bazen karmaşık bir yapıda olabilmektedir. Bu karmaşıklık durumunun giderilmesi gerekmektedir (Wilson, 2018).

Burada yetki kavramı karşımıza çıkıyor. Toplum yapıları içerisinde çoğu zaman yetki ve kuvvet kavramları birbiriyle karıştırılır. Meşru olmayan bir durumda kuvvet anlamına gelebilir. Fakat yetki arkasında bir meşruluk zemini barındırmalıdır. Her toplumu yönlendiren yönetim unsurları mevcuttur. Bu unsurlar bazen soyut bazense somut bir biçimde tezahür edebilir. Bu durumu etkileyen unsurlar bazen gelenek ve görenekler, bazen bir inanış şekli bazense daha somut ögeler olabilir (Weber, 2006).

Yönetim unsurları meydana getirebilmek için ve yaşamsal faaliyetleri gerçekleştirebilmek için toplumsal varlık olan insan örgütler kurmak zorundadır. Bir işletme içerisinde yönetim kavramının başarıya ulaşabilmesi için örgütü oluşturan beşer unsurlarının örgütün işleyiş mekanizmasını iyi bir noktada içselleştirip kavrayabilmeleri gerekmektedir. Yönetimin nasıl icra edilmesi konusundaki cevap niteliği taşıyan sistemler aslında yönetim kavramı konusunda üretilmiş bakış açılarıdır. Bakış açıları değiştikçe yönetim kavramının uygulanış metodolojisininde değiştiğini görüyoruz. Yönetici görevinde olan insanların örgüt içerisinde kendi yaşadıkları deneyimler sonucu sezgisel bir hareket tarzı seçtiklerini ve yönetim konusunda sistematik metodlarla hareket etmediklerine şahit olduğumuzda yönetim kavramının bilimsel bir hüviyet kazanmasının önemini daha net görmekteyiz. Yönetim konusunun bilimsel bir perspektif ile ele alınmaması ve yönetimin icra edilişi konusunda sistematik usüllerin terkedilmesi birtakım yanlış önyargıların ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir. Bu durum ise yanlış birtakım kabulleri meydana getirecektir. Bu durum yöneticinin yönetim işlevini icra ederken bilimsel davranmamasını meydana getirir (Şimşek, 2010).

Yönetim konusunun gerçekleştirilebilmesi için örgüt içerisinde hem beşeri unsurlar hemde materyal unsurlar mevcuttur. Fakat asıl önemli olan husus bu unsurları sentezleyerek örgütü hedefine ulaştırmaktır. Tabi bu noktada yönetimin multidisipliner bir yapı olduğunu ihmal etmememiz gerekir. Bu noktada sorabileceğimiz temel soru şudur. Farklı örgütler farklı sınıflandırmalar dahilindeki yapılanmalara sahip olsalar bile işleyiş bakımından ortak bir metodolojiye sahip olabilirler mi? Bu durum yönetim kavramının bilimsel hüviyet vasfı kazanmasının temel niteliği olabilir. Yönetim konusundaki bakış açısı değişikliklerini ve yaklaşım değişikliklerini adeta bir evrim süreci niteliğinde düşünebiliriz. Birbiri ile ilişkili bakış açılarını tek bir yapı altında toplayıp aynı yönetim kuramı dahilinde ele alabilmekteyiz. Peki neden Wilson ve arkadaşları politik zeminle uygulama ve yönetim zeminini birbirinden ayrı tutuyorlardı? Çünkü yönetim zemininin sadece yaptığı işe odaklanıp profesyonelleşmesi gerekiyordu ve bu durum icra ediliş etkinliğini meydana getirecekti. Tabiki bu konunun en

çok eleştirilen tarafı bu düzenin pratik hayatta uygulanma zorluğudur. Bu noktada yönetim eylemlerinin sınırlarının yasal mevzuat ile belirlendiğini görüyoruz. Bu durumda kamu alanının etkinliği ve başarısı bürokrasi mekanizmasının ehilliği ile doğru orantılı olacaktır (Kaya, 1991).

Tabiki yönetim hususunda devlet yapısı ile özel teşebbüs arasında farklı tezahürler olabileceği gibi ortak özelliklerde zuhur edebilir. Devlete ait kamu yapılarıyla özel teşebbüsleri kıyasladığımızda kamu yöneticisinin icra ettiği yöneticilik faaliyetinin unsurlarının daha formal ve daha teferruatlı bir şekilde öngörölmüş olduğu karşımıza çıkacaktır (Simon ve ark., 1985).

Bu konuda şu soruyu sormamız gerekebilir. Kamusal alanı ihtiva eden kurumların nihai amacı hizmet meydana getirmek midir yoksa gelir elde etmek midir? Özel teşebbüsler için bu ayırım nettir ama kamusal alan bu durumdan farklıdır. Yönetim konusunda zuhur eden bilgilerin önünü tıkayıcı en büyük etken, bu bilgilerin teorik düzeyde kalması, pratik mecrada teoride olduğu kadar uygulama ihmalliği yaşanmasıdır. Zamansal süreç içerisinde ekonomik yapı sürekli gelişmekte ve yönetimin karmaşıklığı giderek artma eğilimi göstermektedir. Şu gerçek kabul edilmelidirki yönetim alanı birtakım yönetsel varsayımların irrasyonel bir şekilde denenmesi yerine sistematik akılcı yaklaşımlarla etkin hale gelebilir (Hatiboğlu, 1986).

Kamusal alanın işleyişinin başarısını tespit etme ve değerlendirme toplumun görevi midir? Bu konuda demokratik toplumlarda toplumu oluşturan insanlar siyasi yöneticileri seçme eğilimindedirler. Bu durumun bürokratik yapıya yansması kaçınılmaz mıdır? Bu konuda kamu görevini yapan bireylerin kendi faaliyetleri konusunda ehil olmaları çok önemlidir. Bu ehilliğin yanında bireyler açık fikirli ve sürekli değişime yatkın olmalıdırlar. Çünkü Sanayi Devriminden sonraki dönemler çok hızlı bir geçiş dönemidir. Ve bu dönemin en net kuralı şartlara bağlı değişimdir. Bu değişim hakikati neticesinde birbirinden ayrı toplumların yönetim anlayışları birbirleriyle mukayese edilmelidir. Bu durum bir bakış açısı olarak yönetim kavramının iyileştirilmesinde kullanılabilir mi? Bu sorunun cevabı kesinlikle evet olmalıdır. Tabi burada önem arzeden husus politik bakış açılarının farklılığı değil, verilen politik kararların uygulanış mekanizmasındaki farklılıktır. Ve burada farklı ülkelerdeki sistemlerin hiç eleştirilmeden doğrudan doğruya alınıp uygulanması kastedilmemektedir (Wilson, 2018).

Yöneticilerin ve bürokratların yapacakları görevler yazılı mevzuat ile belirlenmiş olduğundan yönetim hususunda sistematik bir yapı zuhur edecektir. Ve bu yapı resmi bir mahiyette olacaktır. Tabi bütün bu argümanlar yöneticilerin yönetim hususu konusunda birtakım öğretim programlarından geçirilmeleri gerektiğini savunuyor olabilir mi? (Kaya, 1991).

Klasik Yönetim Anlayışı aşırı formal bir yapıyı öngörmesiyle eleştirilebilmektedir. Fakat belirli bir büyüklüğe ulaşmış örgütlerin yönetilmesi hususunda bizim sistematik metodlar kullanmamız kaçınılmaz olmaktadır. Bugüne kadarki söylemlerde kamu alanı ile özel teşebbüs alanı arasındaki farklı işleyiş yapılarından bahsedilmiştir. Fakat sadece farklı işleyiş yapılarına odaklanmayıp iki farklı yapının ortak işleyiş öğelerinde düşünmek gerekmektedir. Mesela örgüt yapısına katkıda bulunacak finansal kaynak durumu devlet yapısında ve özel teşebbüs yapısında farklılaşsada, işi meydana getiren alt kademelerin görev yapısında çok büyük ayırım olmayacaktır. Bunun yanısıra gerek devlet yapısı içerisinde gerekse özel teşebbüs içerisinde görev yapan yönetici kademesi için birtakım denetleme yapıları mevcuttur. Fakat devlet alanında ve özel teşebbüs alanında bu yapıların mahiyeti birbirinden farklıdır. Özel teşebbüs içerisindeki yönetim görevlisi hem kendi hemde mevcut bulunduğu örgütün menfaatleri doğrultusunda hareket eder. Devlet yapısında bir yönetim görevlisi ise en başta devletin menfaatlerini gözetmek durumundadır (Simon ve ark., 1985).

Kamu alanının toplumların ekonomik yapısı üzerinde ne kadar etkin olması gerektiğini belirten farklı iktisadi görüşler vardır. Bu durum özellikle yaşanan kriz ortamlarında daha bir önem arzeder konumda olmaktadır. Woodrow Wilson' ın düşüncelerini yorumlamak için ilgili dönemdeki kamu alanının Amerikan ekonomisi üzerindeki etki derecesinde incelemek gerekmektedir. İlgili dönemde rasyonel insan tanımı ortaya çıkmıştır. Bu tanım dahilinde insan yapısının maksimum refah düzeyine çıkma güdüsü içerisinde davrandığı düşünülmektedir. Bu, ilgili dönemin rasyonellik tanımlarından biridir (Aydın, 1994).

Aynı zamansal dönemde farklı coğrafyalarda farklı düşünürler tarafından icra edilen Klasik Yönetim Anlayışını ilgilendiren çalışmalar sadece Woodrow Wilson ile sınırlı değildir. Bu konudaki çağdaş dönemlerde gerek işletme faaliyetleri ile ilgili gerekse yönetim alanının sistematik metodlarla izah edilmesi ile ilgili birtakım çalışmalar yapılmıştır. İleriki bölümlerde bu çalışmalar izah edilmeye çalışılmıştır.

#### 4.1.4.2 Bilimsel Yönetim Yaklaşımı

Frederick Taylor ve klasik kuramcılar bilimsel yönetim kuramını ortaya atarken ve çalışmalarına başlarken acaba şöyle mi düşünmüşlerdi? Her yerde ve her konjonktürde geçerli olabilecek sistematik bir yönetim yapısı ortaya konulabilir miydi? Tabi bu yapıyı ortaya koyarken bu yapıyı etkileyen çok fazla faktör olmalıydı. Araştırmacıların bunuda düşünmesi gerekiyordu (Kaya, 1991).

Bu sistem kurulmadan önce şu hususun bilinmesi gerekiyordu. Üretimde etkinlik üretimi oluşturan sermaye kadar önemliydi. Üretim esnasındaki materyal kayıpları kolayca ölçülebilir fakat işletmeyi oluşturan beşer unsurlarının üretim etkinliği konusundaki eksikliklerini ölçebilmek materyal unsurlarına nazaran daha zordur. Endüstri Devrimine kadar olan ki süreci incelediğimizde insanların üretim konusundaki etkinlik derecelerini yönetim konusunda hesaba katmaları artık zaruri bir hal arz ediyordu. Çünkü üretim etkinliği konusunda meydana gelen maliyetler ciddi bir ölçek arz ediyordu. Yönetim esnasında yönetim unsurlarının kişilere bağlı olmaması, örgütlerin kurumsal kimlik kazanmaları çok önemliydi. Burada beşer unsuru kadar yapı unsurunda ön plana çıktığını görüyoruz. Bu durum örgüt yapılanmaları konusunda ve yönetim konusunda bir anlayış devrimidir. Burada temel alınan şey en yüksek çıktı seviyesinin yanında en büyük etkinliğin meydana getirilmesidir. İşletmenin etkinliği işgörenin etkinliği ile paraleldir. Bilimsel yönetim bu iki yapının karşılıklı ve kolektif kazancını düşünmektedir. Kanaatimce burada önemli olan işçinin aldığı ücretin büyüklüğü kadar bu ücretin fabrikanın karına oranla küçük bir oransal büyüklüğe sahip olmasıdır. Bu, müteşebbis için olumlu bir durumdur. Bu durum işgören ile müteşebbis arasında bir ortak anlaşma zemini olarak görülebilir mi? Asıl mesele verilen ücretler değil, zamana karşı kazanılan verimdir. Bu durum bir işletmeyi başarıya götürür. Anlayabildiğimiz kadarıyla asıl rekabet zamana karşı rekabettir. Bu rekabetin oluşturulabilmesi için en etkin üretim performansının gösterilmesi gerekmektedir. Fakat bu noktada Frederick Taylor farklı bir konuya odaklanıyor. Gereğinden fazla çalışan görevlinin diğer görevliler tarafından antipatiyle karşılanıp dışlanacağını belirtiyor. Biz normal olarak çatışma kavramını Davranışsal Yaklaşımda görmekteyiz. Fakat Taylor' ın bu görüşü Klasik Bakış Açısı altındaki çatışma kavramı olarak düşünülebilir mi? Bu problem kronikleşmiş bir sorun olarak nitelendirilmektedir (Taylor, 2018).

Bir örgütte etkinliğin sağlanabilmesi için önce sistematik bir plan yapılması mı gerekmektedir? Dolayısıyla bu bakış çerçevesinde meseleye baktığımızda örgütün resmi

boyutu ve mekanizmasıyla karşı karşıya kalıyoruz. Dolayısıyla rasyonelliğin ön planda olduğu ve sözkonusu rasyonelliğin pozitivist düşünce yapılarıyla eş tutulduğu bir yönetim anlayışı karşımıza çıkıyor. Bu düşünce yapısında ne kadar somut olma derecesinde bizim için önem arz etmektedir. Oluşturulan sistematik yapının nasıl olması gerektiği kadar işletme içerisinde bu yapının nasıl icra edileceğide bizim için önem kazanmaktadır. Örgütlerin büyüklük durumunun artması örgütün sistematik işleyiş yapısını zorlaştırmakta mıdır? Endüstri Devrimi ve uluslararası mal satan şirket yapılarının oluşumu örgütlerin büyüklüklerindeki arttırmaktadır. Büyüklüğü artan bir örgütün birbirinden farklı iş bölümlerinin örgütün nihai amacı doğrultusunda birleştirilmesinde zorluğunu arttırdığını savunabilir miyiz? (Aydın, 1994).

Endüstri Devrimi dönemlerinde Frederick Taylor' ın odaklandığı konulardan biri işgörenlerin üretim etkinliği konusuna karşı olan tutumlarıdır. İşgörenlerin işlerin verimli bir usülle icra edilmesine karşı önyargılı birtakım tutumları mevcuttur. Bu önyargılar işgörenlerin etkin bir şekilde işlerini icra etmesine engel teşkil etmektedir. Halbuki matematiksel bir zihinle düşünüp mesleyi yorumlamaya kalktığımızda üretimde üretim teknolojilerinin gelişmesi, üretim girdilerinin işletme üzerindeki yükünü hafifletmekte, bu durum üretilen ürünün satış bedelini azaltmakta, bu durum sözkonusu ürüne karşı satın alma isteğini arttırmakta, dolayısıyla ürün daha çok satılmakta ve fabrika bu satışı oluşturabilmek için daha çok işgören temin etmekte, bu durum işsizliği azaltmaktadır. Bu durum müteşebbis ve işgören arasındaki kolektif kazanç ilişkisini bize göstermektedir. Frederick Taylor'ın karşımıza çıkardığı bir diğer etmen işgörenlerin neden beklenenden az çalıştığı sorularına verilecek cevaplardır. Bunun nedeni kişinin tabiatı ile ilgili olabileceği gibi kişiler arası iletişim neticesinde oluşmuş kronikleşmiş bir durumda olabilir. Birinci durumun olumlu bir değişimle olumsuz etkilerinin giderilmesi nispeten daha kolaydır ama ikinci durum daha ciddi bir mesele haline almıştır. Daha önceki bölümlerde iyimser ve kötümser olmak üzere çalışan insan prototiplerinin mevcudiyetinden bahsetmiştik. Klasik kuramcılarının genel manada çalışma eğilimi konusunda kötümser insan tipini savundukları söylenmektedir. Halbuki Frederick Taylor nadiren olsa verimli çalışma konusunda istek sahibi, çalışma azimi konusunda iyimser düşünebileceğimiz insan tipinde mevcut olduğunu söylemektedir. Bir işyerinde işgörenlerin işleri icra etme etkinliğinde bir olumsuzluk gözlemlendiği zaman ilkönce bunun nedenleri üzerine düşünmek gerekmektedir. İşin doğru bir biçimde icra edilebilmesi için sadece sistemli davranmak yetmez. Aynı zamanda etkinlik konusunda işlerin icra edilme süreleri dikkatlice not alınmalıdır. İşin icra edilmesi konusundaki standart zaman dilimi tespit edilmelidir. Bu süreç içerisinde yüksek performans gösteren işgörenler takdir edilmeli,

ödüllendirilmeli, bu niteliğe sahip işgörenler tespit edilip işe alınmalıdır. Klasik kuramcılar işgören faaliyetlerine aşırı sistematik ve mekanik bir gözle bakmaları noktasında eleştirilmişlerdir. Halbuki Frederick Taylor iş aksatılması konusunda işgören davranışlarını ve tutum şekillerini incelemiştir. Fakat davranışların işin verimi ve süresiyle ilişkisi anlaşılmaya çalışılmıştır. Genel anlamda işgörenlerin neden verimli çalışmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır (Taylor, 2018).

Tabiki ilgili dönemin ekonomik yapısının işçi çalıştırmaya yönelik fabrikasyon bir alan olduğunu unutmamamız gerekmektedir. Günümüz ekonomik koşulları ise insan yapısının karmaşıklığını ön plana çıkararak daha kaotik bir problemler zincirini karşımıza sunmaktadır. Frederick Taylor ile ilgili dönemin usallık tanımı üretimde etkinlik tanımıyla paraleldir. Üretimde etkinlik için minimum maliyet ile maksimum çıktı elde etmek gerekmektedir. Bu durum yönetici pozisyonundaki kişilerin nihai amacı olmaktadır. Ve bu amacı gerçekleştirmek, tek bir insan çabası yerine bir grup insan çabasını gerektirdiğinden yönetim kavramıyla örgüt kavramının paralel hatta iç içe kavramlar olduğunu görüyoruz (Tosun, 1982).

Acaba Taylor ve arkadaşları günümüz ekonomik yapısını inceleseydi her konjonktürde geçerli tek bir çalışma ve yönetim prototipi yerine ekonomik alanların farklılıklarına göre tasniflendirilmiş farklı tanımlar mı ortaya koyarlardı? Çünkü ekonomik yapı günden güne değişmektedir. Ve geleceğin dünyasındaki ekonomik yapı günümüzden çok daha karmaşık olacaktır.

Yönetim alanında kronikleşmiş en büyük sorunlardan biri yönetici pozisyonundaki kişilerin formal anlamda yönetim eğitimi almadan mesleklerini sadece mesleki teknik yapıya odaklanarak sürdürme eğiliminde olmalarıdır. Bu eksiklik neticesinde yöneticiler bilimsel metodlar uygulamak yerine sadece kendi kanaatleri ile bu mesleği icra etme eğiliminde bulunmakta, bu durumda pek çok yönetim mecrasında karşımıza çıkmaktadır. Önümüzde en çok verim alabileceğimiz yol , kanaatimce genel geçerliliği olan tek bir yönetim prototipi ortaya koymak yerine genel geçerliliği olduğuna inanılan yönetim ilkeleri ortaya koymaktır. Klasik kuramcılar üretimde etkinlik konusuna mekanik bir yapı özelliği perspektifi ile bakmaktadır. Bu bakış açısı sorunun karmaşıklığını bir ölçüde giderebilecek bir bakış tarzı olarak görülebilir. Tabi bu mekanik yapıyı tasarlarken yapının ileriki dönemlerindeki tetkik etmek gerekmektedir. Günümüzde bazı kamusal alanlar içerisinde gerçekleştirilen bütçe planlaması dahilindeki çalışmalar bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Aslında ortaya konulmaya çalışılan sistem beşer unsurlarına odaklı bir sistem olmaktan ziyade örgüt yapısı

odaklı bir sistem kurgulamasıdır. Bu çalışmalar ihtiyaç dahilinde ortaya çıkan çalışmalardır. Çünkü Endüstri Devrimi ile birlikte üretimde etkinlik konusu rekabet açısından zaruri bir noktaya ulaşmıştır. Sezgilere göre olan ve rasyonel olmayan yönetim anlayışı artık terkedilmek zorundaydı (Şimşek, 2010).

Bir işin icra edilmesi kadar sözkonusu işi icra edebilecek işgörenlerin doğru seçilmeside önem arzetmektedir. Günümüzde bu tespitin sağlıklı yapılabilmesi için işgören alımında birtakım psikolojik testler yapılma aşamasına geçilmiştir. Frederick Taylor kendi dönemini izah ederken davranışlara hiçodaklanmamıştır demek yanlış bir söylem olacaktır. Frederick Taylor işgörenlerin işlerini aksattırma eylemlerine ve bu eylemlerin nedenlerine odaklanmıştır. Bu odaklanış en iyi üretim yapısını tasarlama konusunda klasik kuramcılara yardımcı olmuştur. Peki bu işin icra ediliş metodolojisi nasıl belirlenmiştir? İşgörenler gözlemlenmiş ve işin icra ediliş konusundaki farklı metodolojik yöntemler zamansal verim açısından incelenmiştir. Asıl mesele en iyi icra ediliş şeklini tespit etmektir. Fakat bu şekilde bir icra ediliş aşamasında mesuliyetlere iştirak edecek şekilde yardımlaşma yapılmalıdır. Gerekirse mevcut durumdan daha iyi icra ediliş şekilleri keşfedilmelidir. Yönetim zümresi ve işgören zümresi arasında koordinasyon olmalı, işgörenin işi icra ediliş koşulları iyileştirilmeli, yönetim zümresi ile işgören arasında pozitif bir ilişki olmalıdır. Burada işçilerin işleri icra etmeleri konusunda karşılarına çıkan olumsuzlukları önleme amacı mevcuttur. Tabi burada işgörenlerin elde ettikleri maaş tutarının yüzdesel anlamda büyük bir oranı üretim işlevinin olumlu gidişatına göre değişebilecektir. Bu yapı taşları Amerika' daki pek çok müessesede kullanılmış ve başarıya ulaşılmıştır. Tabi biz bu noktada herşeyin yüzde yüz mükemmelleşip sorunların tamamıyla yok edilmesinden bahsedemeyiz. Ama sorunların çok büyük oranda bu sistematik metodlarla giderilebileceği görülmüştür. Dolayısıyla biz burada alışlagelmiş yöntemler ile yeni ve akılcı yöntemler arasındaki farklılıktan bahsedebiliriz. Alışlagelmiş yöntemler bugüne kadar sezgisel birtakım kanaatlerce gelişmiş bir yapı iken akılcı yöntemler icra ediliş amacı yönüyle bu yöntemlerden farklıdır. Yeni yönetim anlayışı sezgisel yönetim anlayışından farklı olarak daha sistematik bir yapıda tezahür etmektedir. Yapılacak olan işin niteliğinin işgörene sistemli bir şekilde öğretilmesi önem arzetmektedir. Tabi bu yapılırken işgören ve yöneticiler arasında olumlu bir bağ olması gerekmektedir. Yönetici kesimi ile işgören kesimi arasında kolektif bir yapı meydana gelmektedir. Eski sistemde işlerin yapılması konusundaki işgörenin etkinliğine ve performansına sistematik düzenlilik olmadan bir bağlılık mevcutken yeni sistem içerisinde işçinin yapacağı iş sistematik bir nizam yapısı teşkil etmektedir. Bu yeni sisteme göre işin sistematik yapısını dizayn eden görevli ile işgören farklı kişiler olmalıdır. Üretim etkinliğinin ve işin icra edilmesi konusundaki hangi metodun

seçilmesi gerektiği önem arz etmektedir. Yapılacak olan iş, birtakım alanlara ve farklı parçalara ayrılmalıdır. Söz konusu iş düzenlenirken işin icra edilmesi konusundaki eylemler zinciri önceden tespit edilmiş olmalı, ve bir başarı durumunda ücret artışı şeklinde işgören mükafatlandırılmalıdır. Bu durum etkinliği üst noktalara ulaştıracaktır (Taylor, 2018).

Bu yeni yöntemle göre üretimde etkinlik bakımından alt seviyeler yerine üst seviyeler hedeflenmelidir. Ve işgörenlerin işleri yapma konusunda gelişimine önem verilmelidir (Şimşek, 2010).

Bu noktada işin icra edilmesi konusunda işgörenin etkin olmayan eylemleri tespit edilmiş olmalıdır. Tabiki mesleğin icra edilmesi konusunda başarı ölçütleri aynı zamanda işin hedefi olmaktadır. Tabi bu noktada kazanç seviyesinin maksimum olması hedeflenmiş ve hem işgörenin kazandığı hemde örgütün kazandığı kolektif bir yapı ilişkisinden bahsetmemiz gerekmektedir. Tabiatı itibarıyla insanlar birbirinden farklı yapılara sahiptirler. Dolayısıyla icra edilen işlerde birbirinden ayrı ayrı olmalıdır. İnsanların kendi yapılarına uygun bir işte çalışmaları gerekmektedir. İşletme içerisinde birtakım olumsuzluklar yaşandığında bunun sebebi bazen kişiler değil, işin icra edilme sistemidir (Efil, 1998). Emerson' a göre asıl olan verimsiz bir şekilde çabalamak değil, gereksiz verimsizliklerin ortadan kaldırılarak etkin bir şekilde iş yapmaktır (Hatiboğlu, 1986).

İncelenen ilk kurumlardan biri Bethlehem Çelik fabrikasıdır. Burada demir madeninin bir yerden başka bir yere iletilmesi ile ilgili bir iş tanımı mevcuttu. Başlangıçta incelenen bu iş modeli çok karmaşık bir yapıda icra edilen bir iş çeşidi değildi. Bu mesleğin icra edilmesi için fiziksel kuvvet gerekiyordu. Başlangıçta işgörenler belirli bir oranda demir taşıma eğilimindeydi. Bu işin icra edilmesi konusunda sistematik ve rasyonel bir metodoloji geliştirilmeye çalışılmıştır. Önce mevcut durumda kaç kişi çalıştığı ve nasıl çalıştığı konusu incelenmiştir. Bir kişinin günde ne kadar miktarda demir taşıdığı ölçülmüştür. Ölçülen taşıma miktarının olması gerekenden çok daha az olduğu saptanmıştır. Peki bu soru nasıl çözümlenmeliydi? İşgörenlerin 12,5 yerine 47 ton taşıma performansına sahip olabilecekleri tetkik edilmiş ve işin icra edilmesi hususunda birtakım değişiklikler yapılmasına çalışılmıştır. Bu değişikliklerden biri işgörenlerin rasyonel değerlendirilerek işe alınmasıydı. Öncelikle belirlenen bir hedef vardı. İşgörenler arasında hedefin gerçekleştirilmesini sağlayacak olanların tespit edilmesi için işgörenler test edildi. Fakat süreç bununla sonlanmadı. İşgörenlerin farklı çeşitteki özellikleride bu süreç içinde tetkik edildi. Fakat bununlada kalınmayıp işgörenlerle birebir görüşülerek onların yeni sisteme uyum sağlamaları konusunda direktifler verildi. Ve sürecin sonunda istenilen hedefe ulaşıldı. Ve bu sonuç Taylor' ın

kuramının fiilen gerçekleştirilebileceğine işaret ediyordu. Daha önceki dönemlerde müesseselerde o zamana göre yeni kabul edilen bilimsel sistem uygulanmıyordu. Bu o dönem için bir yenilikti. İlgili döneme kadarki süreçte müesseseler içerisinde işgörenler işin icra edilmesi hususunda daha aktif ve hakimiyet içerisindeydiler. İşin bitirilmesi konusundaki zımnasal süreci kendileri tespit ediyorlardı. Hatta bu durum daha ileri bir boyut kazanmıştır. İşletme içerisindeki işgörenler, aralarında iş gayretinin pasifleştirilmesi konusunda anlaşıyorlar ve daha yüksek verim elde edebilecek kapasiteleri olmasına rağmen düşük bir verim düzeyinde işlerini icra ediyorlardı. Ve bu durumun aynı konjonktürde devam etmesini istiyorlardı. Frederick Taylor Midvale şirketinde yöneticilik pozisyonuna getirildiğinde bu kurulu düzene karşı çıkmıştır. Bu karşı çıkış neticesinde Frederick Taylor ve işçiler arasında bir çatışma vuku bulmuştur. Frederick Taylor birtakım önlemler almak zorundaydı. Amacı üretim konusunda etkinlik seviyesini daha üst noktalara taşımaktı. Bunun yapılabilmesi için direnç gösteren işgörenlerin maaşlarını azaltma yoluna gitti. Yeni işgören sağlayıp onları işe hazırlama yoluna gitti. İşgörenler, üretim konusundaki aletleri bilerek hasara uğratabiliyorlardı. Burada düşük üretim konjonktürünü korumaya yönelik davranan işgörenler ile mücadele edilmesi gerekiyordu. Alet ve teçhizatları tahrip eden işgörenlerin aletlerin onarılma maliyetinden bir parça bile olsa sorumlu olmaları kuralı getirildi. Bu durum aletlerin bilerek zarara uğratılmalarının önünü kesmiştir. Frederick Taylor 3 yıl boyunca çok büyük mücadele vermiştir. Burada önem arzeden konu üst kademe yönetim zümresi ile işgören zümresi arasında kolektif ve sağlıklı bir ilişki geliştirebilmektir. Burada öngörülen en önemli sorun üst kademe yönetim zümresinin işgören zümresinin performansını değerlendirme konusunda veri eksiklikleri olmasıydı. Bu konuda öncelikle veri eksikliklerinin giderilmesi gerekiyordu. Bu konuda işin icra edilmesi konusunda sistematik bir metodoloji yapısının kurulması zaruriydi. Çünkü veri eksiklikleri yönetim alanında eksiklikler meydana getiriyordu. Ve işgörenler üzerinde birtakım uygulamalı gözlemler yapılmaya başlandı. Üst vasıflara sahip iki işgören incelenmeye başlandı. İşgörenlerden istenilen kapasite beklendiği onlara belirtildi. Fakat işgörenlerin yöneticileri yanıltmaması konusunda gereken tedbirler alındı. Acaba bir işgören en iyi performansını nasıl sergiliyor olabilirdi? Bunu anlayabilmek için işgörenler için her görev çeşidi yapılmak üzere belirlenmişti. En ince detaylar dahi işgörenlerin işleri icra etme esnasında kayıt olarak tutuluyordu. Bu detaylar incelendiğinde şu kanaate ulaşıldı. İşgörenler işin belirli bölümlerinde enerji kaybetmekteydiler ve yorulmaktaydılar. İlk gözlemler sonucunda her konjonktür için örnek teşkil edecek sistematik bir yargıya ulaşılamamıştır. Aslında temel amaç kesin yargılara ulaşmaktır. İlk denemede finansal kaynak bulunmuş olmasına rağmen net bir şekilde denemenin amacına tam anlamıyla ulaşılamamıştır. Bu

denemeden belirli bir zaman sonra finansal kaynak temin edilerek tekrar bir deneme yapıldı. Fakat genel kanı aynıydı. Yine belirli bir zaman sonra üçüncü deneme süreci yapıldı. Bu üç aylık bir süreye tekabül eden bir süreçti. Bu denemede diğer denemelerde olduğu gibi finansal kaynak ile beraber ayrıntılı bir şekilde gözlem tesis edildi. İşgörenlerin icra ettikleri iş, enerji bazında birtakım ölçümlere indirgendi. Bu enerji ölçüm kıstasına ayak-libre adı verildi. Bu adeta bir ölçü birimi oldu. (Daha önceki denemelerde aynı birim kullanılmıştı.) Peki işgörenler için harcanan enerji ile işgörenin yorgun hale gelmesi arasında bir bağıllık var mıydı? Elde edilen bütün sonuçlar Matematik uzmanı Carl G. Barth' a iletilti. Ve bu sonuçlar üzerinden birtakım tasniflendirme işlemine benzer şekilde bilgi yorumlaması yapması istendi. Amaç, kesin geçerliliği olan bir yargıya ulaşmaktı. Matematiksel analiz sayesinde bu mümkün olabilir miydi? Bir işgören performansını yorulması sebebiyle tüketir. Peki işgören hangi eylemi nedeniyle yorulur? Mesela demirin kaldırılıp taşınması işini ele aldığımızda karşımıza şu sonuç çıkıyor. Bir işgören belirli bir ağırlıkta bir demiri taşıırken gün içerisinde % 43 lük bir zaman diliminde faaliyet göstermiş oluyordu ve günün % 57 lik zaman diliminde atıl kalmış oluyordu. Burada daha az ağırlıkta yük taşıdığı zaman, çalıştığı zaman dilimi yüzdesel olarak fazlalaşacaktır. Peki bu işgören için iyi birşey miydi? İşgörenin normal olarak periyodik taşıdığı demir miktarının yarısını taşıdığında daha az yorgun olacağını düşünmeliyiz. Fakat buna karşılık olarak gün içerisindeki çalışma süresinin zamansal oranı artma eğiliminde olacaktı. Fakat asıl mesele işgörenin yorulmadan daha çok iş icra edebilmesiydi. Fakat hiç yorulmamak mümkün olabilir miydi? Demiri kaldırma aşamasında kollara ve vücuda ağırlık yükleniyordu. Bu ağırlık aynı zamanda işgörene demiri taşıma esnasındada tesir edecektir. İşgören bu durumda bazı zaman aralıklarında atıl kalarak güç toplamak isteyecektir. Ve bu atıl kalış süreçleri birden fazla olarak tekrar edecektir. Burada bilinmesi gereken husus bilimsel yönetimin eski geleneksel sistemlerden çok daha etkili olacağıdır. Yeni sisteme göre işin icra edilme performansı işgörenlerin inisiyatifine bırakılamazdı. Artık yeni bir bakış açısı ortaya çıkmıştır. İşin icra edilmesi konusunda yönetim zümresinin etkinliği işgörelere nazaran çok daha fazladır. Tabi burada aynı zamanda işgörenlerin yapılacak iş ile tabiatları itibariyle uyumlu olmaları ve işgörenlerin yönetim zümresi tarafından geliştirilmeside önem kazanmaktadır. İşin icra edilmesi konusundaki sistematik metodoloji yaklaşımı bu şekilde muvaffak olacaktır (Taylor, 2018).

