

Organizations in the Context of Classical and Neoclassical Management Theories

Melike CÖMERT

Inonu University, Malatya-Turkey

Article History

Submitted: 05.03.2024

Accepted:10.01.2025

Published Online:30.04.2025

Keywords

Classical Management Theories
Neoclassical Management
Approaches
Organizational Structures



DOI:10.29129/inujgse.1447346

Abstract

Purpose: Management is the process of organizing and coordinating peoplewhocome together to do the work that will achieve the goals of an organization (Balci & Aydın, 2003). Man is a social being by nature. His desire to meet his personal and social needs in life and his struggle with difficulties have forced him to come together with other people. The human communities that came together formed groups for themselves and led to the emergence of organizations. In defining the organization, he emphasized that two or more people should be in communication for a common purpose and have the will to achieve this purpose. The most basic resource of organizations that emerge in line with common goals is human beings, which will enable them to achieve these goals. The aim of the research is to create a descriptive content by examining the classical and neoclassical management theories in the field of educational administration through a literature review.

Method: The research aims to create a theoretical framework through literature review and compilation on the relevant research topic from past to present.

Finings: To be able to create a theoretical infrastructure for different periods and their relationship with different concepts by making a strong prediction of management theories and the concept of organization.

Results and Recommendations: Current findings and recommendations were reached by scanning the literature on organization and management theories from past to present.

Klasik ve Neoklasik Yönetim Kuramları Bağlamında Örgütler

Melike CÖMERT

İnönü Üniversitesi, Malatya-Türkiye

Makale Geçmişi

Geliş: 05.03.2024

Kabul:10.01.2025

Online Yayın:30.04.2025

Anahtar Sözcükler

Klasik Yönetim Teorileri
Neoklasik Yönetim Yaklaşımları
Organizasyon Yapıları Amaç:



DOI:10.29129/inujse.1447346

Öz

Amaç: Yönetim, bir örgütün amaçlarına ulaştıracak işleri yapmak için bir araya gelen insanları örgütleyip eşgüdümleyerek eyleme geçirme sürecidir. İnsan, doğası gereği toplumsal bir varlıktır. Yaşamda kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama isteği, zorluklarla mücadelesi onu diğer insanlarla bir araya getirmeye zorlamıştır. Bir araya gelen insan toplulukları kendilerine gruplar oluşturmuş ve örgütlerin ortaya çıkmasına vesile olmuşlardır. Örgütü tanımlarken iki ya da daha fazla kişinin ortak bir amaç için iletişim halinde olmaları ve bu amacı gerçekleştirme isteğine sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır. Ortak amaçlar doğrultusunda ortaya çıkan örgütlerin, hedefledikleri bu amaçlara ulaşabilmelerini sağlayacak en temel kaynağı insandır. Araştırmanın amacı, eğitim yönetimi alanında klasik ve neoklasik yönetim kuramlarını literatür taraması yoluyla inceleyerek betimsel bir içerik oluşturmaktır.

Yöntem: Araştırma, geçmişten günümüze ilgili araştırma konusu üzerine literatür taraması ve derlemesi yoluyla teorik bir çerçeve oluşturmayı amaçlamaktadır.

Bulgular: Yönetim kuramları ve organizasyon kavramına ilişkin güçlü bir öngöründe bulunarak farklı dönemlere ve bunların farklı kavramlarla ilişkisine yönelik teorik bir çalışmadır.

Sonuçlar ve Öneriler: Mevcut bulgulara ve önerilere, geçmişten günümüze organizasyon ve yönetim teorilerine ilişkin literatür taranarak ulaşılmıştır.

GİRİŞ

Yönetim insanlık tarihi kadar eski bir kavram gibi görünse de yönetim alanında bilimsel çalışmalar güncelliğini korumaktadır. Kuramlarda gerçeği anlama, olay ve olguları sınavarak tahminde bulunma ve açıklama yapabilmeyi içermektedir. Örgüt ve yönetim kuramlarına çok boyutlu bakılarak yönetim parametrelerini ortaya çıkarmak mümkündür. Örgüt ve yönetim kuramları ekonomik ve kültürel bağlamları etkilemekte ve etkilenmektedir. Yönetim kuramları ilkeler, kavramlar ve ilgili yaklaşımlarından yararlanmıştır. Tarihsel süreç içinde klasik kuram, yönetimde insan ilişkileri ve çağdaş kuramlar eğitim yönetimi alanındaki kuramsal çalışmaları yakından etkilemiştir. Bu çalışmada yönetim kuramları bağlamında örgütlere ilişkin bir çerçeve oluşturulmaya ve güncel gelişmeleri derlemeye ilişkin yapılan bir çalışmadır.