Burada metodolojik yapı içerisinde insan unsuru, yapının bir parçası olarak mı kabul edilmektedir? Bu sistem içerisinde insanın öznel bir yanı var mıdır? Dolayısıyla bilimsel yönetim, sistemin kazanması üzerine kurgulanmış bir yapıdır. Bu yapıya göre sistem kazanınca nihayetinde insanda kazanacaktır. Fakat bu konuda asıl mesele yönetim zümresi ile

işgören zümresinin kolektif bir amaç etrafında birleştirilmesidir. Kapitalizm sisteminin kendi içerisindeki pragmatist ve rekabetçi yönleri, bu kolektif ilişki sarmalının oluşmasına bir engel mi teşkil etmektedir? Taylorizm sisteminin iki ana hedef noktası vardır. Üretimde etkinliğin sağlanması ve işlerin akılcı bir şekilde nizamının sağlanması. Fakat bu yapı oluşurken Taylorizm, işçilerin maddi unsurlar ile iş yapısına yönlendirilebileceklerini savunmuştur. Bu konuda örgüt içerisinde işi tasarlayan ve modelleyen zümre ile işi icra eden, gerçekleştiren zümrenin ayrı olması gerektiği savunulmuştur. Tabi bu yapının sağlanabilmesi için yöneticilerin işin nasıl icra edileceği konusunda ayrıntılı bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Yöneticiler eğer bu konuda yeterince bilgi sahibi olmazlarsa o zaman etkili bir yönetimden bahsedemeyiz. Bu sistemin oluşum şeklini incelediğimizde rasyonel davranan insan modeli kurguluyoruz. Maddi ekonomik düzeyini yükseltmeye çalışan insan modeli. Peki bundan daha farklı nitelikteki rasyonellik tanımlarından bahsedebilir miyiz? Tabi ilgili dönemin ekonomik yapısı günümüz ekonomik yapısı kadar karmaşık değildi. Fakat bu yapı içerisinde sistematik birtakım usüller ortaya çıkarmak verimlilik adına iyi niyetli bir çabadır. Bu çaba, ancak birtakım gözlemler ve denemeler uygulayarak gerçekleştirilebilirdi. Zaten bu yapıya bilimsel yönetim yapısı dememizin sebebi denemeler ve gözlemler üzerine kurgulanıp rasyonellik sonucu ortaya konulmasıdır (Aydın, 1994).

Ve bu sistematik yapılandırma, bütün fabrikasyon formülü işlerde kullanılabilir. Benzer deneyler, kürekçilik işi içinde uygulanmıştır. Bu uygulamalar detaylı bir inceleme gerektirmiştir. Ve bu inceleme neticesinde bir işgörenin kürekçilik mesleğinde ne kadarlık bir kürek ağırlığı taşıması gerektiği tespit edilmiştir. Tabi bununla sınırlı kalınmamıştır. İşgörenlerin farklı yapılarıdaki kürek çeşitleriyle işlerini icra etmeleri sağlanmıştır. Burada temel amaç bütün işlerin tek bir standart kürek formuyla yapılmamasıydı. Burada kürek seçimi konusunda kürek kullanılacak materyalin çeşidine bağlı olarak özel küreklerle işgörenler işlerini icra etmişlerdir. Sonuçta inceleme sonucu işgörenlerin demir materyalini 30 pounddan daha aşağı bir seviyede taşıdıkları, kömür tozu materyalini ise 4 pound miktarının altında bir miktarda taşıdıkları görülmüştür. İşgörenin küreği nasıl kullandığı ayrıntılarıyla ve süresiyle tetkik edilmiştir. Küreğin nerelerde kullanıldığı, nasıl kullanıldığı, kullanılan yer nitelikleri, küreğin hangi diklik konumu ile kullanıldığı ayrı ayrı tetkik edilmiştir. Bu çalışmalar Bethlehem Çelik Firmasında icra ediliyordu. Firma büyük bir ölçeğe sahipti ve yaklaşık olarak 600 işgörene sahipti. Daha önce uygulanan sistem değiştirilerek yeni yönetim şekli icra edilmeye çalışılmıştır. Bu yeni yönetim şekli icra edilirken işgörenlerin yaptıkları iş konusunda bilinçlendirilmesi için her iş günü kendilerine düzenli olarak birtakım notlar iletilmiştir. Bu notlar, işgörenlerin hangi aletleri kullanacağını, önceki iş günlerindeki

performansını ve prime hak kazanıp kazanmadığını belirtir durumdaydı. Fakat işgörenler için performans eksikliği neticesinde icra ettikleri mevcut görevin değiştirilme riski ve tehlikesi vardı. Tabi bu sistemin ortaya konulabilmesi için işgörenlerin performansının dikkatli bir usülle takip edilmesi gerekiyordu. Tabi burada sadece iş verimi değil zamansal surette oluşan verimde düşünülüyordu. İşgörenin görev takımları içerisinde kendisinden bekleneni yapması isteniyordu. Bir işgören bireysel olarak işin icra edilmesi konusunda pasif kalırsa veya aksi durumlar tezahür ederse cezalandırma usulü yerine işgöreni bilinçlendirme yoluna gidiliyor ve işgörende değişiklik oluşması bekleniyordu. Burada farklı ekipler sistematize edilmiştir. İşin icra edilmesini sistematik metodlara çeviren ekip, aletleri muhafaza etmekle görevli ekip, işgören bilinçlendirilmesi ve geliştirilmesinden sorumlu ekip gibi ekipler ortaya çıkmıştır. Peki bu yapıyı finanse edebilme konusunda zorluklarla karşılaşılabilir miydi? Yeni sisteme geçileli 3 yıl olunca istatistiksel olarak geleneksel sistem ile bilimsel yönetim arasındaki elde edilen getiri ve maliyet düzeyleri karşılaştırılmış ve rakamlar arasında ciddi farklılıklar gözlemlenmiştir. Tabi bu yeni sistem geleneksel sisteme göre daha aktif bir sistemdi. Hem zamansal olarak hemde maddi unsurlar olarak savurganlığın önüne geçilmiştir. Bu sistemin en büyük getirilerinden bir diğeri, üst yönetim ve işgörenler arasında kolektif bir bağın teşkil edilmesidir. Burada sadece bireysel etkinlik derecesi değil, onların takım çalışması halinde icra ettikleri etkinlik durumuda tetkik edilmiş, işgörenlerin takım halindeki etkinlik derecelerinin tek kişilik etkinlik derecesine göre daha az oranda tezahür ettiği görülmüştür. Bu durum takım çalışmasının çok sağlıklı olamayabileceği izlenimi vermiştir ve bu konuda önlem mahiyetinde tedbirler alınmıştır. Tabi burada önem arzeden bir başka husus yapılacak görevlerin doğru tasniflendirilmesinin yapılması ve sorumlulukların işgörenlere doğru taksim edilmesidir. Bu yeni sistemde artan unsur sadece üretimde etkinlik değildi, aynı zamanda işgörenlerin refah seviyeside yükselme eğilimindeydi (Taylor, 2018).

Fakat burada tanık olunan olaylarda her ne kadar her unsur sistematik bir yapı olarak şekillensede işgörenlerin davranışlarında adeta bir form dahilinde yapılandırıldığını görüyoruz. Örgüt içerisindeki rasyonellik, sadece örgütün bir bölümü dahilinde değil, kümülatif olarak örgütün tamamında vuku bulmuştur. Bu rasyonellik işletmeyi kendi faaliyetleri konusunda maksimum refah seviyesine taşıyacaktır. Burada işgörenin motive edilmesi hususunda tek faktör bilinçlendirme ve ücret artışı yapısıdır (Aydın, 1994).

Burada sistem belirleme konusunda yapılan çalışmalar geniş kapsamlı tutulmuştur. Tabi bu araştırmalar sonucu oluşturulan metodoloji, tekdüze bir yapılaş formuna

indirgenmelidir. Bu forma indirgenememiş ve bir düzen dahilinde oluşamamış bir yapı sistematiklik özelliği kazanamaz (Efil, 1998).

Taylorizm yapısının daha çok örgütlerdeki alt kadroların düzenlenmesi konusunda daha aktif rol aldığını görüyoruz. Bu sistemde zamansal etkinlik kavramıda son derece önemsendiği için teknolojik anlamda her yenilik bu sistemin kurallarıyla sentezlenmeye hazırdır. Bu sistem içerisinde üst yönetim kademesi ve alt kademe arasında işlev gören ara pozisyondaki görevliler çok büyük önem arzetmektedir. Ve sistemin uygulanması için kilit rol üstlenmektedir. Burada sistemin ana unsuru aynı işin defalarca yapılması sebebiyle uzmanlaşmanın iş etkinliğini maksimum düzeye çıkaracağı savıdır. İktisat camiasında verilerin nesnelliğinin sağlanması konusunda radikal birtakım düşünceler zuhur etmiştir. Yönetim alanında üretim etkinliğinin birtakım veri ölçekleriyle ölçülebileceğini savunmak pozitivist paradigmaya atıf olarak kabul edilebilir mi? (Kaya, 1991).

Bilimsel yönetim metotları farklı işlerde de uygulamaya konulmuştur. bunlardan biride duvar örme mesleğidir. Bu meslek, adeta geleneksel bir meslek halini almış, ve uzun bir zaman diliminden beri mevcut metotlarla icra edilmiştir. Frank B. Gilbreth, daha bu mesleğe aşina olması nedeniyle bu meslek için bilimsel metotlar geliştirme amacına yönelmiştir. Bunu gerçekleştirme hususunda işin incelikleri ve nitelikleri belirlenmiştir. Bu incelikler çok büyük oranda detaylandırılmıştır. Bu detaylandırma içerisinde duvar ustasının kullanacağı alet ve materyallere ne kadar uzaklıkta bulunacağı dahi tespit edilmiştir. Burada yeni aletler ve fikirler tasarlanıp duvar ustasının günlük hareketleri adeta planlanmış, atıl hareketler engellenmiştir. Bütün bu detaylar, belkide yüzyıllar boyu geleneksel yöntemler dahilinde düşünülmemiştir. Sonuçta bilimsel yönetim metotları bu meslekte de uygulanmıştır. Bütün bu sistemlerin ortaya çıkış sebebi gereksiz süreleri ortadan kaldırıp zamansal zamansal maliyet yükünü minimize etmektir. Hangi iş kolunda olursa olsun bu sistemi ortaya koyabilmek için söz konusu mesleğin derin bir analizinin yapılması gerekmektedir. Fakat bilimsel yönetim sisteminin uygulama süreci sadece iş esnasında değil, işgörenlerin uygun bir biçimde seçiminin yapılmasından itibaren başlamaktadır. Peki işgörenler çalıştırılırken nasıl bir prim mekanizması kurgulanmalıdır? İşgörenler genel olarak primlerini mevcut görevlerini icra ettikten hemen sonra talep etmektedirler. Bu durum tetkik edildiğinde işçilere çalışma dönemi sonucunda temettü dağıtımı uygulamasının arada uzun bir süre geçtiği için işgörenler üzerinde tesir etme bakımından muvaffak olunamayacağı görülmektedir. İşgörenlerin örgütün kazanç sorumluluğuna ortak edilmesi birtakım olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Çünkü kazancı paylaşma yetkisi aynı zamanda kazancın olması durumunda maliyet yükünü de

paylaşmayı gerektirir. Ve bu durum işgörenlerin kabul edebileceği bir durum değildir. Bilimsel Yönetim, çalışma standartlarının ve usulünün değiştirilmesi yoluyla işletme için zaman veriminin, kar oranının, maliyetler gibi birçok rakamsal değerin değişmesi anlamına geliyordu. Tabi burada belirli işletmeler bilimsel yönetim anlayışına entegre oldukları takdirde kazançlılık durumunun nasıl değişeceğini merak ediyorlardı. Ve araştırmacılardan bu durumun incelenmesini talep ediyorlardı. Bir makine üreten teşebbüs, sözkonusu araştırmacılardan yeni yönetim anlayışına geçişin meydana getirebileceği değişimler konusunda bir incelemede bulunmasını talep etti. Bu örgütte daha önce geleneksel yöntemler uygulanıyordu. Bu örgüt diğer teşebbüslere nazaran daha olumlu bir yapıya sahip bulunuyordu. Araştırmacılar, bilimsel yönetime geçiş dahilinde imalat seviyesinin % 100 den de fazla bir şekilde yükseltilebileceğini belirttiler. Bu ilk başta inanılması zor görünen bir durum gibiydi. Önce örgütün faaliyetleri üzerinde ayrıntılı bir inceleme yapıldı. Amaç işin icra edilmesi konusundaki bütün ayrıntıların tespit edilmesiydi. Yönetim zümresinden bir kişi tarafından 10 senelik geçmişi olan bir makine tespit edildi. Burada icra edilen işin her seviyesi kontrol edildi. Tabiki zamansal verimde incelendi. Metal materyalini bölme işleminde kullanılan bir alet incelenmiştir. Amaç bu makinenin ne kadar surette işi yapabileceğinin bulunmasıdır. Bunun için birtakım kayıtlar tutulmuştur. Bu kayıtlar sadece mevcut durumun kaydı değildi. Aynı zamanda bir planlama mahiyetindeydi. Ve çok büyük bir değişime tanık olundu. Aletlerin çalışma verimi hususunun 2,5 ve 9 kat aralığında fazlalaştığı tespit edildi. Üç yıllık bir periyot sonunda üretim etkinliğinin %100' den fazla bir oranda arttığı (hatta eski üretimin iki katından fazla) gözlemlenmiştir. Tabi süreç daha öncede belirtildiği gibi sadece işin icra edilme aşamasında değil, işgörenin işe kabul edilmesi aşamasından başlamaktadır. Artan unsur sadece üretim etkinliği değildi. Aynı zamanda işgörenlerin ücretleride fazlalaşmıştır. Fakat bu sonuçların elde edilmesi ciddi bir çabayı gerektirmiştir. Tabi bu çabanın anlamlı olabilmesi için yönetimin etkinliğini tespit eden ve planlayan zümre ile işgören zümresinin ayrımını idrak etmek gerekmektedir. Ve karşımıza şu temel görüş çıkmaktadır. Yenilik zaruridir, yenilik kaçınılmazdır (Taylor, 2018).

Yapılan çalışmaların bir tanesinde Midvale Çelik İşletmesinde icra edilmiştir. Odaklanılan asıl görev çelik kesilmesi göreviydi. Tabi bu incelemede en çok zamansal verim kavramının üzerine odaklanabilirdi. Bu inceleme finansal bir kaynak tutarınıda gerektiriyordu. Araştırmacılar bu kaynağın temininide düşünmek zorundaydılar. Bilimsel incelemeler incelenilen alanın ayrıntılı ve büyük olmasına göre değişmektedir. Midvale İşletmesindeki incelemeler 26 yıl sürmüştür. 30000' den fazla inceleme yapılmıştır. 150000 dolardan fazla inceleme maliyeti gereksinimi ortaya çıkmıştır. İncelemelerin temel konusu 10 farklı

makinenin nasıl bir zamansal süreç içerisinde faaliyet gösterdiği ve ne kadarlık bir yoğunlukta faaliyet göstermesinin tespiti. Her ne kadar kolay gibi görülsede bu durum tespit edilmesi uzun süren bir denklem hüviyetindeydi. Ve bu çalışma içerisinde bu süreci etkileyen 10' dan fazla değişken tespit edilmiştir. İncelemelerin odak noktası çeliğin kesilmesi hususuydu. Tabi burada kesme işleminin yanında bu işlemin ihtiva ettiği sürede önem arz ediyordu. Kesme işlemine maruz kalacak materyalin sertlik derecesinde bu işlemin yapılmasını etkiliyordu. Yumuşaklık derecesi yüksek materyalin kesilmesi, aynı materyalin sert haline göre çok daha kolay ve zamansal açıdan verimliydi. Tabi bu tespitin yapılabilmesi için belirli bir zaman geçmesi gerekiyordu. Kesim işlevinin gerçekleştirilmesi esnasında ortamın kuruluk derecesinde tespit edilmiş, buhar ile gerçekleşen ayrıştırma işlevinin daha yüksek bir matematiksel orana sahip olduğu görülmüştür. Meseleyi zor kılan hadise verimliliği etkileyen unsurların çok sayıda olmasıdır. Sadece tetkik ederek değil fiiliyattada bu incelemelerin yapılmasını görüyoruz. Ve bu durum inceleme maliyetlerinin sadece finansal yönden değil zaman yönündende artmasına neden oluyordu. Peki materyali kesme üzerinde daha önce bir çalışma yapılmış mıydı? Bu sorunun cevabı etti. Bu şekilde bir çalışma Bethlehem Çelik Şirketinde yapılmıştı. Carl G. Barth bu çalışmayı Amerikan Makine Mühendisleri Birliğine sunmuştu. Buradaki çalışma işgörenlere yardımcı olabilirdi. Sonuçta en çok anlaşılması gereken husus, bilimsel yönetimin geleneksel yönetim anlayışlarından çok daha rasyonel ve sistematik olduğudur. Bazı spesifik iş alanlarında bilimsel yönetimin gerçekleştirilmesinin hem finansal açıdan hemde zamansal açıdan maliyetinin olabileceği aşıkardır. Ama bu incelemeler işletme yapılarında gözle görülür bir mahiyette çok büyük değişikliklere neden olmaktadır. Şu ana kadar anladığımız kadarıyla bilimsel yönetim sadece mevcut durumu incelemekle kalmaz, mevcut durumu değiştirecek fikirlerde geliştirir. Bu yönetim sistemine bilimsel yönetim dememizin belkide sebeplerinden biri deneylere ve gözlemlere dayanmasıdır. Bilimsel yönetim anlayışının eğitim yönetimi alanına uygulanması ayrı bir şekilde tetkik edilmesi gereken bir konudur. Bu konu, tezahür edebilecek pek çok tartışmaya açıktır. Bilimsel yönetimin en önemli özelliklerinden bir tanesinde işgörenlerin işin yapılması hususunda bilinçlendirilmesidir. Bu konuya birnevi öğretim adıda verilebilir. Fakat bilinçlendirme yapılırken mevcut durumun işgörenlere basit bir form dahilinde aktarılması işgörenlerin bilinçlenmesini kolaylaştırır. İşgörenlerin bilinçlendirildikten sonra yeni çalışma metotlarını uygulayıp uygulamadıkları kontrol edilmelidir. Bu konuda işlerin metodolojisi konusunda uzman kişilerin ara yönetici mahiyetinde onları izlemesi gerekmektedir. Tabi mahiyeti itibariyle bu kişilerin birbirlerinden farklı olmaları gerekir. Mesela işgörene işin icra edilmesi konusunda bilgi kağıtlarını izah eden, aletlerin en verimli şekilde kullanılmasını

anlatan, zamanın etkili kullanılıp kullanılmadığını ölçen görevliler bulunabilir. Biz burada sadece işin icra edilme alanının sistematik olduğunu değil aynı zamanda planlama alanında sistematik bir hüviyet kazandığını görüyoruz. Fakat bu sistematikliğe eğer daha iyi bir sistem getirilecekse mevcut sistemde tartışmaya açılabilir. Bilimsel yönetim mekanizmasının omurgasını oluşturan etmenler şu şekilde izah edilebilir. Kesinlikle zaman konusunda bir inceleme ve planlama yapılmalıdır. Belkide zaman önümüzdeki en önemli etkidir. Aynı zamanda işin yapılması konusunda uzmanlık bölümlendirilmeli ve tasniflendirilmelidir. İşlerin icra edilmesi konusunda bir işleyiş formu oluşturulmalıdır. İşçilerin bilinçlendirilmesi ve bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu sistem kolektif sorumluluğu beraberinde getirmektedir. Bu yeni sisteme entegre olmak işletme için mutlaka bir süreci gerektirmektedir. Yani bunun içinde bir zaman gerekir. Burada adeta bir dönüşüm söz konusudur. Bu değişim adeta bir zihniyet değişimidir. Ve bu değişim bir anda değil, sindirilerek yapılmalıdır. Bu öğretiler bilimsel yönetim uygulamalarının ana ilkeleri olmalıdır. Çünkü değişim zaman isteyen bir süreçtir. İlgili dönemlerde birtakım araştırmacılar otuz dört bin işgörenin çalıştığı kompleks bir yapıya sahip büyük bir örgütü yeni sisteme entegre etmeye çalışmışlardır. Fakat bir hata yapmışlardır çünkü bu değişimi sindirmeden çok kısa bir zamanda gerçekleştirmek istemişlerdir. Gerçekleştirebilecekleri makul süre en az 35 yıl olmasına rağmen kendileri bu sürenin 12 yıl süreceğini planlamışlardır. Bu konuda işlerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi ve zaman konusunda planlamanın yapılması gerekiyordu. Biz buna zamansal çalışmalar adını verebiliriz. Değişim uygulanırken aceleci davranmak grevler gibi olumsuz sonuçları doğuracaktır. Sözkonusu işletmedeki değişim çabaları kötü sonuçlar meydana getirmiştir. Bütün bu gelişmelerden hareketle sadece ve işverenler değil, aynı zamanda ürünü talep eden zümrede sözkonusu ürünü daha düşük fiyattan temin ettiği için karlı çıkacaktır. Peki bu durum kapitalizmin olumlu yönleri olarak kabul edilebilir mi? Bilimsel yönetimin makro ekonomik alanda çözebileceği tek konu verimli üretim artışı değildir. Aynı zamanda makro ekonomik yapıdaki işsizlik sorununada çare olabilecektir (Taylor, 2018).

İşverenler ile işgörenler arasında kolektif ilişki sarmalının kurgulanması açısından Bilimsel Yönetim Kuramı geleneksel yapıya karşı bir devrim niteliğindedir. Fakat bu, yönetim alanındaki ilk devrim değildir. Taylorizm sistemi işçilerin birayssel olarak bilinçlendirildiklerinde grup oluşumuna nazaran daha aktif olacaklarını savunmaktadır (Aydın, 1994).

Peki örgüt içerisindeki görevler sınıflandırılıp dağıtılırken karşımıza çıkan dikey bir görev dağılımı mıdır? Burada işgörelere yol gösterecek usta şeflerinin pozisyonu çok

önemlidir. Geleneksel sistemden farklı olarak Taylorizmde usta şefleride farklı kategorilere ayrılmış ve sayısı arttırılmıştır (Efil, 1998).

Taylorizm ile karşımıza çıkan Bilimsel Yönetim Yaklaşımı tam anlamıyla pozitivist algı dahilinde mi oluşmuştur? Burada planlama yapısının önemi kadar kontrol yapısında önemli olduğunu görüyoruz. Burada en fazla öne çıkan kavramlardan biride profesyonelleşme kavramıdır. Bu kavram tekdüzelik meydana getirdiği gerekçesiyle daha sonraki dönemlerde eleştirilere maruz kalacaktır. Taylorizm işçilerle iş sahipleri arasında kolektif bir ilişki meydana getirmeyi öngörürken bu durum fiiliyatta ne kadarlık bir oranda gerçekleşmiştir?bu ilişkinin oransal olarak yüzde yüzlük bir seviyede fiiliyatta kurulması çok kolay bir durum olarak gözükmemektedir. Taylorizm insan yapısını sadece bir takım nesnel özellikler dahilinde ele almıştır. Aslında bu konuda tartışma özellikleri barındıran bir konudur. Çünkü bu yapıya göre insan, hiç soyut özellikleri olmayan bir yapı olarak mı görülmektedir? Taylorizm kuramı daha çok işletmelerin alt kademeleri için kurgulanmış bir sistemdir. Peki yönetimin üst kademeleri içinde bu sistem kurgulanabilir mi? (Şimşek, 2010)

Elbetteki bütün kuramlar farklı yönleriyle eleştirilere açıktır. Fakat Klasik Yönetim Anlayışını oluşturan yapılar Bilimsel Yönetim Anlayışıyla sınırlı kalmamaktadır. Bundan sonraki bölüm içerisinde Klasik Yönetim Anlayışını oluşturan diğer yaklaşımlar incelenecektir.

#### **4.1.4.3 Yönetim Süreci Yaklaşımı**

Yönetimin fikriyat ve anlayışının gelişmesine katkıda bulunan kişilerden biride Henri Fayol' dur. Fayol aslında Fransa' da bir maden firmasında mühendislik mesleği yürütüyordu. Yönetim ile ilgili Frederick Taylor gibi o da fikirler üretmiştir. Çalıştığı firmanın amacı maden elde etmektir. Henri Fayol çok çalışkan bir yapıya sahipti ve kısa zaman içerisinde mevki anlamında yükselme kaydetmiştir. Henri Fayol' un sadece mühendislik mesleğiyle sınırlı olmayan özellikleride vardı. Çalıştığı işletmenin ekonomik faaliyetleri üzerine çalışmalar yapmıştır. Analiz etmek istediği konulardan biri olarak çalıştığı maden işletmesi içerisinde işletmenin işini icra ettiği coğrafya hakkında birtakım çalışmalar yapmıştır. Fayol' un yaptığı sadece sıradan bir yönetim çalışması değildi. Aynı zamanda bu çalışmalar bilimsellik hüviyetide taşıyordu. Şirketinin bulunduğu alan Commentry kömür alanıydı. Bu

alanla ilgili yapılacak çalışmalarda görevliydi. Mesleği kendisine aynı zamanda mühendislik faaliyetleri ile ilgili bilimsel döküman hazırlama imkanında sağlamıştı. Fransa madenciler buluşmasında sunduğu eserler olduğunu görüyoruz. Bu eserlerin ilki “Hava Etkisi ile Maden Kömürünün Bozulması ve İçten Yanması”, ikincisi “Maden İşletmelerinin Toprak Kayması Konusundaki Nedenleri”, üçüncüsü ise “Commentry Kömür Alanı Tetkikleri ve Delta Teorileri” dir. Fayol’ un çalışmalarının başarıya ulaşması onun sorumluluk alanının genişlemesine neden oluyordu. Zaman içerisinde çalıştığı maden işletmesinin fiili icra sahası daha da genişlemişti. Bu genişlemeler hem Fayol’ un idaresi altındaki alanı genişletiyor, hemde Fayol’un Fransa ülkesindeki ününü arttırıyordu. Fakat tetkik edilmesi ve çözülmesi gereken konular sadece maden alanı ile ilgili teknik konular değildi. Üzerinde düşünülmesi gereken ve fikriyat oluşturulması gereken başka alanlar ve başka konularda vardı. Çünkü sözkonusu işletmeyi başarıya götüren tek unsur maden çalışmaları ile ilgili teknik konular değildi. Yönetim alanı ile ilgili çözülmesi gereken konularda mevcuttu. Bu konuda Fayol’ un yapması gereken etkinliği arttırarak odaklanılması gereken yapıları tespit etmektir. Fayol’ un ilgi alanı sadece teknik madencilikte sınırlı kalmamış yönetim hususunda birtakım analizler yapma durumunda kalmıştır. Bu analizler seneler sürmüştür. Henri Fayol’ a göre yönetim konusu tetkik edilirken bu konu sadece işin icra edilmesinin yanında ticari alana, politik alana, inançsal alana ve diğer pek çok alana sirayet etmektedir. Henri Fayol, bütün kurumlarda icra edilen iş yapılarını farklı tasniflendirmeler dahilinde izah etmiştir. Bu tasniflendirme dahilinde ilk kategori teknik faaliyetlerdir. Bu durum üretim konusunu daha çok ilgilendirir (Fayol, 2013).