Yönetim, bir örgütün amaçlarına ulaştıracak işleri yapmak için bir araya gelen insanları örgütleyip eşgüdümleyerek eyleme geçirme sürecidir (Balcı ve Aydın, 2003). İnsan, doğası gereği toplumsal bir varlıktır. Yaşamda kişisel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılama isteği, zorluklarla mücadelesi onu diğer insanlarla bir araya getirmeye zorlamıştır. Biraraya gelen insan toplulukları kendilerine gruplar oluşturmuş ve örgütlerin ortaya çıkmasına vesile olmuşlardır. Örgütü tanımlarken iki ya da daha fazla kişinin ortak bir amaç için iletişim halinde olmaları ve bu amacı gerçekleştirme isteğine sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır (Aydın, 2002; Tanrıöğen, 2018). Ortak amaçlar doğrultusunda ortaya çıkan örgütlerin, hedefledikleri bu amaçlara ulaşabilmelerini sağlayacak en temel kaynağı insandır.

Örgütler; gerçeklere dayanır, doğrudan yada dolaylı olarak gözlenebilir, niceliği veya niteliği belirtilebilir olgular veya nesnelerdir.(Başaran, 2000).“Buna dayanarak, bireyin örgütlerdeki yönetim bakış açısının, örgütlerin yapısının ve çeşitli örgütsel dinamiklerin, bireylerin yeteneklerini ve yönetim anlayışlarını ortaya koymada etkili olduğu düşünülmektedir” (Zengin ve Tabancalı, 2024).“Buna dayanarak, bireyin örgütlerdeki yönetim bakış açısının, örgütlerin yapısının ve çeşitli örgütsel dinamiklerin, bireylerin yeteneklerini ve yönetim anlayışlarını ortaya koymada etkili olduğu düşünülmektedir” örneğindeki gibi cümle yeniden düzenlenebilir. Yönetim anlayışlarını değiştiren ortaya atılan yönetim kuramları olmuştur. Kuram, yöneticiyi gerçeğe götüren en güvenilir araçlardır. (Bursalıoğlu,2002; Yavuz, 2009).

Klasik yönetim teorisi, on dokuzuncu ve yirminci yüzyıllarda fabrika üretim sisteminin ortaya çıktığı dönemde geliştirilmiştir. Bu dönemde, yönetimin üretimi ve insanları yönetmesi birçok zorluk yaratmakta ve bu zorluklarla daha önce karşılaşmamıştı. Bu nedenle, örgütlerdeki davranışları tahmin ve kontrol etmek amacıyla klasik yönetim teorileri geliştirilmiştir (Ekinci, 2019).Örgütler için amaçlar, hedefler, düzenlemeler gibi öğeler ile örgüt kurma ve motivasyon örgüt üyeleri arasında var olduğu düşünülen güven temeline dayandırılmaktadır (Aunakutlu, 2001)“Klasik kuramın örgüt yapısını ön plana çıkaran yapısalci yaklaşımı, örgütü makine metaforu ile açıklamış ve örgütte yapılacak işlerin kesin olarak belirlenmesini, ayrıca sıkı bir denetimi savunmuştur (Morgan, 1998; Bülbül, 2018)”

Bu yeni akımın doğuşunda, Hawthorne araştırmalarının önemli bir etkisi olmuştur ve bu araştırmalar, 'Neoklasik Yönetim Kuramı'nın başlangıcına teşkil etmiştir 1930'lu yıllara kadar klasik yönetim düşüncesi ve örgüt teorisi belirli bir düzeye ulaşırken “bilimsel yönetim” ile ilgili boşluklar ve çeşitli örgüt sorunlarının artması sonucunda örgüt olgusuna farklı açıdan bakan insan ilişkileri yaklaşımı hızla gelişmiştir. Bu yeni akımın doğuşunda Hawthorne araştırmalarının önemli bir etkisi olmuştur (Efil, 2010). “Neoklasik Yönetim Kuramına” başlangıç teşkil etmiştir. Bilimsel yönetim akımının temsilcileri dönemin bilimsel ve teknolojik bulgularından destek aldıkları ve ürünlerinden yararlandıkları için de bilimsel yönetim ifadesi kullanılmıştır (Akt: Erdem, 1997; Tösten ve Tayaç, 2024)