Henri Fayol’ un sistemini Frederick Taylor’ ın sisteminden ayrı kılan unsurlar vardı. Taylor’ ın sistemi içerisinde genel anlamda işlerin nasıl bir sistematik yapı içerisinde icra edilmesi gerektiğini sistematize edilmiştir. Peki Fayol’ un sistemi örgütlerin muhtevası açısından daha mı geniş kapsamlıydı? Burada karşımıza çıkan en temel unsur yönetim kavramının bir proses, zamansal bir merhale olmasıdır. Teknik işlerin icra edilmesi hususunu planlamak ve uygulamak yönetim hususunu icra etmekten daha tekdüze ve kolay olmaktadır. Fakat yönetim hususu bu durumdan daha farklıdır (Şimşek, 2010).

Henri Fayol’ un ortaya attığı sistem kabul edilebilecek bir nitelikte genellenebilir bir sistemdir. Kanaatime göre Henri Fayol’ u özel yapan etken, sadece teorik mecradaki birtakım kabullerle yetinmeyip bunları uygulamalı zeminde incelemesidir (Efil, 1998).

Bir işletmenin teknik faaliyetleri sözkonusu işletme için zaruri bir temeldir. Fakat mamulü icra eden örgütün sözkonusu mamulü satabilmeside gerekmektedir. Bir işletmenin

vücuda getirilmesi için ve işletmenin faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için sözkonusu işletmeler sermaye kavramına ihtiyaç duyarlar. Bu kaynağı ortakların bizzat kendilerinden ya da birtakım finansal yapılardan borç niteliğinde alabilirler. İşletme, bütün bu faaliyetlerini gerçekleştirirken işgören, hammadde, makine ve aletlerin güvenliğini temin etmek zorundadır. Örgütler gerek üretim konusunda gerekse her konuda gerçekleştirdikleri işlemleri örgütün gidişatının tespit edilmesi noktasında kayıt altına almak zorundadır. Bu faaliyetler dizisine ise muhasebe faaliyetleri ismi verilmiştir. Çünkü sistematik düşünebilmek için mevcut durumun kaydedilmesi gerekir. Henri Fayol' un içinde bulunduğu zaman diliminden günümüze kadarki olan seyirde teknolojinin gelişmesiyle bu konuda çok büyük bir aşama kaydedilmiştir. Fakat bütün bu iş tanımlamalarında tek alana yönelim vardır. Fakat işletmenin gerçek anlamda var olabilmesi için bütün bu faktörleri birleştirebilecek ve sentezleyebilecek bir yapının vuku bulması gerekir. O yapı yönetim anlayışıdır. Peki klasik yönetim kuramcılarının amacı evrene genellenebilir bir yapı mı geliştirmektir? Bu noktada karşımıza çıkan unsurlardan biri talimat verme kavramıdır. Bu, örgütte olması gereken temel bir işleyiş metodudur. Henri Fayol, tıpkı Frederick Taylor gibi işgörenlerin doğru tespit edilmesi konusuna değinmiştir (Fayol, 2013).

İşletmenin hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi amacıyla yönetim kavramı şu kademelerden oluşmaktadır. Planlama, örgütlenme, yürütme, eşgüdümleme ve kontrol etme. Burada bu sınıflandırma yapılırken örgütün faaliyet alanı konusunda ayrı bir sınıflandırma yapılmamıştır. Bu süreç genel bir örgüt tanımlaması olarak izah edilmiştir (Şimşek, 2010).

Bütün bu yapılar rasyonellik dahilinde düşünülmüş ve oluşturulmuş yapılardır. Bu adeta yönetimi bir süreçler mekanizmasına çevirmektir. Yönetim süreci yaklaşımı yönetim sürecinin icra edilmesine dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu oluşum belirli yönetsel aşamaları kapsamaktadır. Kısacası bu yönetsel aşamalar, fiiliyatta işletme içerisinde pratik olarak icra edilmediği takdirde gerçek anlamını kazanmayacaktır. Her ne kadar bu aşamalar birbiri ardına gerçekleşse de bütün bu aşamalar arasında bir uyum mevcut olmalıdır (Aydın, 1994).

İşletme faaliyetlerine başlamadan önce örgüt bir vizyon ve misyon belirlemelidir. Tabi bunu gerçekleştirebilmek için geleceğe yönelik bir plan yapılması gerekir. Dolayısıyla ilk yönetim aşaması planlamadır (Fayol, 2013).

Örgütlenme ise bir örgütün fiili yapısını ve düzeneğini yerine getirebilme, örgütü oluşturabilme anlamına gelir. Bunu yapabilmek için işgörenlerin temininin sağlanıp örgütü meydana getirmek gerekmektedir. Örgüt meydana getirilirken örgütü meydana getiren

insanların hiyerarşik bir yapıda olmaları, bazı insanların diğer insanlardan daha yetkili olmaları gerekmektedir. Bu durum ise yürütmeyi ve emir komuta ilişkisini meydana getirecektir. Emir komuta ilişkisi gerçekleştirilirken işletme bölümlerinin birbirleri ile koordineli olarak uyumu ve iletişimi gerekmektedir. Bu iletişim tesis edildikten sonra bütün faaliyetlerin amacına ulaşp ulaşmadığı kontrol edilmelidir. Bu son aşama kontrol aşamasıdır (Efil, 1998).

İşletmeye kabul edilecek işgörenlerin belirli oranda birtakım meziyetlere sahip olması gerekmektedir. Bu işgörenlerden beklenen özelliklerdir. Henri Fayol bu özellikleride sınıflandırmıştır. Bunlar vücut ve kuvvet yapısı ile ilgili özellikler, işgörenin işi icra etmesi konusundaki teknik bilgi özellikleri ve işgörenin işin nasıl yapıldığı konusunda daha önceki deneyim özelliğidir. Henri Fayol örgüt yapısının mevkilerini en alttan en üst yapıya kadar tanımlamıştır. Henri Fayol için alt kademenin nitelikleri örgütün niteliğini ön plana çıkarmaktadır. Henri Fayol, farklı meslek gruplarındaki mesleki rollerin sahip olması gereken iş özelliklerinin yüzdesel anlamda oranlarını gösteren bir tablo hazırlamıştır. Bu tablo, bir mesleki nitelik tablosudur. Kısacası Henri Fayol, farklı çeşitteki mesleklerin niteliklerini araştırmıştır. Henri Fayol en alttan en üste kadar farklı meslekleri incelemiş ve birtakım çıkarımlarda bulunmuştur. En alt kademededen en üst kademeye doğru çıkıldıkça meslek sahibinin yönetsel niteliğinin önemi artmaktadır. Yukarı kademededen asıl kastedilen yönetsel anlamda bir yukarılıktır. Yönetim konusundaki becerinin önemide bu şekilde üst kademelerde daha da mühim bir seviyede olmaktadır. Peki bu şekilde bir oranlama her surette doğru mudur? Bu sistematik çalışma her konjonktüre genellenebilir mi? Peki teknik görevli, teknik konularda uzmanlaştıktan sonra mı yükselerek yönetim özelliklerine kavuşur?. Burada alt veya üst kademe mesleği tanımlamasından ziyade örgüt yapısının büyüklüğünde önem arz etmektedir. Henri Fayol örgüt yapılarının büyüklüğüne göre mesleki yeteneklerin oranlarını gösteren bir başka tablo daha yapmıştır. Bu tablolar topyekün incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılır. Örgüt yapısının büyüklük derecesi çok önemlidir. Belirli bir büyüklüğe ulaşamamış bir örgüt yapısında teknik konular daha büyük bir önem taşır. Yönetimsel konuların öneminin artması işletme büyüklüğü ve mesleki kademe büyüklüğü ile doğru orantılıdır. Peki yönetimsel niteliğin teknik nitelikten farkı nedir? Yönetimsel yetenek, hem mevcut teknik durumu görebilmeyi ve anlayabilmeyi, hemde örgütsel konulara daha yukarıdan bakıp geleceği planlayabilmeyi gerektirir. Yönetim konusunda fikir yürüten kişilerden kimi yönetimin insanın tabiatı itibariyle böyle bir doğal yeteneğe sahip olması gerektiğini savunurken kimi görüşler ise yönetim yetisinin sonradan eğitim dahilinde kazanılabileceği görüşüdür. Henri Fayol yönetimde eğitimin önemine vurgu yapmıştır. Fakat

Henri Fayol' a göre yönetim birtakım ilkeler nezdinde vuku bulmalıdır. Teknik konulara karşı olan ilgi, yönetim kavramına olan bakışı geride bırakmamalıdır. Yönetim, ilkeler nezdinde icra edildiğinde daha planlı ve düzgün bir yönetim sureti ortaya çıkar. Fakat bu ilkeler fiiliyatta uygulanmadığı takdirde nihai bir duruma varılamayacaktır. Yapılması gereken burada bir yöntemler olgusu meydana getirmek ve bu surette yöneticilere yol göstermektir. Henri Fayol, kesin yargılara varmak yerine farklı değerlendirmelerin yapıldığı ortak bir platform meydana getirme fikrini sunmuştur. Peki bu tartışma zemini içerisinde Henri Fayol formal ve informal örgüt ayrımı yapmış mıdır? Ya da yönetimi bir metodoloji sistemi ile mi değerlendirmiştir? Her konuda bir metodoloji ortaya atılmadan önce birtakım ilkeler belirlemek zorunda kalırsınız. Bu ilkeler metodoloji oluştururken size yol gösterir. Henri Fayol yönetim konusunda her ne kadar ilkeler öngörsede aşırı bir görüş katılığından kaçınmıştır. Gerçekleştirilecek yönetim metodolojisinin sadece işletme yapısının içinde sınırlı kalması yönetim kavramına karşı bir bakış açısı sınırlandırması anlamına gelebilir mi? Henri Fayol, bir ilkenin bütün zamansal suretlerde katı bir nesnellikle gerçekleşmediğini savunur. Çünkü Henri Fayol, işletmeyi oluşturan insan kavramının değişken bir yapıda olduğunu savunmuştur. Kanaatime göre yönetim ilkeleri tek bir şablon altında sınırlandırılmaz. Çünkü yönetim kavramının muhtevasının genişliği neticesinde sonsuz sayıda ilke geliştirilebilir (Fayol, 2013).

Bir işletme içerisinde herkes her işi yapmalı mıdır? Henri Fayol buna karşı çıkmıştır. Fayol' a göre herkesin spesifik olarak icra ettiği özel bir iş alanı olmalıdır. Biz buna profesyonelleşme adını verebiliriz. Profesyonelleşme ile üretim etkinliği arasındaki doğru orantılı ilişki Adam Smith' inde görüşlerine paraleldir (Şimşek, 2010).

Henri Fayol' a göre uzmanlaşma evrenin doğal bir yasasıdır. Burada uzmanlaşmanın önemi vurgulanırken uzmanlaşılacak çerçeve hudutlarını belirlemek gerekmektedir (Fayol, 2013).

Uzmanlaşılacak kişilerin faaliyetlerini biraraya getirecek ana unsur emir-komuta zincirinin mevcudiyetidir. Peki bu emir komuta zinciri formal mı yoksa informal mı yapıda olmalıdır? Henri Fayol sadece formal yetkiden bahsetmemekte, aynı zamanda informal birtakım unsurlar neticesinde yetkinin zuhur edebileceğinden bahsetmiştir (Şimşek, 2010).

Hatta Henri Fayol, informal yetkinin formal yetkiyi tamamlayıcı bir unsuru olduğunu ve olmazsa olmaz olduğunu savunmuştur. Yetki, mesuliyeti beraberinde getirir. Mesuliyeti şu şekilde açıklayabiliriz. Yöneticinin kendi yönetimindeki personelin edimlerinden dolayı

onlara olumlu veya olumsuz geribildirim vermesi. Mesuliyet olmazsa yetki anlamsız kalacaktır. Mesuliyet, personele geri bildirim davranışlarında hakkaniyeti gerektirmektedir. Peki işletmelerin hacimi büyüdükçe bunu gerçekleştirmek daha zor bir hal mi almaktadır? Peki işgören eylemlerinin olumlu geribildirim verilecek şekilde doğru yapıldığını neye göre tespit edebiliriz? En alt kademedeki işgören ile üst kademelerdeki yöneticilerin eylemlerinde bu kriterler nasıl tespit edilir? Bu tespit önemlidir çünkü üst düzey bir yöneticinin icraatları şirketi pek çok yönden etkilemektedir. Henri Fayol' a göre mesuliyet sahibi olmak bir meziyettir. İnsanlar genel olarak mesuliyet sahibi olmanın uzağında dururlar ve bu durum işin icra edilmesi konusunda bir engeldir (Fayol, 2013).

İşletme içerisinde işletmenin kurallarına uyum gösterilmesi hem işin yapılmasını hemde işgörenlerin birbirleriyle meydana getirdikleri iletişimin formunu belirtmektedir. Bu uyum hem fiili hemde fıkri bir uyumdur. Bu uyum şirketin işleyiş yapısını meydana getirir (Şimşek, 2010).

Bu işleyiş yapısını meydana oluşturabilmek için işgörenlerin işletmenin kurallarına riayet etmeleri gerekir. Henri Fayol bu uyumun ve itaatin öneminden bahsetmiştir fakat bu durumun idari personelin mesuliyetini ikinci plana atmasından sakınmıştır. Peki bir işletmede yönetim yapısı mı daha önemlidir ya da yöneticilerin meziyetleri mi daha önemlidir? Kanaatime göre bu iki yapının sentezi gerekir. İşletme içi kurallara klasik kuramcıların daha çok yazılı kurallar olarak bakmaları beklenebilir. Ama Henri Fayol' un içerisinde bulunduğu ekonomik konjonktürü anlamakta gerekmektedir. Zamansal süreç ilerledikçe bu yazılı kural belirleme anlayışı işgörenlerin menfaatine göre daha da demokratik bir hüviyet vasfı kazanmaktadır. Bu zamansal süreç içerisinde artık işgörenlerde kendi aralarında bir yapılanmalar ile örgütlenip kendi menfaatlerini koruma yoluna gitmiştir. Bu durum toplum içerisinde farklı güç yapıları ve farklı güç dengeleri meydana getirmiştir. İşte işin yapılması ve ücret mevzuatı işgörenler ile işverenler arasındaki uyum noktasını temsil etmektedir. Henri Fayol ayrıca emir komuta birliği yapısından bahsetmiştir. Burada birlik kelimesinin manası önem arz etmektedir. Bir örgüt yapısında işgörenlerin ve üst kesimlerin örgüt kurallarına riayet edebilmeleri için ve bu saygıyı taşıyabilmeleri için bir alt personel yalnızca bir idareci tarafından talimatlandırılmalıdır. Henri Fayol' a göre bunun önemi kesindir. Çünkü talimat verme konusunda bir dualite ortaya çıktığında bu durum işletmenin sistematik işleyişini olumsuz etkileyecektir. Henri Fayol bu olumsuz durumun etkilerini bir ibret niteliğinde önemsemiştir. Henri Fayol aynı zamanda idare birliğinde bahsetmiştir. Her sistematik örgütün bir idare programı vardır. Bir yönetim alanı için ve yönetim mekanizması için tek bir

idare sistematiki mevcut bulunmalıdır. Biz buna işlerin yürütölme sistemi adınıda verebiliriz. Aynı anda iki veya daha fazla sistemlerin olması işgörenlerde akıl karışıklığı meydana getirmektedir. İşletmenin menfaati olduğu işletme içerisindeki işgörenlerin bireysel menfaatleride vardır. Peki işletme menfaatleri ile işgören menfaatleri birbiriyle çatışabilir mi? Bu durumdan menfaat uyumsuzluğu olarak bahsedebiliriz. Fakat ilkesel olarak bir işgörenin veya birkaç işgörenin özel menfaatleri işletmenin menfaatinin önünde ve üzerinde olmamalıdır (Fayol, 2013).

İşletmede eğer uygun bir otorite ve uygun bir disiplin olursa işgören beklenen performansı gösterecektir. Fakat doğru davranışı gösteren ve doğru işler yapan işgörenin idare tarafından mükafatlandırılması gerekmektedir. Peki bu mükafatlandırma sistemi ve mükafatlandırma derecesi neye göre belirlenmelidir? Bu konuda işletmenin bulunduğu bölgenin ekonomik konjonktörü, işgörenin statüsünün ekonomik konjonktörü, yapılan işin önemi bu sorunun cevabına örnek gösterilebilir. Fakat bu mükafatlandırma hakkaniyet ilkesi gereğince icra edilmelidir (Şimşek, 2010).

Mükafatlandırmanın niteliğini oluşturan faktörler bazen idarenin ve işgörenin inisiyatifinde olabileceği gibi bazende dış koşullar neticesinde şekillenebilir. Tabiki mükafatın derecesini tespit edebilme yetisi idarenin tasarrufunda olan bir konudur. Bu dereceyi doğru tespit etmek gerekmektedir. Hakkaniyet neticesinde vuku bulan mükafat işgörene yapılan olumlu bir geribildirim mahiyetindedir. İşgörenlerin ücretlendirilmesi için Henri Fayol üç yöntemden bahsetmiştir. Bunlar zamansal süreç neticesinde yapılan ücretlendirme, işin icra edilmesiyle verilen ücretlendirme, parça başı ücretlendirme olarak belirtilmiştir. Bu üç yöntemin farklı farklı seçilmesi gerekmez. Bu yöntemlerin sentezide yapılabilir. Zamansal süreç ücretlendirmesine örnek olarak günlük işgören ücretlendirmesini örnek gösterebiliriz. Fakat bu durum ciddi bir kontrol süreci gerektirir. Bir başka ücretlendirme şekli işin bitirilmesi karşılığında yapılan ücretlendirmedir. Burada işin bitirilmesi konusunda zaman kısıtlaması yoktur. Burada günlük ücretlendirme metodunda olduğu kadar kontrol gerekmemektedir. Fakat bu yöntem seçildiğinde çok verimli iş yapan işgören ile daha az verimle iş yapan işgören arasındaki fark net bir şekilde anlaşılamaz. Bir diğer ücretlendirme şekli ise parça başı ücretlendirmesidir. Burada önemli olan parçanın üretilmesidir. Genel anlamda fabrikasyon formulu işletmeler için uygun görülen bir sistemdir. Dönemin ekonomik yapısını düşündüğümüzde de aynı sonuca varmamız olasıdır. Fakat burada üretilen parçanın boyunun veya ağırlığının istenilen standartlara ulaşmasının ölçüsünü nasıl belirleyebiliriz? Bunu belirlediğimizde verimide ölçmüş olur muyuz? Bu durum üretimde bir tekdüzellik

meydana getirmez mi? Bu tekdüzeliği ortadan kaldırmanın yolu farklı zaman dilimlerindeki bir kıstasla aynı parça üzerinden farklı ücretler verilmesi midir? Parça başı ücretlendirme görünürde bakıldığında çalışmayı destekleyici bir sistemdir. Üretim tarzı geliştiğinde ve makineler yenileriyle değiştirildiğinde yani teknoloji revize edildiğinde parça üretme süresi üzerindeki verim standartlarında değişebilecektir. Mesela eski makineler yardımıyla 50 dakikada üretilmiş bir parçanın üretimi verimli sayılırken yeni teknolojiye belki 40 dakika başarı ölçütü olarak sayılacaktır. Fakat günümüze kadarki gelişen süreçte ekonomi mecrası Henri Fayol' un dönemine göre daha dijital ve daha soyut bir hale gelmiştir. Bu gelişme bile bize evrensel nitelikte bir yönetim tanımının geliştirilmesinin ne kadar zor olduğunu göstermektedir. Tabi bu sistemlerin yanında ekstra ücretlendirme adı altında yeni bir sistemde düşünülebilir ya da bu diğer sistemlerin alt kategorisine dahil edilebilir. Bütün bu sistemler işgörenin yaptığı işi içselleştirip verimin artırılması içindir. Fakat dikkat edecek olursak bütün bu sistemler maddi ölçüler üzerine kurgulanmıştır. Klasik kuramcılarının usüllerinin en temel karakteristiği budur. Bu konu ileriki araştırmacılar tarafından çok eleştirilecektir.fakat incelencek yapılar ne kadar karmaşıktaysa her konuda sistematik yöntemler geliştirmeye çalışmak iyi niyetli bir çabadır. Bilimsel perspektif bazı durumlarda hatta her durumda buna muhtaçtır. İşgörenlere temettü payı dağıtmak modern bir sistem gibi algılanmaktadır. Fakat bu uygulama Henri Fayol' un döneminde de vardı. Bu uygulama, şirketler başarılı olduğu takdirde işgörenler açısından olumlu olacaktır. Fakat şirket zarar ettiğinde bu durum nasıl yorumlanacaktır? Bir başka ücretlendirme metodu daha vuku bulmuştur. İngiltere'de kullanılmış bu yöntemde satış fiyatı ile doğru orantılı bir ücretlendirme geliştirilmiştir. Fakat burada farklı bir ilişki mevcuttur. Ürünün maliyeti arttıkça satış fiyatında artması beklenir. İşgörenler işlerini verimli bir şekilde yapmazlarsa maliyet artar ve satış fiyatı yükselir. Peki bu sistem işgörenlerin kasıtlı bir şekilde işlerini verimsiz icra etmelerine neden teşkil eder mi? Başlangıçta temettü payı ortaklığı işgören zümresi ile işveren zümresi arasında koordinasyon kurabilecek ve iki zümreyi aynı amaç doğrultusunda birleştirecek bir yöntem gibi gözükmektedir. Fakat her örgüt gelir kazanmak için kurulmadığından bu durum bu örgütler için mevzu konusu değildir. Fakat temettü payı dağıtma yöntemi tartışılabilir bir yöntemdir. İşgörenler günlük yapmaları gereken yaşamsal harcamaları gerçekleştirmek için kendilerine ödeme yapılmasını beklerler. Bu durumda temettü dağıtma yönteminin pratik alanda uygulama durumunu tehlikeye sokabilir. Eğer üretim konusunda sarfedilen çabaya göre ücret verilecekse bu çaba fiili olarak net bir şekilde nasıl tespit edilir? Henri Fayol' un dediği gibi bu durum çok zor mudur? Tabi biz ücretlendirme konusunu sadece işçi pozisyonundaki çalışanlar için değil, idari kademedeki

yöneticiler içinde düşünmemiz gerekmektedir. Konu sadece işletmenin başarısını elde etme değildir. Aynı zamanda işgörenlerin ve idari personelin bu kazanç üzerinde ne kadarlık bir hakkının olduğunu tespit edebilmek meşakkatli bir meseledir. Tabi klasik kuram dahilinde incelediğimiz bu güdüleyici unsurların maddi ölçütler dahilinde kurgulanılmaya çalışıldığının altını çizmemiz gerekmektedir. Fakat idari anlamdaki işgörenleri orta seviye ve üst seviye olmak üzere iki farklı sınıflandırma yoluna gidebiliriz. Bu düzeydeki yöneticilerin işçilerin tepkilerinden farkı ortaya çıkartılarak ücretlendirme konusundaki tutumları incelenebilir. Üst düzeydeki idarecilerin gelirlerinin şirketin temettüsüne taksim ettirilmesi, işçilerden daha fazla kabul görecektir. Tabi mahiyeti itibariyle şirketlerde birbirlerinden farklılık arzedecektir. Dolayısıyla ücretlendirme sistemlerinin hangi şartlarda başarıya ulaşacağını tartışmak daha karmaşık bir tetkik olacaktır. Bu konuda şirketlerin kazanç yapılarındaki büyüklük oranları kıstas alınarak bir sınıflandırmaya gidilebilir. Ücretlendirme şekilleri çeşit çeşittir ve belirli noktalarda bunları ayırmak gereksede farklı iki ya da daha fazla ücretlendirme şeklinin bileşimide yapılabilir. Henri Fayol' a göre kazanç durumu ve kazancın yapısı örgütten örgüte değişmektedir. Ücretlendirme yapılırken idarecilerin amacı işgöreni hoşnut edebilmektir. Çünkü bu durum performans olarak işin icra edilmesine etki edecektir. Fakat işgörenin davranış formu sadece şirket içerisinde şekillenmez. Bu hususuda göz ardı etmemek gerekir. Peki idareciler işgörenlerin iş dışındaki hayatlarını tetkik etmişler midir? Bu konudaki deneyimler olumsuz sonuç vermiştir. Fakat fabrika dışı yaşama uyum gösterecek iş ortamı işgörenler için zaruri midir? (Fayol, 2013)

Yönetim konusunda düşünebileceğimiz bir başka husus yetki kavramının nerede toplanması gerektiği hususudur. Bu konuda işletmeleri demokratik veya demokratik olmayan işletmeler olarak sınıflandırabiliriz. Bazı örgütlerde Nihai Yetki adını verdiğimiz bir kavram kurgulanabilir. Nihai Yetki bütün yetkilerin üzerinde olan emir verme yetkisidir. Bu yetki türü demokratik olmayan örgütlerde en üst makama verilmiştir. Fakat demokratik örgütlerde yetki kavramı açısından daha paylaşımcı bir durum söz konusudur (Şimşek, 2010).

Henri Fayol' a göre merkezilik olarak nitelendirebileceğimiz durum doğanın yapısında teşkil eden bir durumdur. Tıpkı insan anatomisinde akılın insan yapısı için nihai karar merci olması gibi. Peki bu yapının oluşumu işletmeden işletmeye değişir mi ya da değişmeli midir? Bu konuda yetki sistematüğini dikey ve yatay versiyonlar olarak düşünebilir miyiz? Bu durum örgüt içi iletişim yapısında etkileyecektir. Ve bu durum işin yapılış formunu eninde sonunda etkileyecektir. Fakat bu durumda idarecinin verdiği komut işçilerden iletilirken değişikliğe uğrar mı? Örgüt yapısının demokratik olmasının derecesi sadece örgüt

yapısına değil aynı zamanda örgüt yapısının içindeki insanların pozisyonlarının niteliklerinede bağlıdır. Peki örgütün demokratiklik derecesi zamansal süreçlere bağlı olarak değişebilir mi? Peki örgüt içerisinde alt statüde bir işgörenden en üst statüdeki idareciye kadar iletişim yapısının nasıl tasavvur edileceği ve nasıl bir formda oluşması gerektiği hiyerarşik yapı kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Tabi Klasik Kuramı incelediğimiz için iletişimin formal yönünden bahsetmek durumundayız (Fayol, 2013).

Bu iletişim ve yetki formunda her üst statüdeki birey kendisinden alt statülerdeki bireyleri kontrol etme durumundadır. Örgüt içerisindeki emir kavramıda bu formdan etkilenmektedir (Şimşek, 2010).

Hiyerarşi, etkinliği meydana getirmelidir ve bu etkinlik çeşitlerinden biri zamansal verimdir. Formel iletişim yapısı oluşturulurken bu hususunda düşünülmesi gerekir. Şirketlerde iletişim hususunu tasavvur edecek olursak iletişim formunu bir piramide benzetmemiz mümkündür. Bu piramit içerisinde yukarıdan aşağıya ya da aşağıdan yukarıya dikey iletişim olduğu kadar gerekli görüldüğünde yatay iletişimde olabilmektedir. Yatay iletişim bazı zamanlar iletişimin zamansal anlamdaki maliyetini azaltıp mesajların daha çabuk iletilmesine sebebiyet verebilir. Fakat bu durumun kabul edilebilir olması için yatay iletişimde bulunan çalışanların iletişim halinde oldukları eylemler üstleri tarafından tasdik edilmelidir. Örgütün kamu teşebbüsü veya özel sektör teşebbüsü olmasına bağlı olarak bu iletişim formu değişebilmektedir. Burada temel alınması gereken konu örgüt menfaatidir. Fakat örgüt menfaatleride kamu ve özel teşebbüs olma durumuna göre değişmektedir. Kamu örgütlerinde örgütün menfaatleri memur zümresine idrak ettirilmelidir. Bu menfaatler kamu menfaatleridir. Daha önce belirttiğimiz dikey iletişime gerek kalmaksızın aynı statüde iki işgörenin yatay iletişimine köprü metodu adı verilmektedir. Bu metot ile birlikte zaman tasarrufu meydana gelecektir (Fayol, 2013).

Bu durum alt kademe ve orta sınıf işgörenlerin verimliliklerini ve aktifliklerini arttıracaktır. İster kamu olsun, ister özel sektör olsun teşebbüsün faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için bir düzen formuna sahip olması gerekir. Peki bu formu nasıl açıklayabiliriz? Mesela üretim örgütlerinin içerisinde fabrika binası, fabrika binasının içerisindeki makineler, mamulün üretilmesinde kullanılan ara mamuller gibi materyallerin yerli yerince olmasına biz düzen adını veriyoruz (Şimşek, 2010, s. 51; Fayol, 2013, s. 69).

Bu noktada malzemeler için mekan tespiti çok önemlidir. Mekan tespiti üretimin zamansal sürecinede etki eder. Ve bu mekan tespitinin seçiminde üretim formunun yapısı ve

işleyişide düşünölmek zorundadır. Biz buna materyal mekan düzenlemesi adınıda verebiliriz. Tabi bu noktada materyal düzenlemesinin yanında işletmedeki gerek işğörenlerin gerekse idarecilerin bulunması gereken yerlerde tanzim edilmelidir. Bütün bu mekan tespitleri yönetim alanının bir parçasıdır. Yönetim alanının bir diğör parçasıda işğörenlere karşı davranışlarda doğruluğün esas alınması, haksız muamele yapılmamasıdır. Bu durum eşitlik olarak nitelendirilmektedir. İşğörenin ve idarecinin bir işi icra etmesine alışması için bir sürece ihtiyaç vardır. Ancak bu surette uzmanlaşmadan bahsedebiliriz. Bu konuda işin icra edilmesi konusunda tutarlılık gerekir. Çünkü bir idarecinin ehil hale gelmesinin hem zamansal anlamda hemde maddi anlamda bir maliyet teşkil edeceğö aşıkardır. Dolayısıyla başarı konusundaki tutarlılık kavramı önem arz etmektedir. Herhangi bir iş gerçekleştirilirken iş formunun sistematik bir taslağı meydana getirilmelidir. Başlangıç aşamasında herşey bir fikir formunda başlar. Sonra eyleme dönüşür. İlerleyebilmek için hem fikri yapıyı hemde eylem kapasitesini hazır tutmak ve bunlardan mümkün olduğö sürece yararlanmak gerekmektedir. Peki işi meydana getirme konusundaki ehillik durumu temel olarak doğuştan mı kazanılır ya da bunun için bir eğitim süreci zaruri midir? Peki bu ehillik maddi unsurlarla mı ölçölmelidir? Henri Fayol bu konuda teşvik kavramından bahsetmektedir. Her işğörenin iş yapısına olan olumlu çabalarını pekiştirmek gerekmektedir (Fayol, 2013).

İşletme içerisinde işğörenlerin menfaatleri mevcut bulunduğö gibi aynı şekilde işletmenin menfaatide mevcuttur. Bu toplu olarak birbirleriyle ilişkilendirilmesi gerekmektedir. Bu konuda emir bakımından bir yapının mevcut olması ve işğörenler arasında olumlu etkileşim bulunması gerekmektedir (Şimşek, 2010).

Bu birleşim ne kadar tutarlı olursa işletme hedefine o derece hızlı ilerler. Bireysel menfaatin örgüt menfaatinin önüne geçmesine veya bu iki menfaat durumunun birbiriyle çatışmasına izin verilmemelidir. Bu önlemde yönetimin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeyi işleyen bir mekanizma gibi düşünürsek iletişim formunda meydana gelen değışmeler, aksaklıklar engellenmelidir. İşletmenin içinde meydana gelebilecek bir amaç birleşmesi tasavvur edilirken işletme sadece kendi içerisinde kapalı bir yapı olarak düşünölebilir mi? İşletme dışı birtakım yapılar bu durumu etkileyebilmektedir. Zaman içerisinde sendikalar gibi birtakım mesleki örgütlenmeler vuku bulmuştur. Bu gibi örgütlerin işletmelerin kapalı bir yapı olmama durumunu pekiştirdikleri söylenebilir mi? Henri Fayol tek bir ilkeler düzeni yerine ilke sayısının arttırılabileceğini savunmuştur. İlkeler tespit etmek yönetim için zaruridir (Fayol, 2013).

Bu bölümde Yönetim Süreci Yaklaşımının temel niteliğinden ve yönetim ilkelerinin içeriğinden bahsedilmiştir. Bundan sonraki bölümde ise yönetim sürecinin alt bölümleri ayrı ayrı incelenecektir.

#### **4.1.4.3.1 Planlama**

Bir an için rüzgar enerjisiyle hareket eden ama denize açıldığında gideceği rotası olmayan ve hangi yollardan hangi limana gideceğini bilmeyen bir gemi düşünün. Bu geminin mevcudiyetinin bir anlamı olmayacaktır. Çünkü gemi herhangi bir yolda herhangi bir limana ulaşamayacaktır. Bu örnek, işletme için planlamanın önemini bize arzetmektedir. Üretim konusunda hangi yol tercih edilmelidir? Hangi işgücü ve makinelerle bu üretim hacimine ulaşılabilir? Bu tür sorular planlama hakkındaki sorulardır. Peki işletme için stratejik planlar yapıldığı zaman bu planlar işletmenin faaliyet dönemi içerisindeki gidişatına göre değişikliğe uğrayabilir mi? Bu noktada gelecekteki hadiselerin önceden tespit edilebilir olup olmaması çok önemlidir. Peki biz planlamayı maddi unsurların planı ve maddi olmayan unsurların planı olmak üzere ikiye ayırabilir miyiz? Kanaatimce ayırabilmemiz mümkündür. Maddi unsurların planına örnek olarak üretim malzemelerinin nasıl ve nerede kullanılacağını tespitini örnek gösterebiliriz. Bir planın doğru bir formla hazırlanıp hazırlanmadığını tam olarak nasıl bir durumla anlayabiliriz? Planın gerçekleştirilme aşamasından sonra kesin yargılara ulaşırız. Fakat plan henüz gerçekleştirilmeden bir yargıya ulaşabilmemiz için bir tespit yolu bulunabilir mi? Bu tespit yolu belkide planın önceden incelenmesidir. Birinci kıstasımız ortada sadece tek bir planın mevcut olmasının zaruriyetidir. Birden fazla planın zuhur etmesi anlam kargaşalığı meydana getirir. Emirın uygulanması veya üretim programının ortaya konması noktasında bir dualite meydana getirir. Bazen ortaya çıkan bir plan işletmenin sahip olduğu alt işlere ve alanlara göre kategorilendirilir. Planın oluşması esnasında işin icra edilmesi konusunda bir tutarlılık olması gerekmektedir. İşin aksamaması gerekmektedir. Oluşturulan plan, karşılaşılabilecek beklenmeyen durumlara karşı revize edilebilir bir mahiyette mi olmalıdır?. Planın uygulanması kadar planın işgörenler tarafından idrak edilmeside gerekmektedir. Planın ihtiva ettiği zamansal süreç ne kadar büyükse öngörülebilirlik o derece zordur. Planın ihtiva ettiği kadar planın uygulanabilirliğide önemlidir. Planın uygulamaya geçirilmesi işletmenin bölümlerine göre tasniflendirilebilmekte, her bölüm plan açısından alt dallara ayrılabilir. Çünkü kanaatimce planın etkili olabilmesi için alanlara göre

sınıflandırılması gerekir. Bir maden işletmesi ile bir demir işletmesi veya fabrikasyon formu bir üretim işletmesinde plan hususu mahiyeti itibariyle aynı olabilir mi? Yapılan işlemler ve tasniflendirmeler muhtemelen farklı olacaktır. Bir senelik zamansal surette nihayete erdirilemeyen işler diğer senelere sirayet edecektir. Ve birtakım işler kendilerinden farklı işleri bir şekilde nedensel bir ilişkiyle etkileyecektir. Planlar yapılacak işler için bir yol gösterici mahiyetindedir. Planın fiili olarak uygulanması plana ve yapılan işlere karşı bir tecrübe meydana getirir ve planın fiili uygulama etkinliğini artırır. Dönemin sonunda fiili sonuçlar ile planlanan sonuç senaryoları birbirleriyle mukayese ettirilmelidir. Planlama yapılması sadece özel teşebbüsler için değil kamu alanı içinde önem arz etmektedir. Her iş icra edilirken sistematik bir izah planı hazırlamanın yararı büyüktür (Fayol, 2013).

#### **4.1.4.3.2 Örgütlenme**

Kanaatime göre örgüt yapılarını yüzeysel anlamda iki farklı sınıflandırma içerisinde düşünmemiz mümkündür. Formel ve informal örgüt yapıları olmak üzere. Ve yine kanaatime göre insanlık tarihinde informal örgüt yapılanması formel örgüt yapılanmasından daha önce zahir etmiş olabilir. Henri Fayol' un dönemine geri dönecek olursak örgütlenme, işletmenin maddi öğelerini işletmenin faaliyetlerinin zahir edebilmesi için birleştirilmesi ve ortaya konması anlamına gelmektedir. Örgütlenmenin karmaşıklığı veya zorluğu, örgüt yapısının büyüklük derecesi ile doğru orantılıdır. Kurgulanan örgüt alt yapıları örgütün hedefleri ile paralel olmalıdır. Bu paralelliğin tesis edilebilmesi için materyallerin ve insan gibi sosyal unsurların uyumu gerekmektedir. Peki örgüt içerisindeki iletişim yapısı örgütlenmenin sosyal yönüne örnek gösterilebilir mi? Henri Fayol örgütlenme konusunda işletme varlığının şuurunun işgörenlere ve idarecilere aşılmasından bahsetmiştir. İcra edilen eylemlerin adalet çerçevesi içerisinde yapılmasından bahsetmiştir. İşletme varlığının şuru işgörene aktarılırsa kontrol mekanizması daha rahat bir şekilde işleyecektir. İşgörenlerin bireysel menfaatleri ile örgütün genel menfaatleri birbirlerine paralel bir seyrinde izlemelidir. Gereksiz yere iş ve zaman harcamaları yapmaktan kaçınılmalıdır. Materyal odaklı örgütlenme ile sınırlı kalınmaması gerekmektedir. Aynı zamanda örgütün sosyal yönü olarak tanımlayabileceğimiz insan planlaması karşımıza çıkmaktadır. Henri Fayol farklı örgütlerde olsa bile sosyal yapıların birbirine benzeyebileceğini savunmuştur. Bu durum genellenebilir bir yönetim yaklaşımının oluşmasına sebebiyet vermiş olabilir mi? Aynı alanda faaliyet gösteren yapılarda

bu benzerlik daha belirgin bir surettedir. Tabi bu iddiayı savunmak için Henri Fayol' un mevcut bulunduğu dönemin konjonktüründe tasavvur etmemiz gerekmektedir. Burada doğru insanı doğru pozisyona yerleştirmek mühim bir durumdur. Henri Fayol, örgütün haciminin genişlemesinde bahsetmiştir. Farklı örgütlerin sinerji yoluyla ekonomik alandaki nüfuzlarının arttırılabileceğini savunmuştur. Henri Fayol, işletme hatta örgütlerdeki yönetim yapısını biyolojik mecradaki bitki ve hayvan anatomisine benzeterek bir örneklendirme dahilinde yönetim kavramını anlatmıştır (Fayol, 2013).

Bu durumdan anlaşılıyor ki Henri Fayol çalışmasına bilimsel bir hüviyet kazandırmıştır. Şu hususu anlıyoruz ki yönetimin olması için insan unsurunda olması gerekmektedir. Tabi bütün bu manaları tartışırken literatür içerisindeki tüm isimlendirmelere dikkat etmemiz gerekmektedir. Yönetim hususu konusunda işgörenlerin sadece diğer işgörenler ile beraber kuduğu sinerji değil aynı zamanda işgören unsuru ile teknolojik altyapı arasında kurulan bir sinerji yapısından bahsetmemiz gerekmektedir. Bu sinerji üretimde verimliliği sağlayacaktır. Ekonomik mecrada insan unsurunun her koşulda rasyonel düşünüp davrandığı varsayılır. Fakat kanaatime göre her koşulda geçerli tek bir rasyonellik tanımı yapılamaz (Tosun, 1982).

İnsan unsuru işletme içerisinde mesleki rollerle bütünleşmiş mekanik yapının bir parçasıdır. Henri Fayol işletme içerisindeki mesleki rollerle bütünleşmiş insan unsuruna sosyal yapı adını mı vermektedir? Henri Fayol işletme içerisindeki mesleki düzeyleri hiyerarşik bir düzen dahilinde sınıflandırmıştır. Sınıflandırma en üst kademeden en alt kademeye doğru zuhur etmiştir. En üst kısımda yönetim kurulu ve genel müdür, en alt kısımda işgörenler bulunmaktadır. Peki örgüt içerisindeki genel müdürün bireysel vasıflarının yönetim konusunda ne kadarlık bir oranda zuhur etmesi gerekmektedir? Ya da yönetim yapısı bireysel vasıflara ne kadar bağlı olmalıdır? Genel müdürün örgüt içerisindeki yardım aldığı kurum danışma kurumudur. Bu kurumda bulunan bireyler sadece genel müdürden komut alırlar. Fakat bu kurumun olması zaruri bir durum değildir. Bu şekilde ve tertipte genel müdüre yardım eden heyetlerin olması çok mühimdir ve bu durum genel müdürün yükünü hafifletir. Genel müdürün alt kademesinde bağlı bulunduğu müdürler vardır. Bu müdürlerinde etrafında danışılacak bireyler ve heyetler bulunabilir. Henri Fayol, Frederick Taylor' ın sisteminde incelemiştir. Peki yönetim hususu gerçekleştirilirken nasıl bir değişim vuku bulmuştur? Özellikle makine konusunda üretim işlevi gören örgütler başlangıçta askeri örgütlenme sistemini anımsatan bir yetki düzenine sahiplerdi. Emir komuta açısından dikey bir iletişim yapısı ön plana çıkmakta, yönetici konumundaki zümrenin üzerindeki yük hem

çok yönlü hemde ağır şekilde karşımıza çıkmaktadır. Daha sonra bu askeri sistem değiştirilmiş ve her bir yöneticilik alanına göre ayrı ayrı alan yöneticileri tespit edilmiştir. Önceki sistemde bir yönetici 8 ya da 9 işçeşidini kontrol ederken yeni sistemde mevcut olan 8 ya da 9 alt iş için ayrı ayrı yöneticiler tayin edilme yoluna gidilmiştir. Artık tek bir yönetici bütün işlerden sorumlu olmayacaktır. her bir alt işin uzmanı amir kategorisinde olduğu için işler daha muntazam icra edilecektir. Bu sistem, aslında Henri Fayol' unda incelediği Frederick Taylor' ın sistemidir. Bilimsel Yönetim olarak isimlendirilmektedir. Peki bu sistemle birlikte emir komut birliği dediğimiz yapı ihlal edilmekte midir?. Atölyenin idare edilmesinden sorumlu görevliye danışacağı bir başka görevli tahsis edilmesini Henri Fayol desteklemekte fakat emir komuta birliğinin dışına çıkılmasını eleştirmiştir. Henri Fayol işletmeyi meydana getiren insan unsurunda değinmiştir. Fakat klasik görüş karakteristiği olarak insan unsurunu mekanik yapıyı oluşturan maddi yapılara benzetmiştir. Yönetim kavramı elbetteki örgütün büyüklük yapısı ilede ilişkilidir. Küçük çaplı bir örgüt yapısında yöneticilik vasfı büyük çaplı bir örgüt yapısından farklılık arzedecektir. Burada işin gerçekleştirilmesi ile yönetim arasındaki farkı idrak edebilmek gerekmektedir. Bu konuda büyük çaplı örgütler bünyesinde işin icra edilmesi yönetimden ayrı tutulmuş idareci zümresi bu konuda büyük oranda yönetime odaklanmıştır. Çok büyük çaptaki işletmeleri sadece bir bireye bağlı olarak yönetmek mümkün değildir. Çünkü bütün bu sorumluluklar tek bir bireye ağır gelebilir. Dolayısıyla üst düzey yöneticiye yardımcı olacak bir danışma heyetinin olması önem arz etmektedir. Bu heyet sadece mevcut durum analiziyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda ileriye dönük hamlelerin fikirlerini de sunabilir. henri Fayol bu heyetin mutlaka olması gerektiğinden bahsetmiştir. Daha önce incelediğimiz Frederick Taylor' ın sisteminde daha çok işçilere ve işçilerin yaptığı iş sistematığına odaklanılıyordu. Henri Fayol' un sistemi ise daha çok üst kademe yöneticilerinde odaklanmıştır. Henri Fayol yöneticilik meziyetlerini belirlerken bu meziyetlerin bütün işletme çeşitlerinde genellenebilir olduğunu savunmuştur (Fayol, 2013).

Buradan anlamalıyızki yönetici olmanın meziyetleri tek yönlü olarak nitelendirilmemelidir. Burada karşımıza çıkan meziyetlerden yönetme meziyeti en mühim nokta olmakla beraber daha az önem arzeden bazı diğer meziyet eksiklikleri danışma heyeti ile giderilebilmektedir. En alt işgörenden başlayarak üst seviyelere doğru çıkıldıkça bilinmesi gereken iş alanı yelpazesi genişlemektedir. İşletme içerisindeki yetki şeması işletme içerisindeki insan unsurunun nasıl şekillenmesi gerektiği konusunda yönetime yarar sağlar. Yetki şeması örgütün sistematik yapısını özetler ve bu durum olası iş aksaklıklarının önüne geçer. Ve bu durum planlı olmayı destekler. Henri Fayol, tıpkı Frederick Taylor gibi işgörenin

seçilmesine önem vermiştir. Üst kademelere doğru yöneldikçe yanlış kişinin işe alınması işletmeye daha olumsuz bir etki meydana getirecektir. Daha önce yöneticilik vasfının işletmenin büyüklük derecesine göre değişebileceğinden bahsetmiştik. Büyük çapta bir işletme içerisinde idari personelin idarenin inceliklerini bilmesi işin nasıl icra edileceğini bilmesi kadar hatta daha fazla önemli olabilir. Henri Fayol kendi dönemindeki eğitim sisteminin yapısından bahsetmiş hatta bazı noktalarda eğitim sistemini eleştirmiştir. Bu eleştirilerinden bir tanesi mühendis okullarının eğitim yapısının tek yönlü olması, idari yeteneği geliştirici çok fazla ders bulunmaması, matematiğe aşırı önem verilip diğer derslerin öneminin azalmasıdır. Klasik Yönetim Düşüncesinde mekanik yapı anlayışı vardır fakat Henri Fayol birtakım davranış kurallarında değinmiştir. Ve yönetici konumunda olacak bireylere işgörenlere nasıl davranacakları konusunda tavsiyelerde bulunmuştur. Henri Fayol yöneticilik konusunda informal deneyim olarak aile kurumunu örnek göstermiştir. Aile kurumundaki informal deneyimlerin yönetim hususundaki bilinç seviyesine yardımcı olduğunu savunmuştur (Fayol, 2013).

#### **4.1.4.3.3 Kumanda**

Kumanda, bir üstün kendi yetkisine bağlı alt kademelerdeki işgörenlerden maksimum yarar elde edebilmesi durumudur. Burada hem yapılacak işin bilinmesi, hemde alt kademelerdeki işgörenlerin özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu şekilde yönetici hangi işgörenin işine uygun olup olmadığına kanaat getirebilir. Fakat idarecinin yapılacak iş konusunda aşırı derecede teferruatlar içine düşmesi idareci için olumsuz bir durum teşkil edecektir. Bir idareci en fazla 6 işgöreni teftiş edip yetkisi altında bulundurmalıdır. Fakat icra edilen iş çok kolay bir formda ise bir ustabaşı pozisyonundaki bir idareci daha fazla işgörene emir verip onlardan sorumlu olabilir. Klasik kuramcılara göre nasıllı makinelerin belirli periyotlarla gözetimi, incelemesi yapılıyorsa yine belirli periyotlarla örgütteki insan unsurunda incelenmesi gerekmektedir. Buna biz bir mevcut durum değerlendirilmesi diyebiliriz. Bu değerlendirmeyi yapmak işletme için zaruridir. Bu değerlendirme farklı tarihlerdeki örgüt şema formlarının karşılaştırılması suretiyle gerçekleştirilip örgütteki insan unsurunun değişimi hakkında bilgi verir. Tabi bu konuda emir verme ve emir alma konusunda bir dualitenin ortaya çıkması örgüt yapısının işleyişini olumsuz etkileyecektir. Bir idareci, uygulamak istediği yönetsel hamleleri kendi alt kademesine idrak ettirmelidir. Gerektiğinde

onlarında fikirlerini alabilir. Böyle bir yol seçildiğinde hamleler daha verimli uygulanır (Fayol, 2013).

#### **4.1.4.3.4 Koordinasyon**

Parçalara ayrılmış işlerin bir uyum neticesinde birleştirilmesi zaruridir. Tabi bu durumun yapılabilmesi için işletme bünyesindeki herkesin işlerini doğru şekilde yapmaları gerekmektedir. Çünkü işletme içerisindeki her departmanın işin icra edilmesi konusunda bir hedefi mevcuttur (Fayol, 2013).

Bütün bu çalışmaların nihayetinde işletme içerisindeki farklı bölümlerin birbirleri ile koordineli olması sağlanmalıdır. Bu durum örgütün bütünlüğünü sağlayan bir etmendir. Çünkü büyüklü küçüklü her alanın işletme için önemi vardır. Bu ilişki adeta zincirleme bir ilişki şeklinde karşımıza çıkmakta, bu bölümlerin bir tanesinde bile yaşanan bir eksiklik örgütü çalışamaz duruma getirebilmektedir. Tabi bu yapının ortaya konulabilmesi için sağlıklı bir iletişim ve bilinç yapısının oluşması gerekmektedir. Gerekirse bu durumun oluşabilmesi için periyodik olarak farklı bölümler arasında fikir istişareleri yapılabilir (Şimşek, 2010).

#### **4.1.4.3.5 Kontrol**

Bir örgüt içerisinde iki farklı değer yapısı mevcuttur. Birincisi planlanan değerler, ikincisi ise fiili değerlerdir. Bu iki değer formunun birbirleri ile ne kadar örtüştüğü bir idareci açısından önemlidir. Dolayısıyla kontrol aşamasında aslında biz başlangıçtaki planlama aşamasıyla bir ilişki kurmuş oluyoruz. Kontrol aşamasındaki fiili sonuçlar bir sonraki dönemin başlangıcındaki planlama aşamasını etkileyebilmektedir (Şimşek, 2010).

Sonuç olarak Henri Fayol, derin bilgisi ve tetkikleriyle sadece işlerin nasıl icra edildiğini bilme durumu ile yetinmemiş yönetim konusunda geçerliliğini korumuş birtakım ilkeler geliştirip yönetim anlamında bir süreç sistematigi meydana getirmiştir. Yönetim konusunda yapılan araştırmaların önündeki en büyük engel araştırmaların genel anlamda teorik mecra ile sınırlı kalmasıdır. Bu durum kısmende olsa yönetim alanına karşı olan bakış açımızı daraltmakta, meselenin derinine inmemizi zorlaştırmaktadır. Yönetim alanının fiili

olarak derinine inen yöneticiler ise teorik kuramlar meydana getirme konusunda zaman bulamamaktadırlar. Fakat Henri Fayol, hem yönetici kimliği ile, hemde araştırmacı kimliği ile her iki alanında derinine inmiş, yönetim alanındaki çalışmaları ile ürettiği teorik kavramlar üzerinden çok geniş bir zaman dilimi geçmesine rağmen etkinliğini korumuştur. Fakat bu durum yönetim alanı ile ilgili farklı kuramlar geliştirilmesinin önüne geçen bir engel değildir.

Fakat farklı yönetim kuramları gerçekleştirmek isteyen araştırmacıların hem teorik sahada hemde pratik sahada Henri Fayol kadar emek vermeleri gerekmektedir. Bu bölüm içerisinde Henri Fayol' un sistemi açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat Klasik Yönetim Kuramı Frederick Taylor' ın ve Henri Fayol' un sistemleri ile sınırlı değildir. Bundan sonraki bölümde Klasik Yönetim Anlayışının bir diğer kuramı niteliğinde olan Bürokrasi Kuramı incelenecektir.

#### **4.1.4.4 Bürokrasi Yaklaşımı**

Klasik kuram tanımlanırken Geleneksel Kuram isimlendirmesine başvuruyoruz. Bürokrasi Kuramı incelenirken Geleneksel Kuram tabirini kullanabiliriz. Çünkü bürokrasi yapısının varlığı insanlık tarihinde çok eski bir zaman dilimine tekabül etmektedir. Peki bürokrasi kavramı tanımlanırken bu kavram düzensizlik durumunu ortadan kaldıran bir etken midir? (Aydın, 1994).

Bürokrasi kavramı örgüt kavramı kadar eski midir? İdari yapı, idare edilen yapı demektir. İdare edilen yapıları biz günlük hayatımız içerisinde rahatlıkla görebiliriz. Bu duruma örnek olarak aile yapısını hatta ibadet edilen bir kilise yapısını gösterebiliriz. Max Weber' e göre bir müessesenin personeli olabilir ama önemli olan yetki sahibi bir otoritenin bulunmasıdır. Eğer bir yapı içerisinde otorite sahibi unsur yoksa bu yapı müessese tabirini içerebilir mi? Burada aklımıza şu soru gelebilir. Otorite kendi meşru varlığını neye dayandırır ve otoritenin kaynağı nedir? Bir yapı içerisindeki davranışları Max Weber ikiye ayırmıştır. Bunlar yapının işleyişi ile ilgili davranışlar ve yapının kurgulanması ile ilgili davranışlardır. Tabi bu konuda yapı kavramının tasavvurunu mümkün olduğu kadar geniş düşünmemiz gerekmektedir. Örgütsel yapılar dış mercilere bağımlı ya da kendi kendine karar verebilen olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bu durum farklı yönden bir sınıflandırmadır. Tabi bu noktada yapının içerisindeki yasalar, normlarda bizim için önemlidir. Belkide yasalar,

normlar yöneticinin idaresine meşruiyet kazandıran unsurlardır. Burada yöneticinin idare konusundaki meşruiyeti kadar müessese yapısının nüfuz alanının nasıl tespit edileceğide önemlidir. İnceleyebileceğimiz bir başka husus, müesseseyi oluşturan yasaların nasıl kabul ettirildiği durumudur. Bu yasalar ikna yoluyla mı yoksa cebren mi kabul ettirilmiştir? Bu kabul ettirilme durumu az oranda mı yoksa çok oranda mı kişi yoğunluğu tarafından kabul edilmiştir? Ya da bu kabul ediş bütün üyelerin ortak kararı ile mi oluşmuştur? Yönetilen müesseselerin mutlaka yönetimin nasıl icra edileceği konusunda bir sistematik nizamı bulunmaktadır. Tabi burada müessesenin kamu alanına mı ait ya da özel alana mı ait olduğu önemli bir ayrımdır. Burada iki tür sistematik nizam türü ile karşılaşyoruz. Müessesenin faaliyetlerinin nasıl icra edileceğini anlatan kurallar nizamı, müessesenin yetkilerini düzenleyen nizam olmak üzere. Bir örgüt yapısı kuruluyorken bu yapının bir amacı olduğunu görüyoruz. Bu yapı içerisinde mutlaka iletişim olmalıdır ve bu durum özellikle işletme örgütleri için zaruridir. Kanaatime göre kurumların işlevlerine göre bir sınıflandırma yapmakta mümkündür. Aslında Max Weber kelimelerin manaları üzerinde yaptığı tanımlarla kendi terminolojisini mi meydana getirmiştir? Bir örgütsel yapı tasavvuruna gitmeden önce örgütsel yapıyı meydana getiren niteliklerin ve parçaların tanımı yapılmalıdır. Daha önce belirttiğimiz gibi bir örgüt yapısı içerisinde insan unsuru vardır. Peki örgütsel yapı içerisinde emirlerin uygulanması konusu nasıl tahlil edilmelidir? Emirlerin uygulanması için örgüt içerisindeki insan unsurunun emirleri kabul etmesi ve idrak etmesi gerekmektedir. Emirlerin kabul edilmesi ve idrak edilmesi konusunda karşımıza çıkan kavram itaat kavramıdır. Peki bu itaat kavramının meşruluğu nasıl tecelli etmektedir? Bu konuda itaat, disiplin kavramını meydana getirmektedir. İtaat kavramında emiri kabul ediş söz konusudur. İtaat etme ve disiplin kavramsal temelleri üzerine egemenlik kavramı yerleşmektedir. Bir beşer topluluğunun bir kişi tarafından emredilen hususlara itaat etmesi egemenlik kavramının zuhur ettiğini gösterir. İtaatin oluşabilmesi için bir formel örgüt yapısının olması gerekir mi? Cevap hayır olacaktır çünkü bir ailede meydana gelen liderlik örneği yapısı formel örgüt yapısından uzaktır. Max Weber kuruluşları siyasi ve dini olmak üzere ikiye ayırmıştır. Fakat Max Weber' in dini kuruluş olarak örnek verdiği yapı kilise yapısı ile mi sınırlı kalmıştır? (Weber, 2006)

Bürokrasi ile temel anlamda vurgulanan aslında nedir? Bürokrasinin temel amacı nedir? Bürokrasinin asıl amacı örgüt içerisindeki karmaşık yapının sistematik hale getirilmesi olabilir mi? Bu kanaati kabul etmemiz gerekirse karmaşıklık durumunun ortadan kaldırılması için belirli bir büyüklüğü aşan örgütlerin bürokrasiye olan ihtiyacı zaruri midir? (Aydın, 1994)

Max Weber bürokrasi yapısının ideal bir form olduğunu savunmuştur. Bürokrasi kuramında icra edilecek işler konusunda profesyonelleşmenin önemine değinmiştir. Ama karşımıza çıkan unsur basit bir profesyonelleşme değildir. Üstler tarafından kontrol edilen ve teftiş edilen bir profesyonelleşme karşımıza çıkmaktadır. Örgüt yapısı içerisinde yapı ile ilgili birtakım kaidelerin olması gerekmekte, bu kaideler örgütün sistematik işleyiş yapısını meydana getirmektedir. Fakat burada mevcut sistematik yapının oluşturulmasının yanında bu yapının devamlılığının sağlanmasında esas alınacaktır. Böyle bir yapıyı esas alabilmek için ussallık birinci planda olmalıdır. Fakat bu noktada klasik kuramcılarının belirttiği rasyonellik kavramının nasıl bir mahiyette oluştuğunun tartışma konusu olduğunu daha önce belirtmiştik. Ussallık sadece işin icra edilmesi konusunda değil, işgörenin temin edilmesi konusunda ve işgörenin mevkisinin yükseltilmesi konusunda önem arz etmektedir (Şimşek, 2010).

Örgütün işleyiş yapısındaki nizam, formel bir silüet kazanmıştır. Bu nizam oluşturulurken yönetsel yetki kademeleri piramidal bir yetki yapısı oluşturmaktadır. Kaidelerin resmi kimlik kazanması ana unsuru oluşturmaktadır. Bu resmi kimlik bir tekdüzelik meydana getirirse bu durum istikrar kavramını oluşturabilir mi? Bu sistemi oluşturabilmek için temin edilecek işgörenlerin liyakat sistemine göre belirlenmesi gerekmektedir. Liyakat rasyonelliği destekler. Rasyonellik ise mükemmelliği meydana getirir. Bürokraside amaç bu surette şekillenmiştir (Aydın, 1994).

Bürokrasi yapısı inşa edilirken yetki yasal mevzuat dahilinde mi şekillendirilmektedir? İşte tam bu noktada hiyerarşik yapı sisteminin yönetim kademesindeki insan unsurunun önüne geçtiğini görüyoruz. Peki biz bu durumu kurumsallaşma ile ilişkilendirebilir miyiz? Bu durum örgüt içerisinde verilen emirlerin yazılı bir formda olmasını meydana getiriyor olabilir mi? Örgüt içerisinde yapılan yargılamalar ve işlerde hakkaniyet usulünün ön plana çıkması gerekmektedir. Peki hakkaniyetlik ölçüleri örgüt içerisinde neye göre şekillenecektir? Bu ölçütler yasal mevzuata ve örgüt içerisindeki formel hiyerarşik yapıya göre şekillenecektir. Burada gerçekleştirilmek istenen yapı bireysel ve öznel hamlelere bağlı olarak şekillenmeyecek ussal bir mekanizma kurulması olabilir mi? (Şimşek, 2010).

Biz bu kurgulamada özellikle nesnelliğin mi ön plana çıktığını görüyoruz? Bu nesnel yapı ön plana çıkarken yetki olarakta kabul edebileceğimiz otorite neye göre belirlenecek ve şekillenecektir? Bu konuda yasal egemenlik, geleneksel egemenlik ve karizmatik egemenlik konularının ön plana çıktığını görüyoruz. Yasal mevzuatın örgüt yapılanmaları ve örgüt işleri üzerindeki etkileyici rolü aşikardır. Fakat toplumların davranışlarını şekillendiren ana unsurlardan birinde geleneksel davranış kalıpları olduğunu görüyoruz (Efil, 1998).

Klasik Yönetim Anlayışının temel niteliklerinden bahsederken politika yönetim ayırımına vurgu yaptığımızda bürokratik yapının alınan kararları icra etmeye yönelik tarafsız bir yapı olduğundan bahsetmemiz gerekmektedir. Peki bu tarafsızlık pratik hayatta fiili olarak nasıl icra edilebilir? Bu bir tartışma sorusudur (Kaya, 1991).

Bürokratik yapının tarafsızlığının ana nedeni gerçekleştirilmek istenen işin liyakat ölçülerine göre profesyonel bir şekilde yapılması olabilir mi? Bürokratik kuram, uzmanlaşmaya ve profesyonelleşmeye yaptığı kurguyla Frederick Taylor' ın ve Henri Fayol' un sistemine benzerlik göstermektedir. İşletmenin faaliyetlerinin yürütülebilmesi ve bu faaliyetlerin devamlılığının sağlanabilmesi için işlerin profesyonelleşme dahilinde bölümlere ayrılması, bölümlere ayrılan işlerin işletmenin nihai amacı temelinde birleştirilmesi gerekmektedir. Bu durum işletme içerisindeki yetki yapısında mahiyetini ilgilendirmektedir. Aynı zamanda bu durum işletme içerisindeki kaidelere bağlıdır. Burada her yetki makamının tanımlanmış kaideleri ve tanımlanmış görevleri olduğunu savunabilir miyiz? Bürokrasi tam anlamıyla bu durumu mu gerektirmektedir? Bürokrasi kuramı ileri derecede katı bir ussallığı mı savunmaktadır?. Şu hususu kabul etmemiz gerekirken işletme içerisindeki yetki makamı insan unsurunun önüne geçmektedir (Efil, 1998).

Peki bürokrasi yaklaşımına ne tür eleştiriler getirilebilir? Katı bir rasyonellik neticesinde ortaya çıkarılmış bürokratik yapı esneklik durumu açısından eksiklikler mi göstermektedir? Bürokratik yapıya yöneltilen eleştirileri iki temel sınıflandırma dahilinde düşünebiliriz. Sistemin belirli yönlerinin değiştirilmesini savunan görüşler ve sistemin topyekün eleştirilip başka sistemlerin ortaya çıkarılmasını savunan görüşler olmak üzere. Bu hususu tekrar vurgulamak istiyorumki kanaatime göre yönetim konusunda gerçekleştirilebilecek sistem türlerine bir sınır koymak yanlıştır. Çünkü yönetim alanı multidisipliner bir alandır ve içerisinde insan unsurunu barındırdığı için tanımlanması karmaşıktır. Weber' in ele aldığı gibi bürokrasi kavramını ideal bir kavram olarak mı düşünmeliyiz? A. Robert Michels bu yapının belirli yönler dahilinde eleştirilebilir özellikler taşıdığını savunmuştur. Michels, bürokratik yapının zaman içerisinde elitist bir yapıya dönüşmek suretiyle değişebileceğini mi savunmuştur? Weber' e göre hem dün için var olan bürokrasi, bugün içinde en iyi sistemdir ve gelecek içinde en uygun sistemdir. Fakat Michels farklı düşünmektedir. Michels Oligarşinin Tunç Kanunu adı verilen bir eser yayınlamıştır. Ve bu eserinde bazı fikirler savunmuştur. Örgütün hacimi genişledikçe örgüt içerisindeki iletişim yapısı daha kompleks bir hale gelecek ve bu durum örgütü olumsuz etkileyecektir. Ve bu durumun birtakım fikrîsel çatışmalara yol açabileceğini savunabilir

miyiz? Hacimi geniş ve karmaşık bir form arzeden bürokratik mekanizmalarda belirli bir kişi veya kişi gruplarının kendi vesayet yapılarını arttırmaya çalışabileceklerini düşünebiliriz. Michels' a göre bu durum kaçınılmaz bir sonuçtur. Bürokrasi kuramına yöneltlen eleştiriler Michels' la sınırlı değildir. Warren G. Bennis, bürokratik oluşumun bir döneme kadar faydalı bir yapı teşkil ettiğini fakat 20. yüzyıl dahilinde oluşan yeni perspektife uyum sağlayamadığını savunmuştur. Örgüt içerisindeki kaidelerin hakkaniyet niteliğinde herkese eşit bir durumda muamele edilmesini ortaya çıkarması, yetki durumunun net ve nesnel bir biçimde belirgin bir yapıda olması bürokratik yapının olumlu yönleridir. Fakat örgütün hacimi büyüdükçe her ne kadar yasal bir zeminde tanımlanmış olmasına rağmen yetkiler arası uyuşmazlıklar meydana gelebilir mi? Ve örgüt içi kaidelerin fazlalığı işlerin icra edilmesi konusunda zamansal açıdan bir maliyet teşkil eder mi? Örgüt içerisinde katı bir nesnellik yapısının bulunması örgütün esnek bir yapıda olmasının ve değişim kavramının önünde bir engel teşkil eder mi? Bürokratik yapı dahilinde örgüt içerisinde bireyler arası kurulan münasebetlerin formel yapının dışına çıkmayacağı düşünülebilir. Peki bu durum örgütteki insan unsuruna yeterince önem verilmemesi sonucunu doğurmakta mıdır? Ekonomide olduğu gibi insanlığın sosyo kültürel yapısını oluşturan her etmen kendi gelişimini değişim kavramı üzerine kurgulamıştır. Peki bürokratik yapının kaideleri değişim yapısının seyirine ayak uydurabilecek midir? Bu değişim çerçevesinde bürokratik yapıların işleyişlerinin daha da hızlanma yönünde olabileceğini tahmin edebilir miyiz? Aslında biz geleceğe yönelik bakış açılarını olumlu ve olumsuz olarak iki temel sınıflandırmaya tabi tutabiliriz. Tabi olumlu değişimlere örnek olarak öğretim seviyesinin ilerletilmesi sonucu ve nitelikli birey ortaya çıkarılması sonucu bürokratik yapının daha olumlu işleyeceği varsayımını örnek gösterebiliriz. İcra edilmesi gereken iş sayısı arttığında işin icra edilmesi konusunda bireysel çabaların yerini takım faaliyetleri mi alacaktır? Nesnellik prensibi dahilinde oluşmuş mevzuat bürokratik yapı içerisindeki tahmin edilemeyen olaylara karşı bir çözüm meydana getirebilecek midir? Kısacası örgüt bünyesindeki her gelişme yazılı bir şekilde tanımlı olabilecek midir? Örgüt içerisindeki katı bir nesnellik yapısı dahilindeki durum yeni fikirler üretebilme durumunun önünde bir engel teşkil edecek midir? Ya da örgüt yapısı değişime ne kadar açık olacaktır? Peki örgütün katılığının önüne geçecek unsurlar nelerdir? Eğitim unsuru bu konuda örgüte yardım sağlayabilir. Değişim konusunun takibi hususunda örgütün faaliyet alanında önem arzedecektir. Periyodik aralarla örgüt idarecilerinin mevcut durum değerlendirmesi yapması gerekmektedir. Değişim konusu eğitim konusu ile paralel yürütülmelidir (Şimşek, 2010).

Örgüt yapısı konusunda kurumsal problemlerin tespiti aşamasında konunun temeline nasıl inilebilir? Örgütlerin kurumsal problemlerinin temelinde iletişim mi yatmaktadır? Peki klasik kuramcılar iletişim konusuna gereken önemi vermişler midir? Yoksa bu konu yapısal mahiyette mi ele alınmıştır? Bürokratik yapıya bir başka eleştiri Victor A. Thompson tarafından yapılmıştır. Bürokratik yapıli kurumlarda işler üzerine profesyonelleşme ve spesifikleşme sonucu bu konumdaki yöneticiler kendilerini çok özel görmeye başlayacak ve bu durumla birlikte kendi çalışanlarını daha önemi az kişiler olarak görmeye başlayacaklardır. Victor A. Thompson bu duruma Büropatoloji ismini vermiştir. Ve bu durumla birlikte örgüt içerisindeki nesnellik değişim kavramının önüne geçip değişime karşı bir set oluşturabilecektir. Bu kavramlar neticesinde sözkonusu örgüt yapısı ideal bir tip özelliği gösteremeyecektir. Bu durum Max Weber' in görüşlerine karşı bir paradoks teşkil etmekte midir? Bürokratik yapıların oluşumu konusunda verimlilik ve zamansal etkinlik hususları konusunda meydana gelebilecek aksaklıkların temel nedeni sistemin yapısı mıdır yoksa sebep çalışanların niteliklerine mi bağlıdır? Devlet ve özel sektör arasında çalışma verimliliği hususunda bir fark var mıdır? Eğer bir fark varsa bu durum hangi kriterlere göre ve hangi metotlarla ölçülmelidir? Bir işin gerçekleştirilebilecek optimum zaman dilimi olabilir mi ve bu durum ölçülebilir mi? Parkinson görevin icra edilmesi hususunda minimum zaman diliminin tespit edilemeyeceğini ve bu durumun zamansal koşullar neticesinde değişebileceğini savunmuştur. Bürokratik yapı neticesinde iki temel konu karşımıza çıkmaktadır. Bürokratik yapının halk nezdindeki algısı ve durumun fiili neticesi. Genel anlamda bürokrasi alanında çalışan memur miktarının yükselmesi sonucu icra edilen bürokratik faaliyetlerin artış seyirinde olduğunu düşünülmektedir. Fakat bu sonuç fiili anlamda doğru mudur? Parkinson bu bakış açısına karşı çıkmıştır. Ve Parkinson' a göre bürokratik yapı içerisindeki yöneticiler kendi emri altında bulundurdıkları görevli sayısının fazlaşmasını arzu ederler. Parkinson'a göre bir yönetici yaşlandığında ve güçsüzleştğinde önünde üç seçenek mevcut olur. Birincisi işten ayrılmak, ikincisi görev ve sorumluluğunu bir başka yönetici ile paylaşmak, üçüncüsü ise kendisine yardımcı olacak alt kademedeki personel temin etmek. Bu seçenekler arasında yönetici genel anlamda üçüncü olanı tercih edecektir. Bu durum neticesinde işler arttığında alt kademedeki yardımcıların yükleri artacak ve alt kademedeki yardımcıları yeni yardımcıları eklenecektir. Fakat eklenen bütün bu yardımcıları yaşlanmış ana yöneticinin terfi durumunu tehlikeye atmayacaktır. Ve bu durumun ilginç yönlerinden biri olarak yardımcıları üzerindeki iş yükü azalmayacaktır. Yardımcılarına iletilen bir evrak karşısında yardımcıların yeterince bilgi sahibi olmadıkları durumlarda onlar bir yukarı kademeye evrakı gönderecek ve bu yol ile evrak en son ana yöneticiye sirayet edecek,

ana yöneticinin ve yardımcılarının bu surette iş hacmi azalmayacaktır. Ama sonuçta çalışan sayısı artmış olacaktır. Bu kurala Parkinson Kanunu adı verilmiştir. Parkinson, komite kavramındanda bahsetmiştir. Komisyon içerisindeki birey sayısı da artma eğilimindedir. Komisyon (komite) yapısının oluşması, büyümesi, sona ermesi ve diğer komitelerin oluşmasına sebebiyet vermesi gibi unsurları inceleyen düşünce sistemine komitoloji ismi verilmiştir. Burada ideal komite yapısından bahsetmemiz gerekmektedir. Parkinson' un bahsettiği ideal komite, biri başkan olmak üzere 5 kişiden meydana gelmektedir. Fakat bu komisyon yapısında Parkinson Kanunu geçerli olacak ve komitenin üye sayısı artma eğilimine girecektir. İkinci evre olarak tanımlanan zaman diliminde üye miktarı 7 veya 9 kişiye yükselmektedir. Üçüncü dönemde ise birey miktarı 20'li rakamlara kadar yükselmektedir. Dördüncü evre ise komisyonon mevcudiyetinin yavaş yavaş bitmeye yüz tuttuğu ve yeni komisyonların ortaya çıkmaya meyilli olunan dönemdir. Bütün bu düşünceler komitoloji adı verilen sistemin varsayımlarıdır. Fakat bu varsayımlar üye sayısı varsayımları ile sınırlı değildir. Komitenin karar verebilme yapısı ile ilgili varsayımlar mevcuttur. Karar alma noktasında karşı oylar icra eden gruplar arasında orta pozisyonda kalan bir grup mevcuttur. Bu grup kararlar ve oylar üzerinde çok fazla bilgi ve fikir sahibi olmayan ve karar verme konusunda çok yetkin olmayan bir gruptur. Ve bu yapı karar verebilme konusunda komite içerisinde kritik bir pozisyona sahiptir. Parkinson'a göre komite toplantılarında gündemi oluşturan bütçe miktarı ne kadar kıymetsiz bir yapıdaysa gündemin tartışılma konusundaki zaman dilimi o kadar geniş olmaktadır. Parkinson, bürokratik yapıları tanımlarken aşırı karamsar bir tablo mu sunmuştur? Biz bu duruma Parkinson hastalığı adını verebilir miyiz? Bu karamsar durumun oluşması örgüt yapısına liyakat sahibi olmayan bir yöneticinin dahil olması ile başlar. Bu yönetici zaman içerisinde yükselme suretiyle yetenekli ve liyakat sahibi yöneticilerin tasfiye edilmesini sağlarsa örgüt liyakat sahibi olmayan bireylerin eline geçer. Ve örgüt içerisindeki olumsuz durum günden güne kronikleşmiş bir boyut kazanacaktır. Örgüt, liyakat sahibi olmayan bireylerin kontrolüne geçtiğinde işlerini ve fonksiyonlarını tam anlamıyla gerçekleştiremeyip adeta bir uyku durumuna geçer. Örgüt içerisindeki gelişim ivmesi aşama aşama yok olur. Hatta bu durum ileriye doğru değişim kavramının önünde bir engel teşkil edebilir. Örgüt bireyleri örgütün başarı kriterlerini çok küçük seviyelerde tutabilirler. Bu durum örgütün kronikleşmiş durumunu daha da arttıracaktır (Şimşek, 2010, s. 66). Bu durum örgüt içerisinde bir atalet meydana getirebilecektir. Parkinson, bu durumun nasıl çözülmesi gerektiğinde bahsetmiştir. Daha olumlu bir duruma gelme adına Parkinson'a göre dışarıdan bir müdahale şarttır. Belirli bir aşamadan sonra kurumun ataletini ortadan kaldırmak neredeyse imkansızdır. Yapılabilecek en son

müdahale kurumun yeniden inşa edilmesidir. Peki Parkinson Kanunu, belirli yönler açısından eleştirilebilir miydi? Veya Parkinson Kanunundan farklı olarak yönetim konusunda yeni yorumlar getirilebilir miydi? Ortaya getirecek yorumlar evrensel nitelik taşıyabilir miydi? Laurance Peter' a göre Peter ilkesi adında bir düşünce yapısı geliştirilmiştir. Bir örgüt içerisinde yetenekleri dahilinde bir personel, meziyetlerinin yardımıyla üst kademelere yükselecektir. Bu, hem örgüt için hemde yönetici için olumlu bir süreç olacaktır. Fakat öyle bir seviye vardır ki yönetici o seviyeye yükseldiğinde aslında kendi kapasitesini tamamlamış olur. Yükselbileceği son makam aslında o yöneticinin mesleki kariyerinin son basamağıdır. Biz bu seviyeye yetmezlik düzeyi ismini veriyoruz. Yetmezlik düzeyi her hiyerarşik kademe içerisinde nihai ve kaçınılmaz bir sonudur. Bu konuda ortaya çıkmış düşünce yapısı Hiyerarşiyoloji, hiyerarşi bilimi mevcuttur. Yetmezlik düzeyine henüz ulaşmamış yöneticiler başarılı ve örgüte değer katan yöneticiler olacaktır. Peki Peter'ın getirdiği sistemde birtakım tereddütler yer alabilir mi? Bu sistemin eksik noktaları var mıdır? Peter ilkesini tetkik edebilmemiz için yöneticilerin terfi durumlarını incelememiz gerekmektedir. Terfi konusunun maddi ve manevi nedenleri vardır. Bu nedenler bazen kişisel ilişkilerin ön plana çıkmasından bazense bireyin kendini ilerletip bilişsel seviyesini geliştirmesinin etkisiyle ortaya çıkabilir. Bütün bu tezahürler örgüt yapılarında görülebilir. Klasik Yönetim Anlayışını topyekün incelediğimizde işlerin icra edilmesi konusunda sistematiklik ve etkinlik konularının ön plana çıktığını görüyoruz. Tabi bu eğilimler zaman planlaması gibi teknik konularda rasyonelliği zorunlu kılmıştır. Bu rasyonellik mekanik sınırlar içerisinde çizilmiş bir rasyonelliktir. Ve sistemin gereklerine uygun davranma şeklinde özetlenebilecek bir rasyonelliktir. Bu yaklaşımlarda insan unsurunun soyut yönüne çok fazla vurgu yapılmamıştır. Klasik kuramcılar, mekanik yapı tasavvuru ile tanıttıkları örgüt yapısının istenilen ölçütler gerçekleştirildiğinde çalışmasına odaklanıp iletişim konusunda meydana gelebilecek çatışmalara çok fazla odaklanmamışlardır. Motivasyon aracı olarak maddi unsurlar öngörülmüştür. Sistemin maddi gerekleri yerine getirildiğinde sistem içerisinde bir olumsuzluk meydana gelmeyecek inancı vardır. Burada hem insan unsurunun soyut yönü, hemde örgüt kavramının soyut yönü ihmal edilmiştir. Halbuki örgüt içerisindeki faaliyetlerin temelinde iletişim ve algılayış vardır. Klasik Yönetim Anlayışı her ne kadar eleştirilere uğrasada yönetim alanını sistematik bir hale getirdiğinizde daha işlevsel bakış açılarına ulaşma ihtimaliniz yüksektir (Şimşek, 2010).

## 4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “Davranışsal Yönetim Anlayışının içeriği nedir ve nasıl şekillenmiştir?” sorusu biçiminde düzenlenmiştir. Davranışsal Yönetim Anlayışının mahiyetinin incelenmesi konusunda bir ön bilgi olarak Davranışsal Yönetim Anlayışının ortaya çıkmasına sebebiyet veren Hawthorne Deneylerinden bahsedilmek istenmiştir. Daha sonraki bölümde ise Davranışsal Yönetim Anlayışı açıklanacaktır.

### 4.2.1 Hawthorne Deneyleri

1924 yılında Western Electric firmasının Hawthorne tesislerinde Harvard Üniversitesi araştırmacısı Elton Mayo ve diğer araştırmacılar tarafından birtakım çalışmalara başlanmıştır. Hawthorne deneylerinin ana çıkış nedeni Klasik Yönetim Anlayışının hipotezleri olabilir miydi? Klasik anlayışın kurallarından biri çalışma alanının fiziksel yapısı ile işgörenin etkinliği arasında bir bağ olması gerektiğidir. Acaba çalışma düzeni üzerinde birtakım değişiklikler yapılarak üretimin verimliliği konusunda değişimler meydana gelebilir miydi? Bir işletme, en ileri derecede üretim yaparsa en yüksek gelir seviyesine ulaşacaktır. Peki en ileri derecede ve etkinlikte üretim nasıl tesis edilebilir? Bu konunun araştırılması suretiyle birtakım deneyler yapılmıştır. Bu deneylerden biri Röle Montaj Odası deneyidir. Bu deneyi Prof. Elton Mayo yapmıştır ve bu süreç 13 evre dahilinde incelenebilmektedir. Bu 13 evre içerisinde çalışma ölçütlerinde zaman zaman değişikliklere gidilmiş, süreç sonunda üretim etkinliği konusunda artma eğilimi görülmüştür. Hawthorne deneyleri göstermiştir ki üretim artışının tek nedeni fiziki koşullar değildir. Önem verilmesi gereken birtakım başka koşullar mevcut olmalıdır. Burada önemli olan işin icra edilmesi konusundaki fiziksel etmenlerin dışında birtakım etmenlerin varlığının idrak edilmesidir (Efil, 1998).

Hawthorne incelemelerinin icra edilme süresi 8 yıldır. 1932 yılında incelemeler nihayete ermiştir. Peki bütün bu çalışmaların ana noktası üretimdeki etkinlik miydi? Yoksa etkinliği meydana getiren sebepsel ilişkiler miydi? (Şimşek, 2010)

Bu ilişkileri araştırırken daha önce birtakım kabuller görmüş tabuları yıkmak mı gerekiyordu? Klasik anlayıştaki rasyonel insan modeli hangi kriterlere göre oluşturulabilirdi? Rasyonelliğin ölçütü ve tanımı neydi? Burada görünen bir gerçeklik vardı. İnsan psikolojisini

etkileyen manevi unsurlar maddi unsurların önüne geçiyordu. Bir bakış açısı olarak bu, insana ve örgüte bakış perspektifinde bir devrimdi. Örgüt içerisinde bir gruplaşma meydana geldiğinde grup tarafından birey üzerinde grubun kurallarına uyma konusunda grup tarafından bireye karşı dominant bir etki meydana gelmekte miydi? Örgütün ve insanın soyut niteliklerinin tetkik edilme zamanı gelmişti. İşgörenlerin örgüt içerisinde gösterdiği performansın temeline ya da arka planına çok daha geniş bir perspektifle bakılması gerekiyordu. Burada bahsedilmesi gereken husus işletmenin soyut yönü müydü? Ya da bahsedilmesi gereken husus zahiri ve zahiri olmayan örgüt bölümleri miydi? Burada karşımıza çıkan iki önemli kavram iletişim ve ilişkililerdir. İşletme içerisindeki ilişki ve iletişim sadece zahiri olarak yazılı kurallar üzerinde kurgulanmamıştır (Efil, 1998).

Dolayısıyla üretimdeki etkinliğin oluşturulması hususunda düşünmemiz gereken daha çok değişken vardır. Üretimdeki etkinliğin sağlanması konusunda önümüzdeki değişkenlerden biri iş süresinin tespit edilmesidir. Burada sadece iş süresi değil aynı zamanda dinlenme vaktinin düzenlenmeside önem arz etmektedir. İşgörenler belirli sosyal etkinlikler vasıtasıyla işleri icra ettikleri kuruma karşı aidiyet hissine sahip olabilmektedirler. Aidiyet hissi ile beraber işgörenlerin kendi aralarındaki olumlu yönde gelişen iletişim yapısı ile birlikte üretim etkinliklerinde arttığı görülmüştür. Burada işgörelere karşı bireysel anlamda önem verilmesi dahilinde iş ortamının soyut ve sosyal niteliklerinin maddi niteliklere göre daha önem arz ettiği kanısına varılmıştır. Hawthorne çalışmalarının sonuçları, işgörenlerin eylemlerinin niteliklerinin sadece klasik kuramcılarının bakış açılarının sınırları içerisinde gelişmediğini ortaya çıkarmıştır. Burada kabul edilmiş bir Klasik Kuram Evreninin dışına çıkmak söz konusuydu. Bu düşünce evreninin dışına çıkmak gerekiyordu çünkü araştırma sonucu elde edilen sonuçlar geleneksel kurama karşı bir devrim niteliğinde fikirler öne sürüyordu. Bir işgörenin icra ettiği işin miktarı ve işi icra etme noktasındaki etkinliği maddi şartlardan ziyade manevi şartlara bağlıdır. Ve bu manevi şartlar bireyin üyesi olduğu gruba karşı hissettiği aidiyet duygusundan etkilenmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin psikolojik durumu üzerinde fikir sahibi olmak yönetim için zaruridir. Profesyonelleşme her zaman klasik anlayışta olduğu gibi idealize edilebilecek bir durum olmayabilir. Çünkü işin icra edilmesi konusunda tek düzelik ve etkinlik azalmasına yol açabilir. İşgörenlerin motive edilmesi konusunda manevi unsurlar maddi unsurlardan daha fazla önem arz etmektedir. İşgörenler örgüt içerisindeki davranışlarında kendi rasyonelitesinin ötesinde grup kurallarına göre davranırlar. Burada karşımıza çıkan unsur örgütün soyut yönüdür. Biz buna informel yön isminide verebiliriz. Peki bu durum klasik görüşteki mekanik yapı tasavvurunu etkisiz kılmakta mıdır? Yönetim konusunda politikalar icra edilirken bu yönünde düşünülmesi

yöneticiler için zaruri olmaktadır. Budurum bu noktada işgörenin verimini sağlayan mutluluk düzeyinin ana kriterinin fiziki ve maddi unsurlar olmadığını kabul etme zorunluluğunu meydana getirmektedir (Şimşek, 2010).

#### 4.2.2 Davranışsal Yönetim Anlayışı

Hawthorne deneylerinden elde edilen sonuçlar yönetim konusuna karşı farklı bakış açılarının oluşmasını zorunlu kılmıştır. Bu yeni bakış açıları insan iletişimini ve insan etkileşimlerini ön plana çıkarmıştır. Bu ön plana çıkan düşünce anlayışı örgüt içerisindeki insanın davranışlarının arka planındaki nedenleri, örgüt ile insan arasındaki etkileşimi incelemiştir. Örgütü anlamak için örgüt içerisindeki insanı anlamak gerekir. İnsanı anlayabilirsek ancak onun fonksiyonlarından istifade edebiliriz. Bu suretle birlikte yönetim konusunda karşımıza yeni bakış açıları çıkacaktır. Fakat bu durum örgüt yapısındaki usallık konusundaki bakış açılarının topyekün reddedilmesi anlamına gelmemektedir. Klasik kuramların içerisindeki mekanik yapı tasavvuru, yerini daha soyut bir sosyal yapıya bırakmıştır (Şimşek, 2010).

Davranışsal Yaklaşım üzerine fikir yürüten araştırmacılar, genel anlamda psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji alanlarında uzman kişilerdir. Bu bakış perspektifinde bireysel gereksinimler ve örgüt gereksinimleri mevcuttur. Neoklasik Yönetim Anlayışı olarakta bahsedebileceğimiz mevcut yapı, birey davranışı ve bireylerin oluşturduğu grup davranışları gibi bireysel kavramlarla, formel ve informal örgüt yapısı gibi daha büyük çaplı kavramlardaki ilgilenilmektedir. Peki insan ilişkileri yaklaşımının örgütsel davranış silüeti içerisinde modern yönetim anlayışlarına sirayet ettiğini savunabilir miyiz? (Efil, 1998).

Klasik yönetim kuramcılarının nesnellik ve sistematiklik konusundaki çabaları iyi niyetliydi. Fakat bu konuda birtakım eksiklikler ve öngörülemeyen durumların mevcudiyetini anlamak gerekiyordu. Yazılı, resmi ve formel örgüt yapısı görünürde zahiri bir alan teşkil etsede informal örgüt yapısı mevcudiyetiyle örgütlerin gidişatını etkiliyordu (Kaya, 1991).

Örgüt içerisindeki olayların davranışsal temellerine inmek meseleyi daha mı karmaşık bir duruma çevirme eğilimi olur? Mesele daha karmaşık bir yapıda olsada bu tekiki yapmak zaruridir. Bir bireyin örgüt içerisindeki formel görevleri sınırlıdır, ama sözkonusu bireyin örgüt içerisinde ve kendi hayatındaki hissiyatları sınırsızdır. Bu sınırsızlık davranışların arka

planındaki nedenlerinde sayısını arttırmaktadır. Peki bu nedenler ne kadar rasyonel, ne kadar irrasyoneldir? Tek bir rasyonellik ölçütü elde edilemeyeceğini düşündüğümüzde durum daha da karmaşıklasmaktadır. Karar alma durumunda karmaşık bir mahiyettedir. Günümüzün teknolojik ve karmaşık altyapısını düşünürsek karar alma konusunu etkileyen değişkenlerin sayısı çok fazla artacaktır. Önemli olan sadece karar almak değil, doğru kararı alabilmektir. Muvaffakiyet durumunda doğru karar almaya bağlıdır. Peki karar alma aşamasında birey hangi ölçütleri kendisine kılavuz edinecektir? Kararı meydana getirecek kılavuz niteliğindeki fikirler hangi oranlarda kararı etkileyecektir? Peki karar alırken insan her zaman ussal mı davranır? Karar verme ve davranışta bulunma aşamasında işgören ne kadar oranda duygu durumunu, ne kadar oranda ise aklını kararın içine katacaktır? Karar verme aşamasında örgüt içerisinde bireyin önünde belirli seçenekler vardır. Bu seçenekler aslında birey için bir yol gösterici niteliğindedir. Birey karar verme aşamasında hem duygusunu hemde aklını kullanacağı Klasik Yönetim Anlayışındaki rasyonellik tanımı ile Davranışsal Yönetim Anlayışındaki rasyonellik tanımı birbirinden farklı olabilir mi? Birey olarak karşımızda karar verme konusunda etmenler ve yol göstericiler varken iki temel soru zihnimizde yerleşecektir. Yöneticinin amacı nedir ve bu amaca en uygun seçenek nedir? (Simon ve ark., 1956).

Fakat bu sorular farklı kültürlere sahip yapılar içerisinde farklılık arzedebilir. Hatta günümüzde gelişen bilişim teknolojileriyle farklı kültürler arası davranış farklılıklarında minimum seviyeye inmektedir. Örgüt içerisindeki bir davranışın ne derece formel ve ne derece informel olduğu mevcut örgütün kamu yapısı içinde mi yoksa özel teşebbüs dahilinde mi olduğunada bağlıdır. Biz yönetim bilimini fizik veya matematik disiplinleri gibi düşünemeyiz (Tortop, 1994).

Çünkü yönetim biliminin her zaman soyut bir tarafı olacaktır ve bu soyutluk insan ruhunun ve davranışlarının konuya dahil olmasından vuku bulacaktır. İnsan yönetimi kavramının anlaşılması, medeniyet formlarının farklılığı neticesinde farklılık arzedecektir. Tabi burada benim bahsetmek istediğim günümüz şartlarındaki vahşi kapitalizmin eleştirilmesidir, fakat bu ayrı bir tetkik konusudur. Burada eleştirilebileceğine inandığım husus tüm insanların her konuda aynı tepkiyle davranacağı savıdır. İnsanların karşılaştıkları sosyal olaylar karşısındaki tepkilerinin aynı nitelikte ve evrensel olduğu savı ne kadar doğrudur? Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı arasındaki fark sadece yönetim bilimi uygulamaları farkından mı ibarettir ya da insanlık kavramına olan bir bakış açısı mahiyetinde daha geniş perspektifle bakılabilecek bir durum mudur? Yönetim anlayışlarının etkilerini tetkik ederken kimi zaman tarihte yolculuk yapıp kimi zaman

günümüze dönmek kimi zaman ise geleceği tasavvur etmek gerekmektedir. Peki tarihsel süreçler değiştiğinde insana bakış açısı değişir mi? İnsancılık kavramı ile vahşi kapitalizm arasında bir paradoks var mıdır? Ekonomideki aşırı serbestlik anlayışı kapitalizmin vahşi yönünü beslemekte midir? Sanayi Devrimi ile oluşan kapitalizm sisteminin düşünce evreninin içinde kalarak ne kadar insancıl sistemler geliştirilebilir? Gerçekten herşeyin serbest olarak tasavvur edildiği bir ekonomik platform fiilen gerçekleştirilebilir mi? Ekonomik yapının ideal tipi nedir? (Drucker, 1992)

Bir başka tartışma konusu, ekonomideki yönetim anlayışları hiç sorgulanmadan topyekün eğitim alanına uygulanmalı mıdır ya da iki mecra arasında net bir ayrım mı olmalıdır? Davranışsal Yönetim Anlayışının insancıl yönlerinin daha aktif olması nedeniyle bu yönetim yapısı eğitim alanına daha mı çok uygundur? Yönetim alanı ile ilgili üretilebilecek soru sayısı sınırsızdır.

Bir örgüt içerisinde çalışan her bireyin örgüt konusunda birtakım beklentileri vardır. Bu beklentiler sadece somut ve ekonomik bazda düşünülemez. Bu beklentilerin karşılanması bireyin örgüte karşı duyduğu aidiyet duygusunu perçinler. Dolayısıyla bir örgüt içerisinde insana odaklanmak gerekmektedir. Peki örgüt içerisinde bireylerin birbirlerine karşı sunduğu davranış kalıpları nasıl bir mahiyette incelenmelidir? Bu incelendiğinde örgüt içerisinde çatışma kavramıda tetkik edilmiş olacaktır. Bütün bu kavramlar işlerin icra edilmesi konusundaki etkinlik durumunu etkileyecektir. Dolayısıyla bu durum insanı temel alarak insandan örgüte doğru bir çıkarım yapmaktadır. Chester Irving Barnard, Mary Parker Follet ve Herbert A. Simon gibi araştırmacılar Davranışsal Yönetim Anlayışını incelemişlerdir. Bu sistemde insan ön plana çıkarılmıştır fakat örgütün etkinliği düşünüldüğü için insan, örgüt etkinliği kavramından daha mı önemsiz bir konumda kalmıştır? Ve bu durum günümüzdeki insan kaynakları yönetimi yapısında devam etmekte midir? (Kaya, 1991)

Bir örgüt içerisinde belirli hedefler doğrultusunda bir takım insan, biraraya gelebilip ve kendi içlerinde informel kurallar oluşturup yakınlaşabilmektedirler. Bu yapılara grup ismi verilmektedir. Kişiler bulundukları bu yapıya karşı aidiyet duygusu hissetmektedirler. Grup normları kişilerin davranış örüntülerini belirleyecektir. Bireyler grubun dışına çıkacak şekilde reaksiyon göstermekten çekinirler. Peki zaman içerisinde grup aidiyeti duygusu örgüt çıkarlarının ve kurallarının önüne geçebilir mi? Grup unsuru örgüt unsurunun önüne geçtiği zaman bu durum olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Örgüt içerisinde hem canlı olan hemde karar verme açısından otonom mahiyette yapılar zuhur edecektir. Burada grubun hem hedeflerinin hemde mevcudiyetinin içselleştirilmesi söz konusudur. Bu durumda grup

hedefinin örgüt hedefi ile paralel bir seyir izlemesi sağlanabilirse, bu durum örgüt için olumlu bir hale getirilebilir mi? Grup kavramının örgüt içerisinde yerleşmesi engellenemez bir durum mudur? Bu durumun işletme yapısı için mühimliği aşikardır. Bu durum demokratik yapılı örgütlerde daha da büyük bir önem arz etmektedir. Davranışsal yönetim kuramcılarına göre liderlik konusunda ne kadar paylaşımcı olunursa bu durum örgütü olumlu yönde etkileyecektir. Burada örgütün yukarı seviyesindekiler ile daha alt seviyesindekiler arasındaki iletişim yapısının sağlıklı olmasında önem arz etmektedir. Bir örgüt içerisinde farklı gruplar meydana geldiğinde bu sözkonusu gruplar arasında olumsuz bir mücadelenin oluşmasının örgütün verimliliğini önemli ölçüde azaltabileceğini savunabiliriz. Bu durumda icra edilmesi gereken bir takım önlemler mevcuttur. Grupların birbirleri ile iletişim halinde olmaları gerekmektedir ve bu yapı oluşturulmalıdır. Gruplar dahilinde olumsuz rekabet önlenmelidir. Grupların birbirlerine olan düşmanca tavırları ortadan kaldırılıp gerekirse örgüt dışında müşterek bir mücadele hedefi meydana getirilmesi suretiyle gruplar arası sinerji meydana getirilebilirse örgüt için bu iyi bir durum olacaktır. Biz bu duruma amaca odaklanma diyebiliriz (Şimşek, 2010).

Bir örgüt yapısını insan anatomisi gibi düşündüğümüzde nasılkı bir insanın fiziki bedeni olduğu gibi birde ruhu varsa bir örgütünde zahiri olan formel yapısı olduğu gibi birde yazılı mevzuat açısından zahiri olmayan soyut yönü mevcut olacaktır. Bu durum Klasik Yönetim Anlayışı perspektifinden daha geniş bir bakış açısidir. Örgütün işlerini icra etmesi konusunda karşısına çıkan en önemli unsurlardan biri iletişimdir. İletişim kavramı ister istemez insan unsurunda ön plana çıkarmaktadır. Dolayısıyla iletişim yapılanmasını tasavvur etmek icra edilen yönetim unsurlarından biri olmalıdır. Bu durumun oluşturulabilmesi için iletişim yapısının yararlı ve verimli icra edilmesi gerekmektedir. Doğru bir iletişim yapısının ortaya konulması ile beraber örgüt hedefleri işgören tarafından bilinmeli, örgüt hedefi ile birey hedefi ve grupların hedefi çakışmamalıdır. Örgütlerin yapısında bir problem vuku bulduğu zaman sözkonusu problemin tespiti için sadece maddi boyuttaki kriterler değil örgütün sosyal yapısındaki kriterlerde incelenmelidir. Gerek problemin giderilmesi için gerekse işlerin doğru ve verimli bir şekilde icra edilmesi için işgörenler üzerindeki mesuliyet duygusunun harekete geçirilmesi gerekmektedir. Bu mesuliyet duygusunun doğru bir noktaya ulaşabilmesi için örgüt menfaatinin ve işgören menfaatinin birbirine paralel bir seyir izlemesi gerekmektedir. Örgütün zahiri sistematik yapısı örgütün soyut yönünden daha fazla önemli bir durumda değildir. Burada karşımıza çıkan başka bir unsur işgörenin örgütün hedefine odaklanmasını sağlamaktır. Tabiatı itibariyle her insanın birbirinden farklı olduğunu düşünürsek birbirinden farklı yapısal özelliklere sahip insanların aynı örgüt hedefi dahilinde

bir araya getirilmesi bir yönetim hedefi olarak çok kolay bir durum değildir. Davranışsal Yönetim Anlayışına göre yetki kavramı sadece formal unsurlar itibariyle değil, sağlıklı bir etkileşim neticesinde işgörenin yetki dahilinde aldığı direktifi idrak edebilmesi ve işgörenin tabiatının ve yapısının söz konusu direktifi icra etmeye uygun olmasına bağlıdır. Bu noktada sadece iş yapısının geliştirilmesi değil örgüt yapısındaki işgören niteliğindeki bireyin fonksiyonlarının ilerletilmesi karşımıza çıkmaktadır ve bu durum maddi bir yapıdan ibaret değildir. Örgüt içerisindeki insan unsurunun davranış örüntüsü olarak meydana getirebileceği olumsuz durumlar öncelikle göz önüne alınarak bu olumsuz tezahürler önlenmeye çalışılmalıdır. Direktif vermenin temel yapısı, formel yapıyla sınırlı olmamakla birlikte işgören mesuliyetini harekete geçirici şekilde işgören tarafından mesuliyetin yerine getirilmesine istekli olacak şekilde kurgulanmalıdır. Mary Parker Follet, örgüt içerisindeki problemlerin çoğunun insanların iletişimasyonları ile alakalı bir yapıda olduğunu savunmuştur. Bireyler tabiatı itibariyle birbirlerinden farklılık arzetselerde davranış yapısı konusunda müşterek özellikler gösterebilirler. Direktif verme konusundaki etkinlik, sadece formel birtakım göstergelere bağlı olmaktan ziyade yetkiyi icra eden yöneticinin güven vermesine ve yapılacak işte etkin olmasına bağlıdır. Bu durum liyakat ilkesini ön plana çıkarıyor olabilir mi? Yetki kavramı karar alma ve sözkonusu kararı uygulama konusunda bir önem arzetmektedir. Yetki, karar verebilme kudretine sahip olma durumu olarak yorumlanabilir. Tebi bu durumda iletişim konusu ana odak noktası olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaya, 1991).

Örgüt içerisindeki herhangi bir işgören, yetkiyi meydana getiren formel yapının dışında bir konuda yeterince profesyonel olması ve etrafına güven vermesi nedeniyle bir konuda yetki sahibi olmaya hak kazanabilir mi? Fonksiyonel yetki kavramının bu durumla ilişkisi olabilir mi? Yetki kavramı mesuliyet durumundan ayrı düşünülemez. Yetki, bünyesinde profesyonellik gerektirmelidir. Yetki, örgüt içerisinde bir sinerji yapısı meydana getirmelidir. Burada direktiflerin uygulanmasına karşı mesuliyet sadece yasal zeminde mi yoksa gönüllü bir katılım dahilinde mi olmalıdır? Birey, kurallara uymama dahilinde yaptırımdan çekinmekten ziyade mesuliyet sahibi olma vasfını taşıyarak kurallara uyabilmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki her durum sadece kurallar dahilinde açıklanmamalıdır. İşin icra edilmesi konusundaki profesyonelleşme, rasyonelleşme ile paralel düşünülmelidir. Çünkü bir konu üzerinde en etkin fikriyat oluşturacak zümre, o konunun profesyonel kişileridir. Bir örgüt için hayati önem taşıyan fonksiyonlardan biri örgüt içerisindeki farklı yapıların örgütün ortak hedefi neticesinde birleştirilmesidir. İdare etmenin ana odak noktası karar almadır. Karar almanın olmadığı bir idare yapısı en önemli

fonksiyonundan mahrum kalmış demektir. Herbert A. Simon değer-olgu ayrımı adı verilen bir sistem kurgulamıştır. Ama bu sistem politika-yönetim ayrımındaki niteliklere benzemektedir. Burada karar yapısı iki temel yapıya indirgenir. Bir hedef belirlemeye dayalı kararlar, hedefin gerçekleştirilmesi ve icra edilmesine yönelik kararlar. Hedef belirlemeye dayalı kararlar değerler, hedefin gerçekleştirilmesine yönelik kararlar olgular adını alır. Tabi bu tanım suretiyle değerlerin yukarı kademelerle olguların ise daha alt kademelerle alakalı olduğu anlaşılabacaktır (Simon, 1966; akt. Kaya, 1991, s. 73-74).

Karar alma durumu yönetim kademesinin her alanına yansıtılmıştır. Ama sadece kararın niteliği farklılaştırılmıştır. Bu sistemin aslında pek çok olumlu tarafı da mevcuttur. Karar her mercide bulunduğu için mesuliyet duygusu gelişmektedir. Yukarı kademedeki yöneticiler kararların fiiliyata dönüşmesi noktasında aşırı teferruatlar içerisine girmemiş olurlar. Ve bu durum onlara zaman kazandırır. Herkes uzmanlık alanı dahilinde karar verdiği için ussallık ön plana çıkmış olur. Bu durumda işlemler zamanında gerçekleştirilmiş olur. Tabi bu noktada iletişim teknolojilerinin geldiği durum karar verme fonksiyonunun etkinliğini arttırmakta ve zamansal maliyeti minimum düzeye indirmektedir. Bu noktada kamu ve özel teşebbüs ilişkilerinin de düşünmemiz gerekmektedir. Devletin hiç müdahil olmadığı ve bütün etkenlerin serbest bir şekilde olduğu tam anlamıyla serbest bir ekonomik perspektif tasavvur edilebilir mi? Kanaatimce bu durum zor görünmekle beraber bu durum ayrı bir araştırma konusudur. İnsana verilen değer noktasında Davranışçı Yaklaşım kanaatime göre olumlu bir adımdır. Her sistemde vuku bulduğu gibi bu sistemde zaman içerisinde eleştirilere uğramıştır. Kapitalist ekonomik yapı, tüketim ağırlıklı olan ve rekabetin acımasız bir şekilde gerçekleştirildiği bir mecradır. Peki genetik kodları tüketim ve rekabete endekli olan ekonomik sistem içerisinde birey ne kadar insancıl yaklaşımlara bağlı kalabilir? Fakat bu noktada örgüt kavramını dışı kapalı bir şekilde hiçbir farklı kurumla etkileşimde bulunmayan bir yapı olarak düşünemeyiz. Bu tasavvur neticesinde örgütün yapısı konusunda çevresel yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Tabi bütün bu süreç gerçekleşirken ekonomik krizler ve savaşlarda vuku bulmaktadır. Bu dönem yönetim alanında çok yönlü değişikliklerin vuku bulduğu bir dönem olarak kabul edilebilir mi? Çevresel yaklaşımlar ile beraber örgüt etrafındaki yapılarla etkileşimde bulunan bir yapı olarak ele alınmıştır. Burada sorgulamamız gereken yapı şudur. Örgüt kendi dışındaki somut yapılarla olduğu kadar soyut yapılarla da mı ilişkili olacaktır? Peki bu noktada soyut yapılar sonucu vuku bulan algı yönetimi kavramı ön plana çıkıyor olabilir mi? Bir örgüt, çevresiyle etkileşimi sonucunda çevresel faktörlerden ve yapılardan geribildirim alır. Bu geribildirim iyi ya da kötü bir mahiyette olabilir. Çevredeki

yapılardaki gelişmeler örgütün gelişim yapısına tesir eder. Burada örgütü etkileyen çevresel faktörlere bir sınır koymak ne kadar doğrudur? (Kaya, 1991)

Davranışçı Yaklaşımlar ileriki dönemlerde çevresel yaklaşımlar ilede birleşip Klasik Yönetim Yaklaşımına karşı bir kutup teşkil etmiştir. Tabiki bütün bu değişimler eğitim alanınada yansımış, eğitim alanında çok önemli bakış açısı farkları zuhur etmiştir.

#### 4.3 Üçüncü Alt Problem İle İlgili Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Eğitim Yönetimi Anlayışının içeriği nedir ve Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı Eğitim Yönetimi alanının içeriğini nasıl şekillendirmiştir?” sorusundan oluşmaktadır.

Daha önceki bölümlerde belirttiğimiz üzere yönetimin tarihi neredeyse insanlık tarihi kadar eskidir. Fakat yönetimin bilimsel bir hüviyet kazanması Sanayi Devrimi dönemi ve sonrasına tekabül etmektedir. Eğitim alanı yönetimdeki değişimlerden elbetteki etkilenmektedir. Bu etki aslında kendi içerisinde paradokslarda meydana getirmektedir. Ekonomik mecrada yönetim alanında meydana gelen değişiklikler eğitim alanına hiç sorgulanmadan uygulanmalı mıdır? Ya da eğitim alanı tamamen bağımsız bir mecra olarak mı görülmelidir? Sanayi Devriminin ilk dönemlerindeki ekonomik yapıyı tasavvur ettiğimizde ekonomik yapının büyük ölçüde fabrikasyon formu işletmeler ve demiryolu taşımacılığı odaklı olduğu karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik yapının ilgili döneme göre çok büyük çeşitli yapılar arz etmemesi yönetim konusuna günümüzdeki kadar çeşitli bakamamanın nedeni olabilir mi? Ekonomik yapıda olduğu kadar eğitim yapısında her geçen gün değişime ayak uydurmak zorundadır. Eğitim alanındaki bu değişim ivmesi günümüz şartlarının bilişim teknolojilerini düşündüğümüzde daha da ilerleyecektir. Eğitim kavramı sadece eğitim örgütleri nezdinde değil her alanda karşımıza çıkacak bir konudur. Bir işyerinde yöneticilik mesleğini icra edecek bir bireyinde eğitim alması gerekmektedir. Sadece çalışarak değil, çalışma faaliyetlerinizi sistematize ederek başarıya ulaşırsınız. Peki ekonomik mecradaki bir örgütün ve bir eğitim örgütünün başarı kriterleri birbirleriyle aynı mıdır? Başarı kavramının soyutluk ve somutluk derecesiyle bu fark ortaya çıkarılabilir mi? Bir eğitim örgütünde amaç ve hedefler bir iş örgütüne nazaran daha mı esnektir? Ekonomideki bir üretim örgütünde hedefler daha mı somuttur? Daha önceki bölümlerde yönetim ilkeleri belirlenirken bu

durumun ilke üretme bakımından bir sınırı olmadığından bahsetmiştik. Bunun asıl nedeninin insan unsurunun sahip olduğu ruhsal yapısının hissiyat anlamında bir sınırı olmamasından dolayı olabileceğini belirtmek gerekmektedir. Bu sınırsızlık kanaatimce belirtilmesi gereken bir ilkeden dolayı karşımıza çıkmaktadır. Bu ilke şu cümle ile özetlenebilir. Düşüncenin sınırı yoktur. Bu ilkenin kabul edilmesi eğitim örgütü yapısının kaotik olarak kabul edilmesi anlamına gelmemektedir. Çünkü örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için hedeflerin sistematik planlara dönüştürülmesi gerekmektedir. Bir yönetim tasavvurunun başarılı olabilmesi için örgütün hedeflerini yerine getirmesi gerekmektedir. Bu durumun oluşabilmesi için örgütün mevcudiyetinin devam etmesi gerekmektedir. Nasıl ki ekonomideki bir üretim örgütünün çevresi önem arz ediyorsa bir eğitim örgütünde çevresi mevcuttur ve önem arz etmektedir. Bu konuda karşımıza çıkan, farklı konular arasında sinerji sağlamak ve bu sinerjiyi koordine etmektir. Peki eğitim alanında da üretim örgütleri alanındaki gibi yapılacak etkinlikleri parçalara ayırma ve örgüt hedefi doğrultusunda bu etkinlikleri birleştirme durumundan bahsedebilir miyiz? Tabi bu konuda bir eğitim yöneticisi eğitim örgütünün somut yönü kadar soyut yönünde göz önünde bulundurmalıdır. Hedeflerin uygulanması konusunda ilke niteliğinde politikalar belirlenebilir. Tabi bu noktada dönem başındaki saptanan hedefin niteliklerinin belirlendiği planın yapılması zaruridir. Peki eğitim örgütünün işlevini gerçekleştirmesi hususundaki engeller neler olabilir? Sağlıklı bir iletişim yapısının olmaması bu nedenlerden biri olabilir. Nasıl ki örgüt yapısı hayatımızın her alanında mevcut oluyorsa hayatımızın temel fonksiyonlarını meydana getiren unsorda iletişimdir. Günlük hayatımızda karşılaştığımız pek çok somut ve soyut problemlerin ana kaynağı iletişim yönündeki hatalardır. Ve bu hatalar halen günümüzde dahi varlığını devam ettirmektedir. Burada karşımıza yeni bir kavram çıkıyor. Eğitimsel iletişimde rasyonellik. İletişimde rasyonellik konusunu, iletişim konusunda herhangi bir hatanın yapılmaması veya olası yapılabilecek hataların önceden önlenmesi ve minimum seviyeye indirgenmesi olarak algılayabiliriz. Nasılki ekonomideki bir üretim örgütünün yöneticisi örgütü başarıya doğru yönlendirme amacıyla ise bir eğitim örgütünün yöneticisi de eğitim örgütünü başarıya erdirmekle mükelleftir. Tabi bu gerçekleştirilirken karar verebilme ve kararı uygulama ve kararı uygulayan örgüt bölümlerinin yapısının kararın uygulanmasına karşı tezatlıklar içermemesi gerekmektedir. Burada eğitim örgütünün gerek içinden gerekse dışından olmak üzere farklı bireylere ait zümrelerin eğitim örgütüne karşı bakış açıları farklılık arz edebilmektedir. Eğitim örgütü yöneticisi, bu farklı bakış açılarını anlamalı ve sezmelidir. Peki bütün eğitim örgütleri birbirleri ile aynı yapıda mı olmalıdır? Bu konuda herhangi bir farklılık arzedemezler mi? Örgütün kendi içerisindeki yapısını etkileyen birçok değişken

vardır. Fakat eğitim örgütünü aynı zamanda çevresiyle entegre olarak düşündüğümüzde bu değişkenlerin sayısının artacağı kanaatine varabiliriz. Tabi burada karşımıza çıkan unsurlardan biri değişimdir. Peki eğitim örgütünde değişim vuku bulurken eğitim örgütüne karşı çevresinden gelen olumlu ve olumsuz geribildirimler ne kadar önem arz etmektedir? Şüphesiz bu durum çok önemlidir fakat bu geribildirimlerin arka planını görmek gerekmektedir (Kaya, 1991).

Bu geribildirimler iletişim ve iletişimden doğan etkileşim yapısını etkileyecektir. Günümüzdeki bilişim teknolojilerinin muazzam gelişimiyle bilgiyi kontrol altına alma durumu ortadan kalkacak ve iletişim yapısı daha kaotik bir yapıya bürünecektir. Peki eğitim yönetimi yapısını bu kaotik yapının sistematize hale getirilmiş yapısı olarak mı düşünmeliyiz? Ve bu durum ne kadar mümkündür? Örgüt, kendi bünyesinde beşer yapısına ve maddi yapılara sahiptir. Peki gelecekte meydana gelebilecek yapay zeka unsuru eğitim örgütü içerisindeki beşer unsurunun daha geri plana itilmesine mi neden olacaktır? Bu unsurların etkilerini düşündüğümüzde ekonomi alanı ve eğitim alanı ayrımının yapılması zaruri bir hal mi almaktadır? Nasıl ki, insan kaynakları yönetimi, muhasebe yönetimi, pazarlama yönetimi gibi birtakım alt departmanların yönetimi örgüt yönetiminin bir alt kümesi gibi kabul edilirse sınıf yönetiminide okul yönetiminin bir alt kümesi olarak kabul edebilir miyiz? Her insanın ruhani yapısının ve tabiatının farklı olabileceğini düşünürsek farklı yapılardaki insanları eğitim örgütü yapısı içerisinde nasıl biraraya getirebiliriz? Sınıf yönetiminde esas olan eğitim ortamı içerisinde öğrencilerin verdikleri reaksiyonlara uygun geribildirim vermenin yanında olumsuz olabilecek etkilerin önceden oluşmasını engellemektir (Gürkan ve Gökçe, 1999, s. 167; Günbayı ve ark., 2017, s. 31-32).

Peki eğitim dediğimiz konu öğrencilerin karşılaştıkları durumlarda istenilen ya da uygun görülen davranışta bulunması ve belirli yaşamsal konulara karşı fikriyatının oluşması ile mi sınırlıdır? Eğitim öğrencilere bilgi aktarımı ile mi sınırlı olmalı ya da öğrencilere fikir üretebilme yetisi mi kazandırmalıdır? Bir eğitim örgütünün fiziki şartları elbette önemlidir fakat eğitim örgütünün soyut perspektifini ihmal etmemek gerekmektedir. Tabi böyle bir yapı kurgulanırken bu yapının ne derece idealize edilebileceğininide düşünmemiz gerekmektedir. Ekonomideki üretim örgütüyle bir eğitim örgütü arasındaki en temel fark, üretim örgütünde örgütü oluşturan bireylerin belirli davranışları gerçekleştirmelerinin sağlanması amaçken eğitim örgütünde ise örgütü oluşturan bireylerin bir çeşit davranış evrimi içerisine girmelerinin beklenmesidir. Bir eğitim örgütünde öğretmenlerin okul yönetimi ve öğrenciler arasında paralel bir etkileşim içerisinde kalması gerekmektedir. Tabi bu konuda birnevi örgüt

kültürü ve bireylerin örgüt kültürünü içselleştirmesi kavramları karşımıza çıkmaktadır. Bu içselleştirmenin gerçekleşmesi hususunda karşımıza mutlaka paradokslar çıkacaktır. Tabi bu konuda farklı kuşaklar arası etkileşim ve duygu, düşünce farklılıklarıda göz önüne alınmalıdır. Bu konuda örgütün hedefleride tartışılmalıdır. Örgütün hedef yapısı sadece birtakım maddi verilerden mi ibaret olmalıdır ya da bu hedeflerin birtakım soyut kazanımlar dahilinde mi vuku bulması gerekir? Klasik Yönetim Anlayışının eğitim alanında vuku bulmasıyla Davranışsal Yönetim Anlayışının eğitim alanında vuku bulması elbetteki farklılıklar arzedecektir. Peki bu farklılık zıt yönlü iki kutup neticesinde mi şekillenecektir? Klasik Yönetim Anlayışının eğitim alanına aktarılması ne gibi sonuçlar doğurmuştur? Öğrenci, adeta bir bilgi aktarılan ve sorgulamasına izin verilmeyen, tek tip insan modeli oluşturma amacıyla güdülenen bir birey durumuna mı indirgenmiştir? Klasik Yönetim Anlayışı tasavvurunda örgütün formel yapısı insan unsurunun önüne geçmiştir. Böyle bir durumda etkili bir eğitim nasıl gerçekleştirilebilir? Burada aşırı bir derecede sistematize edilmiş ve esnekliği bulunmayan eğitim programlarının oluşacağını düşünmemiz mümkündür. Burada karşımıza çıkan unsur algılama, idrak etme, idrak edileni uygulama ve bu uygulama eğiliminin dışına çıkmamaktır. Bu sistemde genel olarak dikey anlamda bir emir komuta ilişkisinin zuhur etmesi söz konusudur. Karşı fikir üretebilme serbestisi olmayan eğitim örgütleri gerçek anlamda demokratik yapıda fikirlerin tartışıldığı toplumlar meydana getirememektedir. Geçmiş yüzyıllardaki monarşik yapılarda bu durumun daha somut bir şekilde ortaya çıktığını düşünsek bile günümüz dünyasında böyle bir eğitim perspektifinin zuhur etmesi çok olağan bir durum değildir. Davranışsal Yönetim Anlayışında ise durum daha farklı şekillenecektir. Her ne kadar Davranışsal Yönetim Anlayışında bireyin önemi örgüt öneminin önüne çıkarıldığı varsayılsada ekonomik mecrada bu durumun fiiliyatta gerçekleştirilemeyeceği kanaatindeyim. Ama eğitim alanında kanaatimce bu yapı gerçekleştirilebilir (Günbayı ve ark., 2017).

Klasik Yönetim Anlayışına göre asıl mesele yapılan fiilin sistematik olarak izah edilmesidir. Bu gerçekleştirildiğinde yapılacak faaliyetin gerçekleştirilmesinin sorunsuz olması beklenir. Fakat Davranışsal Yönetim Anlayışı perspektifinde duruma baktığımızda yapılması gereken faaliyetlerin gerçekleştirilmesi hususunda daha pek çok değişken ve etmen ortaya çıkacaktır. Fakat Davranışsal Yönetim Anlayışındaki ussallık, Klasik Yönetim Anlayışındaki ussallıktan farklılık mı arzedecektir? Bu ussallık farkının eğitim alanına olan izdüşümü nasıl gerçekleşecektir? Bu izdüşüm farkı, eğitim örgütlerinin başarı kriterlerinin de etkileyecektir. Davranışsal Yönetim Anlayışının eğitim örgütlerinde uygulanması, çok yönlü iletişim kavramını da beraberinde getirecektir. İletişim unsurlarından doğan sonuçlar göz

önünde bulundurulacak, bu olumlu ve olumsuz sonuçlar eğitim sürecine olan bakış açısını genişletecektir. Bu şekilde başarı kriterleri sadece somut unsurlardan oluşmayacaktır. Bu konuda daha esnek bir yapı hakim olacaktır. Fakat şu husustanda bahsetmek gerekir. Sanayi Devrimi neticesinde oluşan yeni dünya perspektifi, tüketimin ön plana çıktığı fikirsell rekabetin ekonomik rekabetin gölgesinde kaldığı, insan ruhunun materyalist ekonomik gelişimlerin geri planında kaldığı bir düzen niteliğinde zuhur ettiğinde bu durumun olumsuz yönleri kaçınılmazdır. Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle meydana gelen küreselleşme tasavvuru, kültürler arası farkların minimize edilmesini sağlamış ve bu durum ortak küresel ve estetik anlayışlarının zuhur etmesine olanak vermiş ve bu durum eğitim anlayışlarında etkilemiştir. Elbetteki her sosyo kültürel sistemin eleştirilecek yanları olduğu gibi olumlu bir şekilde kanaat getirilecek yanları da vardır. Üretim hacminin olağanüstü bir derecede artması bireylerin ekonomik mamullere daha rahat erişebilmesini sağlamış, bu durum yaşam standartlarının ekonomik mal ve hizmetler neticesinde gelişmesini sağlamıştır. Fakat bu konuda ülkeleri bekleyen asıl tehlike gelir dağılımı konusunda adaletsizliğin vuku bulmasıdır. Gelir dağılımı konusundaki adaletsizlik, ve eğitim yapısının bu durumdan etkilenmesi ülkeler arası gelişmişlik farkının ve kültür etkileşiminin dejenere olmasına sebebiyet verecektir. Bu noktada gelişim kavramı küresel ölçek dahilinde her alana yayılmalı ve hiçbir coğrafya ilerleme konusunda geri planda kalmamalıdır. Güncel anlamda küresel perspektifteki sorunların çözümü noktasında ve sorunların oluşum noktasında eğitimin önemi aşıkardır. Eğitim yapısının ekonomik örgüt perspektifinden ayrı bir alan olduğu aşıkardır ve eğitim alanında meydana getirilen politikalar ve perspektifler, aynı zamanda geleceğin perspektifinde meydana getirilmesi anlamına gelmektedir. Bir eğitim örgütünün kültürü, toplumun kültüründen ve küresel kültürün ülke yapısına sirayet eden izdüşümlerinden etkilenecektir. Dolayısıyla eğitim, toplumun ana odak noktası olmaktadır (Aydın, 1994, s. 169). Eğitim alanı, getirisi kısa vadede net bir biçimde anlaşılamayacak fakat uzun vade içerisinde tezahürleri ortaya çıkacak bir alandır. Peki eğitim insana hayat boyu gerçekleştirebileceği bir bakış açısı sunabilir mi? Elbetteki sunabilir. Fakat zamansal seyir içerisinde fikriyatlar gelişebilir ve değişime uğrayabilir. Fakat zamansal seyir ilerlesede insanlar evrensel olarak ortak birtakım değerler neticesinde buluşabilir. İdrak edilmesi gereken asıl husus, bilgili insan yetiştirmenin yeterli olmadığı, aynı zamanda birtakım yaşamsal ilkelere sahip olan bilge insan yetiştirmenin önemidir. Bilgelik ile bilgili olma arasındaki fark rasyonellik tanımının mahiyetini etkileyecek bir husustur. Tabiki bireyler hürdür ve kendi hür iradeleri dahilinde kendilerine bir yaşam profili çizerler. Fakat bireylere saygı, adalet, merhamet gibi insancıl yargılar öğretilmelidir. Eğitim, hayatın her alanına nüfuz

eden bir yapıdır. Burada kurumsallaşma kavramında ne kadar önemli olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bir eğitim örgütü, kendi hedeflerine olan yönelimini korumalı ama aynı zamanda etrafı ve içinde bulunduğu toplum ile entegre olabilmelidir. Fakat bu hususun yanında dikkat edilmesi gereken başka bir hususta mevcuttur. Bir eğitim örgütü, gerek küresel gerek toplumsal değişimleri takip edebilmelidir. Fakat bir toplum içerisinde gelir adaletsizliği vuku bulursa bu durum eğitimde fırsat eşitliğini ortadan kaldıracaktır. Gerek küresel anlamda gerek toplum bazında yaşamsal gelir farklılıklarının önüne geçilmesi sadece bir ekonomik hedef olarak zuhur etmeyip bu durum eğitim yapısının sadece bugününü değil aynı zamanda geleceğinin de etkilemektedir. Bu bilincin geliştirilmesi içinde insancıl yaklaşımların ön plana çıkarılması gerekmektedir. İnsancıl yaklaşımlar hayatın her alanına nüfuz etmelidir. Bir medeniyet oluşturma hususunda materyalist yaklaşımlar insanlığa pek bir katkı vermeyecektir. Dolayısıyla bu hususta insan, insanlık bilincini idrak etmeli ve doğru yaşamsal ilkelere göre yaşamalıdır. Burada sorgulamamız gereken husus şudur. Tüketim ve aşırı rekabet odaklı kapitalizm sistemi bizim kültürel yapımıza ve kültürel izdüşümler olarak etkilenen eğitim yapımıza ne kadar uygundur? Bu sistem içerisinde biz kültürel anlamda kendi varlığımızı bulabilmekteyiz? Toplumlar içerisinde insancıl yaklaşımların oluşabilmesi için gerek toplumsal ve gerek toplumlar arası insanlık bilincinin gelişmesi gerekmektedir. Bu durum ancak eğitimle sağlanabilir. Sistemlere körü körüne bağlı insanlar değil, gerektiğinde sistemi sorgulayan ve hür iradesiyle akli ve vicdani olarak sisteme dahil olan insanlar yetiştirilmelidir. Çünkü herhangi bir sisteme dahil olmak içinde bir fikriyat sahibi olunması gerekir. Ve farklı fikriyatlara sahip insanların birbirlerine karşı saygılı olmaları gerekmektedir. Eğitimin bu temel ilkesi bir evrensel değer olarak tüm toplumlar tarafından kabul edilebilir. Tüm toplumlar tarafından kabul edilebilen evrensel değerler ve ilkeler kültürler arası meydana gelebilecek bir sinerji meydana getirebilir. Bazen sistemleri sorgulamak daha iyi ve kalıcı sistemler oluşturabilir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için öğrencilere düşünmeyi öğretebilmek gerekir. Eğitim örgütleri kurgulanırken eğitim konusunu ilgilendiren somut ve soyut unsurların sentezi yapılmalıdır. Bu durumda ilerleme kavramında somut ve soyut unsurlar nezdinde olacağını kabul etmemiz gerekir (Aydın, 1994).

Eğitim konusunda meydana gelecek en küçük ilerleme dahi küçümsenmemelidir. Eğitim konusuna değişkenler açısından çok yönlü bir yapı nezdinde bakılırsa o zaman bu yapıyı çözümleyecek sistematik usüller nasıl geliştirilebilir? Peki eğitim örgütleri ne kadar özerk ve ne kadar merkeze bağlı olmalıdır? Bu durum eğitimin derecesine ve basamaklarına göre değişir mi? Peki eğitim örgütünün alt birimlerinin birbirleri ile olan iletişim yapısı ne

kadar büyük bir bağa sahiptir? Bu iletişim ne derece formel ve ne derece informal olmalıdır? Her dönem başı içerisinde birtakım planlar belirlenmeli, dönem sonundaki değerlendirilen sonuçlar dönem başındaki planlara karşı bir geribildirim mahiyetinde olmalıdır. Bu konuda misyon ve vizyon belirlenmelidir. Davranışsal Yönetim Anlayışlarının eğitim yönetimine uygulanması planlama ve hedef belirleme konusunda daha soyut niteliklerin ön plana çıkmasına neden olabilir mi? Peki eğitim örgütünün alt bölümleri arasında koordinasyon nasıl sağlanmalıdır? Şu hususu belirtmek gerekirken bir eğitim örgütü, ekonomik alandaki bir üretim örgütüne nazaran daha insancıl ve hümanist bir yapıda olmalıdır. Evrensel olarak her yerde ve konumda geçerli tek bir örgüt tasavvuru yapmak yerel unsurların örgüte olan etkisini düşünmemek anlamına gelmektedir. Kabul edilebilecek tek tip bir örgüt yönetimi tasavvuru yapmak kolay bir durum değildir. Peki gelişen teknoloji dahilinde eğitim örgütleri daha esnek ve daha şeffaf mı olmalıdır? Tek bir rasyonellik tanımı yapılamayacağı gibi tek bir başarı tanımının yapılamayacağını savunabilir miyiz? Bu soru ile beraber değerlendirme konusunda ne kadar soyut bir mahiyette olduğu karşımıza çıkmaktadır. Burada belirlenecek olan şey sadece öğrencilerin nitelikleri ile sınırlı değildir. Aynı şekilde öğretim kadrosunda nitelikleri belirlenmeli ve bu konuda fikir yürütülmelidir. Fakat örgütün kurgulanması bununlada sınırlı değildir. Örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için finansal kaynak temin etmeside gerekmektedir. Bu nedenle örgütün çevresindeki kurumlar ile iletişim halinde olması gerekmektedir. Aslında bütün bu kavramlarında temelinde olan kavram örgütün varlık nedenidir. Eğitim örgütlerinin varlık nedeni eğitim politikalarını belirleyen ana unsurdur. Bu nedensellik ilişkisinin insancılık yönünün dışında kalması beklenemez. Burada sorulması gereken soru niçin eğitim vardır ve nasıl bir mahiyette şekillenmelidir? Peki eğitim planlaması yapılırken eğitim alanlarının sınıflandırılması dahilinde belirli farklılıklar ortaya çıkartılmalı mıdır? (Aydın, 1994)

Bu sınıflandırma teknik konularda mı olmalıdır ya da soyut konularda mı tezahür etmelidir? Geleceğin perspektifi konusunda nasıl değişikliklere gidilmelidir? Elbetteki eğitim politikaları, birnevi geleceğin kurgulanması konusundaki politikalardır. Eğitim politikaları önem hususu açısından geleceğin ekonomik perspektifini, sosyal perspektifini etkileyen hatta belirleyen bir unsurdur. Peki bu sistem gerçekleştirilirken söz konusu sistem kurumsal bir yapıdamı yoksa bireylere mi bağlı olmalıdır? Ne kadar merkeziyetçi ve ne kadar yerel olmalıdır? Bu konuda stratejiler geliştirilirken planlayıcı kurumlardan yardım alınabilir mi? Elbetteki bu kurumlar devlet yapısı içerisinde aktif bir konumda bulunmalıdır. Tabi bu konuda daha önce belirttiğimiz gibi ekonomik yapı olarak ülke içinde gelir dağılımı konusunda bir adaletsizlik varsa bu durum eğitimde fırsat eşitliğini ortadan kaldıracaktır. Peki

eğitim örgütlerinin devlet yapısı içerisinde olduğu alanlarda bu konuda eğitim yönetimi kamu yönetimi alanının içerisinde mi düşünülmelidir? Eğitim konusunda birtakım özel kuruluşların olması bu konuda bu kuruluşların devlet tarafından denetlenmeyeceği anlamına gelmemelidir. Burada üç unsur karşımıza çıkıyor. Eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerin ve öğrencilerin nitelikleri. Peki eğitim konusundaki sorunlar güncel gündeminde ötesinde olduğu için kronikleşmiş bir seyir mi izler? Ama şu hususuda düşünmemiz gerekirken günümüzde herhangi bir konuda bilgiye ulaşabilmek hiç olmadığı kadar kolay ve rahat bir durum arz etmektedir. Bu durum eğitim politikalarının daha değişken bir mahiyette uygulanıp değişime ayak uydurma potansiyeli taşıyabilmesine neden olabilir. Yönetim faaliyetinin icra edilmesi hususunda yaşanabilecek bir olumsuzluk idareci pozisyonundaki kişilerin niteliklerinden mi yoksa uygulanan yönetim formundan mı kaynaklanır? (Kaya, 1991)

Peki her türlü bilgiye günümüzde çok kolay bir biçimde erişilebilmesi formel öğretim yapısının eski dönemlere nazaran göreceli öneminin azalmasına neden olmuş olabilir mi? Bu savı kabul etsek bile eğitim örgütlerinin önem konumlandırması olarak toplumun merkezi bir bölümünde olduğunu kabul etmemiz gerekmektedir. Bir ülkenin eğitim sistemi içerisinde en önemli hususlardan biri bireylerin kendi tabiatlarına ve kabiliyet ve özelliklerine uygun alanlar konusunda üst düzey kazanımların söz konusu bireylere karşı sağlanmasıdır. Tabiatı itibarıyla her insan birbirinden farklı bir yapıya sahiptir. Bu farklılık, eğitim yapısında beklenenden daha zengin bir yapıda olmasını beraberinde getirmekte, ama bu farklılık durumunun çeşitlilik olarak algılanması ve farklılıkların fırsata çevirilmesi gerekmektedir. Bu durum eğitiminde çok yönlü olmasını gerektirmekte, öğretim kadrosunun bu çok yönlülük ve çeşitliliğe ayak uydurması gerekmektedir (Aydın, 1994).

Eğitim örgütü, içerisindeki somut ve soyut öğelerin adeta bir harmonisi, uyumu niteliğinde meydana gelir. Bu uyum neticesinde biz Klasik Yönetim Anlayışı ile Davranışsal Yönetim Anlayışının sentezinden bahsedebilir miyiz? Sistemin karmaşıklığına rağmen eğitim örgütünün kültürel zenginliğinden doğan bu karmaşıklık durumu izah usülleri ile aşılmaya çalışılmalıdır. Elbetteki örgütü oluşturan bireyler birbirlerinden farklılık arzetselerde farklı bireyler arası ortak davranış kalıpları ve yönelimleri elde edilebilir. Fakat bu konuda eğitim örgütü içerisinde sormamız gereken konulardan biri şu soru olmaktadır. Nedensellik ilişkisi içerisinde bireyin gösterebileceği her davranışın bir izah formu var mıdır? Kabul etmemiz gereken husus davranışın düşüncenin tezahürü olduğudur. Peki düşünceler her zaman yönetilip kontrol altına alınabilir mi? Düşünceler şekillendirilip davranışlarda belirli formlarda şekillendirilebilir mi? Eğitim tam da bu noktada mı ortaya çıkmaktadır? Psikoloji

biliminin eğitim yönetimi alanı ile entegre olması elbette gereklidir fakat mesele pozitivist paradigma neticesinden farklı olarak incelenebilir mi? Yönetim konusunun icra edilmesi konusunda yönetim biliminin oluşturulması, psikoloji, davranış bilimi, sosyoloji gibi pek çok diğer alanların entegre olmasını gerektirecek bir yapıya sahip olacaktır. Bu geniş açılı perspektifin oluşması zaruridir. Örgüt içerisinde çatışma olarak yorumlayabileceğimiz geleneksel kuramcılarının yeterince tasavvur etmediği birtakım olumsuz durumlar vuku bulabilir. Bu çatışmalar etkin ve verimli olmayan birtakım iletişim hatalarından meydana geldiği gibi yönetimin icra ediliş formundanda meydana gelebilir (Bursalıoğlu, 2015).

Örgüt içerisinde hiç çatışma olmayacağını düşünmek olanaksızdır. İşe alınacak personelin özen ve itina ile seçilmesi daha sonraki dönemlerde örgüt içi çatışmaların olmayacağı anlamına gelmemelidir. Bu durumdanda anlaşılacağı üzere eğitim örgütünün soyut yönü somut yönünden daha etkili olabilmektedir. Öğretmenlik görevinin icra edilmesi konusunda somut ve soyut mesleki kurallar geliştirilebilir mi? Ya da bu kurallar ilke kapsamında mı değerlendirilmelidir? Gelişen bilişim teknolojileri ile birlikte eğitim örgütü yapısı dışa kapalı bir yapı olarak düşünülemez. Bu durumu kabul ettiğimizde örgütün soyut yönünde sürekli bir etkileşim ve değişim halinde olduğunu düşünmemiz gerekmektedir. Etkileşim ve değişim halinde olan soyut yön, hiçbir zaman dar bakış açısı kalıplarına hapsedilmemelidir. Bu durumda ancak geniş bakış açılı yöneticilerin olması ile sağlanabilir. Yapılması gereken, her yönüyle sınırsızlık ihtiva eden eğitim örgütü yapısını mümkün olduğu kadar sistematik usüller dahilinde anlamaya çalışmak ve bir yönetim harmonisi geliştirip örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak ve etkinliğini arttırmaktır. Fakat etkinlik durumunun hangi ölçütler dahilinde tespit edileceği hususunda önem kazanmaktadır. Farklı ülkeler nezdinde eğitimin başarısını ölçme kriterleri değiştikçe ülkeler arası eğitim yapısında farklı şekilde tezahür edecektir. Eğitim yönetimi hususunu icra edecek olan yöneticilerin iletişim kurma ve iletişimi yönlendirebilme konusunda yetenekli ve eğitilmiş olmaları gerekmektedir. Eğitim yöneticisinin eğitim örgütü içerisindeki maddi yapıyı düşünmesi, planlaması, manevi yapıyı da iyi bir istikamette yönlendirebilmesi gerekmektedir. Bu yönlendirmenin sağlanabilmesi için hedeflerin belirlenmiş olması ve belirlenen hedeflerin örgütün yapısına uygun olması gerekmektedir. Hedefin fiiliyata ulaşabilmesi için görev dağılımının yapılmasında aynı şekilde önemlidir. Burada mesleki yeterlilik kavramı devreye girmektedir. Eğitim örgütünün hedefi etrafında bütün bölümler ve bütün bireyler sinerji oluşturmalıdır. İşte bu noktada örgüt kültürü kavramı ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgüt kültürü örgüt hedefinden izler taşır. Eğitim örgütünün çevresi söz konusu örgütün nasıl algılandığı konusunda örgüte

karşı geribildirim sağlar ve örgüte destekte bulunabilir. Tabi örgüt içerisinde ve dışında bütün bu bağı kuran ana etken iletişim ve iletişim ağı neticesinde olan etkileşimdir (Aydın, 1994).

İletişimde formel ve informel olarak sınıflandırmakla beraber iletişimin çok yönlü tezahür edeceğini kabul etmemiz gerekir. Peki Klasik Yönetim Anlayışı ile Davranışsal Yönetim Anlayışı arasında iletişimin yapısının tezahürü açısından bir farkın oluştuğunu savunabilir miyiz? Elbetteki Davranışsal Yönetim Anlayışının iletişim kavramını daha geniş bir perspektifte ele aldığını savunabiliriz. Peki öğrencilerin iletişimi hususunda toplum içerisinde popüler kültür neticesinde gençlerin önüne konulan rol modellerin ne derece önemi vardır? Kanaatimce bu durumun önemi aşikardır ve bu durum başlı başına bir araştırma konusudur. Bu durum toplum yapılarının kültürel perspektifini belirleyen bir unsurdur. Bu perspektif toplumların gelişim ivmesinde yansır. Eğitim alanı içerisinde öğrencinin fikirlerine ve düşüncelerine karşı saygı duyulması gerekmektedir. Öğrenciler ile zorunlu işbirliği yerine gönüllü işbirliği altyapısı sağlanmalıdır. Bu konuda sağlanabilecek gönüllü işbirliği, öğrencilerin eğitim örgütüne karşı aidiyet duygusunu pekiştirecek ve eğitim faaliyetlerinin etkinliğinde bir artış eğilimi gözlenecektir. Burada yapılması gereken öğretmen ve öğrenci arasındaki pozitif iletişim dahilinde ortak kavramlar ortaya çıkarmak ve bu kavramlar ekseninde öğretmen ve öğrencilerin amaç birliğinin sağlanabilmesidir. Burada iki türlü anlama prensibi ortaya çıkartılabilir. Bireyin kendini tanıması, karşısındaki insanı ve insanları tanıması. Dolayısıyla bireyin kendini tanımasıyla bireysel gelişim, karşısındaki insanları tanıması ile örgütsel gelişim meydana gelecektir. Çünkü kendini tanımayan bireyler gelecekleri için bir hedef sistemi oluşturamazlar ve bu durum kişisel gelişimlerini engelleyen bir unsur olarak karşımıza çıkar. İnsancıl yaklaşımlardan hareketle okul, öğrenciye sadece birtakım teknik bilgilerin öğretildiği bir yer olarak sınırlandırılmamalıdır. Bir başka bahsedilecek konu toplumun ulusal kültürünün eğitim alanına yansması durumudur. Bu noktada geleneksellik ve yenilikçilik arasında bir sentez kurgulanır. Toplum içerisindeki aile yapısı bu kültür yapısını etkilemekte, hatta bu yapının bir parçası olmaktadır. Toplumsal algı kavramının statik olmadığı gibi kültür kavramıda dinamik ve zamana göre değişebilen bir kavramdır. Peki biz eğitim örgütü olan okulu sosyal iletişim merkezi olarak kabul edebilir miyiz? Eğer bu savı kabul edersek öğrenci başarısını sadece maddi birtakım etkenler dahilinde ölçmek ne kadar doğrudur? Kültürün olduğu gibi eğitim kavramıda zamana karşı bir evriliş süreci içerisindeydir. Gelişimin olabilmesi için bu evriliş sürecini iyi bir mahiyette anlayabilmek gerekmektedir. Bu surette eğitim örgütü öğrencilerin sadece teknik konularda bilgiler öğrendikleri bir mecra değil, aynı zamanda sosyal iletişimi ve kültürel paylaşımı

öğrendikleri ve bu kavramları içselleştirdikleri bir yer olarak kendini göstermektedir (Günbayı ve ark., 2017).

Bu noktada eğitim örgütünün ihtiyaç duyulan hususlarda çevresiyle entegre olması ve çevresine katkıda bulunması gerekmektedir. Bu katkı neticesinde eğitim örgütünde öğretilen teorik bilgilerin çevre alanı içerisinde fiiliyata ve pratiğe dönüşmesi sağlanacaktır. Tabi bu konuda eğitim alanının işleyişi hususunda mevcut sistem ile yetinmemek ve her seferinde daha verimli bir sistem oluşturma konusunda bir gayret göstermek gerekmektedir. Bu konuda sadece maddi husustaki maliyetler değil zaman maliyetide önemlidir. Zaman maliyetinin azaltılması açısından sadece bireysel çalışmalar değil ekip çalışmalarıda önem arzedecektir. Peki eğitim örgütü sistemi ne kadar kişilere bağlı olmalı ve ne kadar kurumsal özellikler göstermelidir? Eğitim örgütü sadece içinde bulunduğu kültür yapısı ile ilgilenmekle kalmaz o yapıyı daha olumlu yönde ilerletmek için çalışmalarda bulunur. Dolayısıyla toplum içi kültürel yapının eğitim örgütüne olağan izdüşümleri meydana gelebilir. Toplumun eğitim örgütüne karşı birtakım istekleri mevcut olabilir. Eğitim örgütü kendi misyonunu ve vizyonunu belirlerken bu istekleride değerlendirmelidir. Eğitim örgütü, kendi faaliyetlerini gerçekleştirirken ve kendi hedeflerini belirlerken birtakım istatistiki verilerden yararlanabilir. Söz konusu istatistiki veriler planlama meselesine daha sistemli bakmayı gerektirir. Peki örgüt içerisindeki liderlik konusu nasıl tasavvur edilmelidir? Söz konusu liderlik gelişen düzen neticesinde demokratik bir mahiyette olmalıdır. Değişim kavramıda örgütün işleyiş mekanizmasında bir ilke olarak kabul edilmelidir. Eğitim örgütünü yönetme durumu, bu konudaki teorik tasavvurların fiiliyata dönüşmesini gerektirmektedir. Örgüt kültürünü meydana getiren ilkeler fiiliyata dönüştürülmediği takdirde etkili bir örgüt kültürünün oluşturulması ve bireylerin örgüt kültürünü içselleştirmeleri mümkün olmamaktadır. Bu noktada eğitim örgütü konusunda temel bir konumlandırma yapabilmek için eğitim politikalarının ve stratejilerinin doğru bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Tabi bu durum ancak çok yönlü bir analizle vücut bulabilir. Burada karşılaşılabileceğimiz sorunlardan biri genel bir mahiyette belirlenmiş makro özellikler taşıyan bir eğitim politikasının mikro anlamdaki tezahürünü nasıl yorumlamamız gerektiği konusudur. Eğitim örgütünde makro toplumsal hedefler ile mikro hedeflerin birbirleri ile uyuşamaması durumu meydana gelebilir mi? Daha öncede vurgulandığı gibi önümüzdeki en önemli sorunlardan biri teorik özellik barındıran düşüncelerin pratik alanda uygulanma noktasındaki eksiklikleridir. Teorinin pratiğe dönüştürülmesi konusundaki eksikliklerin giderilebilmesi için yönetici pozisyonundaki kişilerin kapsamlı bir yönetim eğitiminden geçmesi gerekmektedir. Daha öncede vurgulandığı

gibi eğitim bir harmoni, uyum meselesidir. Bu konuda eğitim örgütünün mevcut bulunduğu çevrenin somut ve soyut yönleri ile sağladığı uyum çok önemlidir (Aydın, 1994).

Klasik Yönetim Anlayışının Eğitim Yönetimine etkisi incelenmesi zaruri bir durumdur. Klasik Yönetim Anlayışının ele aldığı temel konu verimlilik üzerine kurgulanmıştır. Bu verimliliği belirli sınıflar altında tasniflendirmekle beraber karşımıza çıkan en önemli unsur verimin zamansal boyutudur (Kaya, 1991).

Eğitim alanında, günümüzde dahi öğrenci başarısının temel kriteri olarak meydana getirilen sınav formlarında en temel husus zamansal açıdan verime dayalı başarı ölçme uygulamalarıdır. Eğitim alanında başarı ölçme sistemleri her dönem tartışılmıştır ve günümüzde tartışılmaktadır. Klasik Yönetim Anlayışına ait Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, kısmi olarak Eğitim Yönetimine uygulanabilir. Bilimsel Yönetim Yaklaşımının amacı her konuya rasyonellik dahilinde bakmaktır. Tabi bu ilgili dönemin özelliği ile pozitivist bir rasyonellik anlayışıdır. Bu rasyonellik anlayışı ileriki zamanlarda tartışılmıştır. fakat kısmi olarak pozitivist rasyonellik kriterleri dahilinde oluşturulmuş bu kuramın eğitim mecrası üzerinde kısmi tezahürleri olabilir.

Hatırlayacağımız üzere Bilimsel Yönetim Yaklaşımında verim üzerine kurgulanmış bilimsel süreç işgörenlerin bilimsel usullerle seçilmesi üzerine kurgulanıyordu. Bu uygulama anlayışının Eğitim Yönetimi alanına yansımaları düşündüğümüzde eğitim personelinin seçimi hususunda bireylerin fitratları dahilinde yeteneklerinin, becerilerinin birtakım bilimsel tekniklerle ölçülmesi ve bireyin bu durum neticesinde seçilmesi Bilimsel Yönetim Anlayışının Eğitim Yönetimi alanına yansımaları şeklinde düşünülebilir. Fakat Bilimsel Yönetim Anlayışının Eğitim Yönetimi alanına yansımaları bu durum ile sınırlı değildir. Öğrencilerin başarılarının ve verimlerinin zamansal verim dahilinde ölçülmesi çok kolay ve net bir durum değildir. Çünkü eğitim alanı tamamiyle somut öğelerden oluşmamaktadır. Öğrencilerin kendilerine verilen bilgileri öğrenme durumunun kısmi olarak soyut yön barındırmasına rağmen öğrenmenin somut yönleri birtakım başarı kriterleri dahilinde ölçülüp Bilimsel Yönetim Yaklaşımı bu alanda kullanılabilir. Bilimsel Yönetim Yaklaşımının ders planlaması ve ders planının uygulanması hususunda zaman yönetimi konusuna şekil vereceği muhakkaktır. Öğrencilere öğretilen her konu, kendi içerisinde birtakım teknik konular barındırabilmektedir. Öğrencilere öğretilen teknik konuların öğrenilme durumunu ölçerken sistematik metodlarla bu yapılabilir. Özellikle teknik eğitim veren kurumlarda bu ölçme durumu daha kolay bir şekildedir. Fakat Klasik Yönetim Anlayışının eğitim alanına uygulanması eğitimin soyut yönünü ihmal etmek anlamına gelmektedir ve bu durum ciddi bir

eksikliklerdir. Klasik Yönetim Anlayışı eğitim mecrasına birtakım teknik bilgilerle donanımlı bireylerin endüstri elemanı yetiştirilmesi gözüyle bakılmasını meydana getirmiştir. Bu ne kadar doğru bir yaklaşımdır? Dolayısıyla Klasik Yönetim Anlayışını Eğitim Yönetimi alanına tam manasıyla uygulamak yerine belirli konularda kısmi olarak bu kuramın bazı özelliklerinden yararlanmak daha sağlıklı görünmektedir. Fakat bu hususla birlikte eğitim yapısının durağan birtakım kalıplarla sınırlandırılmayacağını ve eğitim yapısının sürekli bir evriliş üzerine kurgulandığını düşünmemiz gerekmektedir. Bu durum eğitimin temel niteliklerinden biridir (Bursalıoğlu, 2015).

Klasik Yönetim Anlayışı daha öncede belirttiğimiz gibi formel yapı odaklıdır. Okul yapısı temel nitelikleri itibariyle formel bir yapı olarak gözükmeye rağmen okul yapısının geniş bir şekilde informal nitelikli yönüde olduğu aşıkardır. Klasik Yönetim Anlayışı, Eğitim Yönetimi alanına uygulandığında bu informal yönün izahı konusunda yetersiz kalmaktadır. Bir eğitim örgütünde öğrencilerin ve öğretmenlerin başarılarını zaman yönetimi açısından maddi bilgi nitelikleriyle tespit etme hususunda bu ölçme durumu daha karmaşık hale bürünebilmektedir. Çünkü farklı nitelikteki öğretmenler ve öğrenciler aynı zamansal süreç içerisinde farklı derecelerde performans sergileyebilirler (Günbayı ve ark., 2017).

Belirtildiği gibi Klasik Yönetim Yaklaşımının üretim konusunda meydana getirdiği muazzam gelişim ivmesi bu yaklaşımın eğitim alanında zuhur etmesine sebebiyet veren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili dönemde bu unsur neticesinde bu anlayışın eğitim mecrasında vuku bulması bir beklenti olarak görülmüştür. Özellikle ilgili dönemde Amerika kamuoyunda bu beklenti vuku bulmuştur. Bu konuda istekli bir kesim mevcuttu. Fakat bu sistemin eğitim alanında uygulanmasında birtakım olumsuzluklar meydana gelebileceğini savunanlarda vardı. Bu konuda verilen eğitimin bir uzmanlık ve mesleki bir eğitim mi olduğu ya da daha soyut alanlar nezdinde oluşan bir yapıda mı olduğuda önem arz etmektedir. Önem arzeden bir başka husus, okul yönetiminin formal yapısının bir bölümünün iş alanındaki örgütlerle benzerlikler taşımasıdır. Mesela iş örgütleride okul örgütleride kendi varlıklarını devam ettirebilmek için belirli mali kaynakları kullanmak durumundadırlar (Kaya, 1991).

Klasik Yönetim Anlayışı eğitim örgütünü oluşturan bireyleri birnevi bir makine gibi mi tasavvur etmektedir? Taylor'ın sistemini düşündüğümüzde çalışanların motive olması tamamiyle maddi unsurlara dayanıyordu. Aynı sistemi eğitim örgütlerinde icra etmek ne kadar mümkündür? Taylorizm sisteminde iş yapısını dizayn eden yöneticilerle işi icra eden zümre arasında anlamsal farklılıkların olması gerektiği ve işgörenlerin işlerini icra etme konusunda tam anlamıyla yöneticilere bağlı olması gerektiği vurgulanıyordu. Aynı sistem

eğitim örgütlerine uygulandığında bireysel olarak inisiyatif alamayan ve hür düşünceler üretemeyen bireyler mi ortaya çıkacaktır? Klasik Yönetim Anlayışında motivasyon kriterleri ve başarı kriterleri sadece maddi birtakım kavramlar olarak tasavvur edildiği için eğitim örgütünü oluşturan bireylerinde sadece materyal unsurlarla mı motive edileceğini düşünmemiz gerekmektedir? Bir başka ele alınması gereken soru ise şudur. Eğitim örgütü ne kadar dışa kapalı bir yapı olarak tasavvur edilebilir? (Aydın, 1994)

Klasik kuramın meydana getirdiği işbölümü kavramı eğitim örgütlerinde uygulandığında bu durum olumlu sonuçlar doğurabileceği gibi eğitim alanında tekdüzelikte meydana getirebilir. Bu durum eğitim örgütü içerisinde dışa kapalılık ile birleşip yeniliğe karşı direnme ve yeniliği reddetme noktasına ulaşabilir. Eğitim örgütleri değişim konusunda toplumların en önde olması gereken kurumlarıdır. Değişim kavramının olması bir eğitim örgütü tüm işlevlerini kaybetmiş demektir.

Klasik Yönetim Anlayışının eğitim örgütlerine karşı olumlu etkisini ise şu şekilde açıklayabiliriz. Başarı konusunda, bir eğitim örgütündeki bireyler kendi alanlarında uzmanlaşarak görevlerini icra etme konusunda sistematik metotlar üretme durumunda olmuşlardır. Bu durum sezgisel yollarla görev icra etme ve başarıya ulaşma kavramından çok daha üstün bir durumdur. Klasik Yönetim Anlayışından hareketle sistematik metotlar dahilinde yapılan planlar, eğitim alanında geleceğe yönelik daha öngörülebilir bir ortamın vücut bulmasını sağlayabilmektedir. Klasik Yönetim Anlayışı eğitim örgütlerinde yetkinin kişiler üzerinde belirgin olmasını meydana getirmektedir. Bu durum örgütün başarılı olması durumunda başarı sorumluluğunu oluşturabileceği gibi başarısızlık durumunda başarısızlık mesuliyetininde kişiler üzerine yüklü olma durumunu beraberinde getirecektir. Fakat ast ve üst ilişkisinin katı bir yapıda olması eğitim örgütünün demokratik olma özelliğini ortadan kaldıracaktır (Bursalıoğlu, 2015).

Klasik Yönetim Anlayışının eğitim örgütlerinde meydana getirdiği hususlardan biride disiplin konusudur. Klasik Yönetim Anlayışı eğitim örgütlerinde katı bir disiplin formunu öngörmekte, bu disiplin anlayışının örgütü en çok zedelediği husus örgütün demokratik yapısıdır (Günbayı ve ark., 2017).

Klasik Yönetim Anlayışının eğitim alanında pozitivist bir rasyonellik tezahürü meydana getirdiğinden bahsetmiştik. Bu tezahürün net bir tanımının yapılması hususunda Klasik Yönetim Anlayışı önümüze maddeci bir perspektif sunmakta, bu perspektifin her koşulda geçerliliği tartışmalar dahilinde olmaktadır. Klasik Yönetim Anlayışı, Eğitim

Yönetiminin mekanize edilmiş bir yapı olarak algılanması sebebiyle yönetim kavramını birey kavramının önüne geçirmiş olabilir mi? Klasik Yönetim Anlayışının desteklediği pozitivist türdeki rasyonellik anlayışı eğitime bilimsel bir perspektif çizip Eğitim Yönetimi Biliminin düşünülmesi hususuna vesile olmuş olabilir mi? (Deniz, 2020)

Gerek eğitim sistemini kurgularken gerekse Eğitim Yönetimi hususunda ne kadarlık bir derecede somut ve ne kadarlık bir derecede soyut düşünmemiz gerekmektedir? Klasik Yönetim Anlayışı, Eğitim Yönetimi konusundada herşeyin yazılı olması olması prensibine önem veren bir görüşe sahip olmalıdır. Fakat bu durum fiiliyatta ne kadar gerçekleştirilebilir? Bir eğitim örgütünde eğitim yönetimi hususunda herşeyin yazılı olması sözkonusu örgütte kırtasiyecilik sorununu ve zaman israfını beraberinde getirecektir. Eğitim örgütünde iletişim yapısının formel unsurlar neticesinde kurgulanması iletişimde tekdüze olmasını meydana getirecektir. Yetkinin kişiler üzerine tanımlanması grup çalışmalarının önünü tıkayıcı bir etken olarak karşımıza çıkacaktır. Bu durum işlevleri yerine getirme konusunda aşırı bireysellik durumunu meydana getirecektir. Klasik Yönetim Anlayışı eğitim örgütü yapısını kapalı bir yapı olarak tasavvur ettiğinden dolayı toplumdaki değişim trendleri algılanamayacak ve örgüt değişimin dışında kalacaktır. Klasik Yönetim Anlayışında mesleki gelişim konusunda öğretmenlerin başarı kriterlerinin sadece maddi kriterler olarak düşünülmesi öğretmenlerin soyut gelişimini geri planda bırakacaktır.

Klasik Yönetim Anlayışının bir diğer öngörüsü politika yönetim ayrılığıydı. Bu konunda eğitim alanında fiiliyatta ne kadar gerçekleştirilebilir olduğuda tartışma dahilindedir. Eğitim örgütünün etkinliği, toplumsal gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılı olan bir seyir izleyecektir. Bir toplumdaki ekonomik gelişim, söz konusu toplumun sosyo kültürel değişiminden bağımsız düşünülemez. Bu durum kalkınma kavramının çok yönlü bir özellik taşımasına sebebiyet vermekle birlikte eğitim bu konunun temelini teşkil etmektedir. (Drucker, çev. 1992, s. 1). Toplumlar arası gelir adaletsizliği yönetim ve eğitim alanlarında ilgilendiren kronikleşmiş bir sorundur. Ekonomik yapıyı bu kavramlardan ayrı izole bir yapı olarak düşünmek söz konusu duruma dar bir pencereden bakmak anlamına gelmektedir. Günümüz konjonktüründe kronikleşmiş bu meseleler multidisipliner yapılarla ele alınmalı ve analiz edilmelidir. (Ülgener, 1991).

Yaşadığımız dönem itibariyle eğitim yapısı ve ekonomik yapı içerisinde bilginin ne kadar önemli olduğunu ve bilgiyi edinme ve bilgiyi işleme teknikleri geliştikçe eğitim yapısının içerisinde de bir transformasyon sürecinin ya da süreçlerinin meydana geldiğine şahit oluyoruz (Drucker, 2003). Gerek ekonomi alanında gerekse eğitim alanında pek çok

unsur bir evriliş süreci halindedir. Statik kalındığı takdirde bu değişim yakalanamamaktadır (Nordström ve Ridderstrale, 2008).

Kavramsal olarak çeşitlere ayrılmayan tekdüze formda oluşturulmuş eğitim konusu içerikleri tek tip insan yetiştirme hususunu meydana getirecek ve bu durum eğitimdeki yaratıcılığı olumsuz etkileyecektir. Peki Klasik Yönetim Anlayışının bu tekdüzeliğidestekleyecek nitelikte olduğunu söyleyebilir miyiz? Fakat bu durumu sadece Klasik Yönetim Anlayışı ile ilişkilendirmek yanlışır çünkü toplumların kültürel ve sosyo ekonomik yapılarında bu durumla ilişkisi vardır. Bu durum toplumların geleneksellik ve yenilikçilik arasında hangi sentez noktasında bulunduğuyla ilgilendirmektedir. Eğitim konularının yelpazesi genişledikçe multidisipliner çalışmaların önemi artmakta, bu durum ders konularının içeriklerini zenginleştirmekte, eğitim örgütleri yeniliğe ve değişime daha muhtaç hale gelmektedir. Klasik anlayışa sahip eğitim örgütlerinde demokratik ortamın tesis edilememesi eğitim örgütünü değişime kapalı hale getirecektir. Bu özellik ile birlikte Klasik Yönetim Anlayışının temel aldığı verim artışı kavramı eğitim örgütlerinde sekteye uğrayacaktır. Değişim kavramına uyum sağlama sadece öğretim programlarının nitelikleri dahilinde değil, aynı zamanda eğitim konusunda istihdam edilen bireylerin hangi konularda ne tür bir donanıma sahip olduklarıylada ilişkili bir durumdur (Kaya, 1991).

Klasik Yönetim Anlayışının Eğitim Yönetimine uygulanması noktasında başka zorluklarlada karşılaşılmaktadır. Çünkü informal yapısı belirgin olan bir eğitim örgütü sadece formel yanı varmış gibi tasavvur edilemez. Eğer böyle tasavvur edilirse eğitim örgütü içerisinde çatışmaların meydana geleceği aşıkardır. Burada karşımıza çıkan en önemli unsur klasik yönetimi savunan kesimin örgüt içerisinde gerekli maddi koşulların sağlanması neticesinde herhangi bir çatışmanın olma ihtimalini öngörmemeleridir. Halbuki Davranışsal Yönetim Anlayışı bu konuda Eğitim Yönetimine çok fazla fikir sunabilmektedir.

Klasik Yönetim Anlayışının öngördüğü gibi eğitim alanının içerisinde gerek öğretmenlerin gerekse öğrencilerin motive olmasını belirleyen faktörlerde maddi unsurlarla sınırlı olmamalıdır. Bireyin gereksinimleri ile örgütün amaçları hem soyut hemde somut düzeyde birbirine paralel bir seyir izlemelidir. Bireyin kendisini içinde bulunduğu örgüte ait hissetme durumu Klasik Yönetim Anlayışında ve Davranışsal Yönetim Anlayışında farklılıklar arzedecektir (Aydın, 1994).

Klasik Yönetim Anlayışının öngördüğü mekanize olmuş örgüt yapısı Davranışsal Yönetimin argümanları kadar zengin özelliklere ve tanımlamalara sahip olmayacaktır. Peki

Klasik Yönetim Anlayışına göre şekillenmiş bir eğitim örgütü ile Davranışsal Yönetim Anlayışına göre şekillenmiş eğitim örgütünün amaçları aynı mı olacaktır? Günümüz eğitim örgütleri Klasik Yönetim Anlayışının çıkış dinamiğini oluşturan fabrikasyon formu üretim işletmelerinden çok farklıdır. Bu farklılık amaç ve hedef belirleme yönündende karşımıza çıkmaktadır. fabrikasyon formu bir üretim işletmesinde amaç ve hedefler belirgin ve somut bir yapıdayken bir eğitim örgütünde amaç ve hedefler daha soyut bir yapıdadır. Eğitim örgütünün öğrenciye kazandırdığı soyut kazanımların tam anlamıyla maddi ölçütlerle ölçülmesi ve tespit edilmesi mümkün değildir. Fabrikasyon formu bir üretim işletmesinde örgüt içerisinde yapılabilecek her faaliyetin getireceği sonuçlar bellidir ve bu faaliyetlerin yapısı önceden öngörülür şekilde işler. Fakat eğitim örgütü için aynı şeyi söylememiz mümkün değildir. Fabrikasyon formu üretim işletmelerinde üstlerin kendi astlarıyla ilişkileri formel yapıyla belirlenmiş ve sınırlanmış iken eğitim örgütleri için durum daha fazla farklılık arz etmektedir (Bursalıoğlu, 2015).

Klasik Yönetim Anlayışı içerisinde Yönetim Süreci Yaklaşımını geliştiren Henri Fayol hem teorik alanda hemde pratik alanda yoğunlaşmış ve bu neticede başarılı kuramlar ortaya koymuştu. Önümüzdeki bu örnek ile birlikte Eğitim Yönetiminde de kuramlar ortaya çıkarma amacıyla araştırmacının teorik ve pratik alandaki deneyimlerini birleştirmesi gerekmektedir.

Klasik Yönetim Anlayışı örgüt içerisinde hiyerarşik yapıya ve genel anlamda dikey iletişime önemvermekteydi. Fakat bir eğitim örgütünde her unsur dikey iletişimle sınırlı değildir. Klasik Yönetim Anlayışının Eğitim Yönetimi alanına uygulanması neticesinde bireyin motivasyonu konusunda meydana gelebilecek eksiklik giderilemeyecektir. Klasik Yönetim Anlayışının varlığı kadar kuramın eğitim örgütünde fiiliyatta ne kadar uygulanabilir olduğunu tartışmak Eğitim Yönetimi için bir gereksinimdir. Bir eğitim örgütünde öğretmenlerden veya öğrencilerden beklenen bir davranışın gönüllü olarak gerçekleştirilmesi formel yapının gereği olarak gerçekleştirilmesinden daha verimli sonuçlar meydana getirecektir. Eğitim örgütünde öğretim konularında öğretmenlerin ve öğrencilerin bireysel görüşlerinin ön planda tutulması öğretimde etkinliği arttırıcı öğelerden biridir ve bu konu Klasik Yönetim Anlayışından ziyade Davranışsal Yönetim Anlayışı ile gerçekleştirilebilir (Deniz, 2020).

Klasik Yönetim Anlayışı içerisinde, sorumluluktan kaçma eğiliminde olduğu savunulan kötümser insan tasavvuru gönüllü meydana getirilebilecek etkileşim dahilinde değiştirilebilir. Sorumluluktan kaçma eğiliminde olan kötümser insan tipi insancıl

yaklaşımlarla güdülendiğinde sorumluluk alan insan tipine dönüşebilir. Davranışsal Yönetim Anlayışının meydana getirdiği insancıl yapı eğitim örgütünde bulunan bireyin örgüte karşı olan aidiyet duygusunu güçlendirecektir (Aydın, 1994).

Her ne kadar Yönetim Bilimi alanı Eğitim Yönetimi alanını kısmi olarak etkilese bile Eğitim Yönetimi alanı ayrı bir bilimsel disiplin olarak varlığını devam ettirmelidir. Bu husus bir realite olarak karşımıza çıkmaktadır (Deniz, 2020).

Davranışsal Yönetim Anlayışının yönetim alanına getirdiği yeni soluk, materyal unsurların başarıda etki derecesinin sorgulanmasını sağlamış, Hawthorne Deneylerinin önümüze koyduğu perspektifin sadece yönetim alanında değil eğitim alanınada yansımaması düşünülemezdi. Bu fikirler eğitim alanının daha da özgürleşmesine sebebiyet verecek fikirlerdi. Sanayi Devrimi sonrası insan yaşamındaki mekanize olmuş yaşam formunun tam anlamıyla doğru başarı ölçütleri üzerine kurulup kurulmadığı, başarı ve verim konusunda soyut unsurların somut unsurlara nazaran daha önem arzettiği ve bu durumun Eğitim Yönetimi alanı içerisinde bir paradigma teşkil etmesi gerektiği görülmüştür. Ve Klasik görüşülerin eğitim alanındada meydana getirdiği geleneksel kabullerin yıkıldığı bir dönem açığa çıkmıştır (Kaya, 1991).

## BÖLÜM V BULGULAR SONUCU ELDE EDİLEN SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma içerisinde bulgular ve tartışma kısmından hareketle hem yönetim alanı ile ilgili hemde Eğitim Yönetimi alanı ile ilgili sonuç ve önerilere ulaşılmıştır. Yönetim alanı, bütünü itibarıyla tek bir kuram ve tek bir paradigma neticesinde açıklanabilecek bir alan niteliği taşımamaktadır. Fakat üretilen her yönetim kuramı bu karmaşık alanı sistematik usullerle açıklama çabasıdır. Yönetim alanının multidisipliner bir alan özelliği taşıması ve bünyesinde insan unsurunu barındırması yönetim alanının ne kadar geniş bir perspektif içerisinde düşünülmesi gerektiğini önümüze sunmaktadır.

Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı arasındaki anlamsal farkın anlaşılması Eğitim Yönetimi alanı ile ilgili yeni fikirler önümüze sunacaktır. Davranışsal Yönetim Anlayışı Klasik Yönetim Anlayışını tamamlayıcı bir kuram değildir. Anlamsal olarak Davranışsal Yönetim Anlayışı Klasik Yönetim Anlayışına karşı adeta devrim niteliğinde fikirler barındırmaktadır. Bu anlamsal farkın niteliği ile beraber gerek eğitim alanında gerekse toplumların sosyokültürel boyutunda maddi unsurlar ile soyut unsurlar arasında bir sentez mevcuttur ve eğitim programları bu sentezi temel alarak düzenlenmelidir. Gerek Eğitim Yönetimi alanı, gerekse endüstri yönetimi alanı birbirlerinden tam anlamıyla izole yapılar olarak değerlendirilmemeli, kısmi olarak birbirlerini etkileyebilmelidir.

Klasik Yönetim Anlayışının sistematik ve planlı yapısı, Davranışsal Yönetim Anlayışının birey odaklı ve insancıl yapısıyla birleşerek bu kavramlar Eğitim Yönetimi alanına uygulanabilir. Daha çok teknik eğitim veren kurumlarda ve mesleki eleman yetiştiren eğitim kurumlarında Klasik Yönetim Anlayışının teknik konular üzerine verim odaklı olmasının etkilerini daha net görmek mümkündür. Fakat soyut düşünmenin daha fazla önem arzettiği eğitim alanlarında Davranışsal Yönetim Anlayışının etkileri Klasik Yönetim Anlayışının yansımalarına nazaran daha belirgin olacaktır. Davranışsal Yönetim Anlayışının insan odaklı yapısı Klasik Yönetim Anlayışına nazaran Eğitim Yönetimi alanı için daha uygun gözükmektedir. Çünkü eğitim alanı sadece maddeci odaklı unsurlarla kurgulanamaz. Daha önce Klasik Yönetim Anlayışı ve Davranışsal Yönetim Anlayışı arasındaki anlamsal farkın zıtlık içerdiğinden bahsedilmişti. Davranışsal Yönetim Anlayışının insan odaklı yapısından hareketle eğitim düzeni kurgulanmasında her öğrencinin kendi içerisinde özel bir birey olarak algılanmasını sağlayan ve bireysel yetenekleri ön plana çıkaran eğitim programları hazırlanabilir. Öğretmenlerinde kendilerini geliştirmeleri noktasında eğitim

örgütü içerisinde daha demokratik bir zemin hazırlanmalıdır. Hazırlanabilecek demokratik zemin, öğretmenlerin bireysel ve kişisel gelişimlerini arttırıcı özelliğe sahip olacaktır.

Gerek Eğitim Yönetimi alanı konusunda gerekse yönetim alanı konusunda incelenecek herhangi bir yönetim kuramı, ilgili bulunduğu ve ortaya çıktığı dönemin koşulları dahilinde düşünülmeli fakat günümüz perspektifinde ne kadar uygulanabilir olduğu düşünülmekte tartışılmalıdır. Yönetim kavramının sadece Sanayi Devrimi sonrası dönemle sınırlandırılmayacağı, insan yaşamında yönetim kavramının insanlık tarihi boyunca mevcudiyetinin olduğu düşünülmelidir. Eğitim Yönetimi alanının, içeriği konusunda yönetsel olarak felsefi tartışmalar bünyesinde ele alınmasının Eğitim Yönetimi alanının gelişmesi açısından bir zorunluluk olduğu düşünülmelidir. Fakat felsefi birtakım tartışmaların teorik düzeyde kalması Eğitim Yönetiminin bilimsel bir disiplin olarak tasavvur edilmesini destekleyici nitelikte olsada yine de bu durum Eğitim Yönetimi biliminin gereken gelişim ivmesini yakalaması konusunda tam anlamıyla yeterli bir argüman değildir. Bilimsel araştırmaların gelişim seyrinde yeni bir dönem açığa çıkmaktadır. Bu yeni dönem multidisipliner çalışmaların önem kazandığı bir dönemdir. Multidisipliner çalışmaların önem kazanmasının ana nedeni araştırma konularının kavramsal olarak farklı alanlara ve farklı araştırma sahalarına nüfuz etmesidir.

Hem eğitim yönetimindeki gelişmeler açısından hemde eğitim yönetimindeki gelişmelerin sosyo kültürel alana etkileri açısından mevcut şartların ve paradigmaların incelenmesi önemlidir fakat geleceğin şartlarının ve geleceğin paradigmalarında önceden tahmin edilmeye çalışılması ve yorumlanması gerekmektedir. Geleceğin dünyasına doğru yöneliş hiç beklenilmeyecek bir hızda zuhur etmektedir. Bu durum yeni kurallar ve yeni paradigmalar ortaya çıkarabilir. Yapılması gereken rasyonellik kavramının insancıl bakış açıları neticesinde yeniden yorumlanmasıdır. Ve Klasik Yönetim Anlayışının gerek eğitim alanına gerekse yönetim alanına sunduğu rasyonellik kavramı Davranışsal Yönetim Anlayışının insancıl boyutu neticesinde tartışılmalıdır. Bu tartışma neticesinde temel paradigması insan ruhu ve paylaşımcılık üzerine kurgulanmış sistemlerin ortaya çıkarılması konusunda temel bir zemin hazırlanabilir. Bu temel zemin eğitim alanındaki rasyonellik tanımı ile toplumları etkileyen ekonomik yapılarıdaki rasyonellik tanımlarının paralel bir seyir izlemesine neden olacak ve bu çalışmalar neticesinde toplumların refahını arttırıcı insancıl düşüncelerin geliştirilmesi daha büyük oranda bir gelişim ivmesi kazanacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akyüz, M. ve Ertel, N. (1990). *Ansiklopedik ekonomi sözlüğü*. Dünya Yayınları.
- Alparslan, M. (2010). *Eski anadolu'da ticaret (m.ö. 2. binyıl)*. Ed. H. Peker. Türk Eskiçağ Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Altunok, M. (2012). *Türkiye'de kamu yönetimi düşüncesi*. Gazi Kitabevi.
- Arslan, N. T. (2010). Klasik-neoklasik dönüşüm süreci: yeni kamu yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (2), 21-38
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Hatiboğlu Yayınları.
- Aytek, B. (1983). *İşletme yönetimi*. Turhan Kitabevi.
- Barreau, J. C. ve Bigot, G. (2006). *Tarihöncesinden günümüze bütün dünya tarihi*. Çev. A. Özışık. Dharma Yayınevi.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi Yayınları.
- Childe, G. (1992). *Kendini yaratan insan (insanın çağlar boyu gelişimi)*. Çev. F. Ofloğlu. Varlık Yayınları.
- Cipolla, C. M. (1992). *Dünya nüfusunun iktisat tarihi*. Çev. M. S. Gezgin. Ötüken Neşriyat A. Ş.
- Çiner, C. U. (2009). Fransız yönetim düşüncesinin gelişimi: polis biliminden örgüt bilimine. *Amme İdaresi Dergisi*, 42 (1), 1-22.
- Deniz, Ü. (2020). Verimlilik ve insan ilişkileri arakesitinde eğitim yönetiminin bilgi temeli oluşumu: Chester Barnard ve etkileri. *Kastamonu Education Journal*, 28 (3), 1209-1219.
- Drucker, P. (1992). *Yeni gerçekler*. Çev. B. Karanakçı. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Drucker, P. (2003). *Geleceğin toplumunda yönetim*. Çev. M. Zaman. Hayat Yayınları.
- Efil, İ. (1998). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Vipaş A. Ş.
- Fayol, H. (2013). *Genel ve endüstriyel yönetim*. Çev. M. A. Çolakoğlu. Adres Yayınları.

Giddens, A. (1992). *Max Weber düşüncesinde siyaset ve sosyoloji*. Çev. A. Çiğdem. Vadi Yayınları.

Günbayı, İ., Acar, E., Özgan, H., Özbaş, M., Baloğlu, N., Akbaba, A., Durukan, H., Kuzu, H., Karataş, S. (2017). *Sınıf yönetimi*. Ed. İ. Günbayı. Lisans Yayıncılık.

Güran, T. (1999). *İktisat tarihi*. Acar Matbaacılık A.Ş.

Gürkan, T. ve Gökçe, E. (1999). *Türkiye’de ve çeşitli ülkelerde ilköğretim programı. öğrenci-öğretmen*. Siyasal Kitabevi.

Haldun, İ. (1996). *Mukaddime*. Çev. Z. K. Ugan. Milli Eğitim Basımevi.

Hatiboğlu, Z. (1986). *İşletmelerde yönetim organizasyon ve personel davranışı*. Temel Araştırma A.Ş. Yayınları.

Hicks, H. G. (1974). *Örgütlerin yönetimi: sistemler ve beşeri kaynaklar açısından*. Çev. O. Tekok., B. Aytek., B. Bumin. Ed. O. Tekok. Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Neşriyat Derneği.

İplikçioğlu, B. (2007). *Hellen ve Roma tarihinin anahatları*. Arkeoloji ve Sanat Yayınları.

Kantarcıoğlu, M. Ç. ve Fedai, R. (2020). Amerikan yönetim düşüncesinin doğuşu: 1873 krizi çerçevesinde Wilson ve Taylor üzerine bir değerlendirme. *Alternatif Politika Dergisi*, 12 (3), 644-672.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim yönetimi (kuram ve Türkiye’deki uygulama)*. Set Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.

Machiavelli, N. (1950). *The prince and the discourses*. Random House.

Macrae, D. (1985). *Weber*. Çev. N. Vergin. Afa Yayınları.

Mansel, A. M. (2014). *Ege ve Yunan tarihi*. Türk Tarih Kurumu Yayınları.

Nordström, K. A. ve Ridderstrale, J. (2008). *Sonuna kadar delişeklik*. Çev. Ü. Şensoy. Optimist Yayınları.

Sevin, V. (2002). *Anadolu arkeolojisi*. Der Yayınları.

Simon, H. A. (1966). *Administrative behavior*. The Free Press.

Simon, H. A., Smihburg, D. W., Thompson, V. (1956). *İnsan davranışı ve teşkilat*. Çev. C. Mıhçıoğlu. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Simon, H. A. Smithburg, D. W., Thompson, V. (1985). *Kamu yönetimi*. Çev. C. Mıhçıoğlu. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Smith, A. (1937). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Random House.

Smith, A. (1948). *Milletlerin zenginliği*. Çev. H. Derin. Milli Eğitim Basımevi.

Şaylan, G. (2000). Kamu yönetimi disiplininde bunalım ve yeni açılımlar üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (2), 1-22.

Şenel, A. (1995). *Siyasal düşünceler tarihi tarih öncesinde ilkçağda ve ortaçağda ve yeniçağda toplum ve siyasal düşünüş*. Bilim ve Sanat Yayınları.

Şenel, A. (2006). *Kemirgenlerden sömürgenlere insanlık tarihi*. İmge Kitabevi.

Şimşek, M. Ş. (2010). *Yönetim ve organizasyon*. Eğitim Akademi Yayınları.

Tannenbaum, D. G. ve Schultz, D. (2006). *Siyasi düşünce tarihi filozoflar ve fikirleri*. Çev. F. Demirci. Adres Yayınları.

Taylor, F. W. (2018). *Bilimsel yönetimin ilkeleri*. Çev. H. B. Akın. Çizgi Kitabevi.

Tekin, O. (2015). *Eski Yunan ve Roma tarihine giriş*. Ed. M. Bayka. İletişim Yayınları.

Tortop, N. (1976). *Yönetim bilimine giriş*. Kalite Matbaası.

Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. Yargı Yayınları.

Torun, İ. (2003). *Max Weber'de iktisadi gelişme düşüncesi*. Okumuş Adam Yayınları.

Tosun, K. (1982). *İşletme yönetimi*. Savaş Yayınları.

Ülgener, S. F. (1991). *İktisadi çözümlenin ahlak ve zihniyet dünyası*. Der Yayınları.

Wallerstein, I. (2011). *Modern dünya sistemi kapitalist dünya ekonomisinin büyük yayılımının ikinci evresi 1730-1840*. Çev. L. Boyacı. Ed. P. B. Mut. Yarı Yayınları.

Weber, M. (1995). *Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı*. Çev. Ö. Ozankaya. İmge Kitabevi.

Weber, M. (1997). *Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu*. Çev. Z. Gürata. Ayraç Yayınevi.

Weber, M. (2006). *Bürokrasi ve otorite*. Çev. H. B. Akın. Adres Yayınları.

Wilson, W. (2018). *İdarenin incelenmesi*. Çev. N. Şat. Ed. E. Turku. Liberte Yayınları.



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :

Doğum Yeri ve Tarihi :

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyetleri :

### İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :

### İletişim

E-Posta Adresi:

Tarih :

## İNTİHAL RAPORU

### Klasik Yönetim Anlayışı Davranışsal Yönetim Anlayışı Ve Eğitim Yönetimi

#### ORIGINALITY REPORT

1 %

SIMILARITY INDEX

1 %

INTERNET SOURCES

0 %

PUBLICATIONS

1 %

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Akdeniz University

Student Paper

1 %

2

acikerisim.akdeniz.edu.tr

Internet Source

<1 %

3

acikerisim.selcuk.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

4

abakus.inonu.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

5

www.futurevisionsjournal.com

Internet Source

<1 %

6

adudspace.adu.edu.tr:8080

Internet Source

<1 %

7

Submitted to Istanbul Gelisim University

Student Paper

<1 %

8

tauja.ujaen.es

Internet Source

<1 %

9

www.isfaw2019.isfaw.org

Internet Source

<1 %

10

Submitted to Kahramanmaraş Sütçü İmam  
University

Student Paper

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir. Tezimin/Raporumun ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[Tarih ve İmza]

[Öğrencinin Adı Soyadı]