Hawthorne araştırmalarında ortaya çıkan sonucun formal ve informal yönüyle dinamik bir süreci barındırdığına dikkat çekerek örgüt kültürü çalışmalarını 1930-40'lara kadar dayandırmaktadır (Tösten ve Tayaç, 2024). Klasik yönetim düşüncesinin esasını bilimsel yönetimin meydana getirmesine karşılık, neoklasik yönetim düşüncesinin esası "İnsan İlişkileri Yaklaşımı" na dayanırken bilimsel yönetim sadece klasik yönetim düşüncesini oluşturmadığı gibi, insan ilişkileri yaklaşımında sadece neoklasik yönetim düşüncesini ifade etmez (Ertürk, 2000). İnsan ilişkileri yaklaşımı ile klasik kuramın eksikliklerini tamamlayan görüş ve araştırmaların tümü neoklasik kuramı oluşturmaktadır.

İnsan İlişkileri Yaklaşımı

Avusturyalı psikolog, sosyolog ve örgüt kuramcısı George Elton Mayo'nun öncülüğünde, insan ilişkilerini ön plana çıkaran bir yaklaşım geliştirilmiş ve örgüt yönetimine farklı bir bakış açısı kazandırılmıştır. 1800'lere kadar tarım toplumu, işyerleri çiftlik ve evleri, iş türü tarım ve el sanatları; temel sermayeleri toprak, geçerli kuram, bilim öncesi, 1800-1960'lara kadar endüstri toplumu, iş yerleri fabrikalar, iş türleri imalat, temel sermaye makine, geçerli kuram klasik kuram 1970 ve sonrası endüstri sonrası. İş yerleri ofisler, iş türü sosyal hizmetler, temel sermaye bilgi, geçerli kuram çağdaş kuram. Bu bağlamda yönetimin rolü sosyal sistemin devamını sağlayarak işçilerin niteliklerinin artırılmasında sağlar. Denetimin rolü ise ilgi alanlarının ve uygun iş alanlarının belirlenerek, sosyal etkileşimin ve sistemin denetimi ile önemli aşamalar katetmektir (Bowditch and Buono 1997).

Klasik yönetim kuramının dayandığı temel varsayımlar (Kalkan, 1997);

- Örgütsel yapılar ve örgütsel süreçler arasındaki benzerlikleri teşhis ve tahlil etmek mümkündür.
- Örgütlerin yönetimi ve işleyişi için bir takım evrensel ilkeler belirlenebilir.
- Örgütler belli bir plana ve birtakım ilkelere göre kurulur ve işletilir.
- Çalışanların örgütün işkeyişi üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.
- Çalışanların davranışları önceden tahmin edilip yönlendirilebilir.

Baransel (1979), Elton G. Mayo'nun insan ilişkileri yaklaşımının öncüsü olduğu konusunda şüphe olmadığını belirtmektedir. Baransel, Mayo'nun düşüncelerinin insan ilişkileri yaklaşımında önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Bunu, Mayo'nun şu düşünceleriyle açıklamaktadır: İş ve çalışma, genel olarak bir grup faaliyetidir. Çalışan kişiler birbirleriyle ilişkisiz ve kendi çıkarlarına göre hareket eden, rastgele bir araya gelmiş bir insan topluluğu oluşturmazlar.

Örgütsel amaçlarla çalışanların amaçları arasında herhangi bir çatışma söz konusu değildir.

Klasik yönetim kuramını oluşturan düşünürler insana yönelik varsayımları paylaşmış olsalarda -bilimsel yönetim yaklaşımı, -yönetim süreci yaklaşımı, -modern bürokrasi yaklaşımı olarak açıklamaktadırlar. Bilimsel Yönetim Yaklaşımı: bireysel ve örgütsel motivasyonun nasıl artırılabileceğini ele alarak ilkeler belirlemiştir (Yüksel, 1997)

- Gelişigüzel çalışma değil bilim
- Kişisel değil yardımlaşma
- Düşük verim değil maksimum verim
- Herkesin en yüksek verimlilik düzeyine çıkması için eğitim
- Başıbozukluk değil ahenk ve koordinasyon

“Bilimsel yönetim yaklaşımının ortaya koyduğu bu ilkeler, en yüksek düzeyde verime ulaşmanın yollarını vurgulamakta ve işgörenler için tek motivasyon aracının ücret olduğunu belirtmektedir. Çalışanların yüksek performansı için ekonomik ödüllerin sağlanması gerektiğini savunan bilimsel yönetim yaklaşımı, teşvik edici ücret ya da parça başına ücret sistemini önermiştir (Özkalıp, 1988; Saylan, 1973). Parça başına ücret sistemine göre birey ne kadar fazla üretimde bulunursa o kadar fazla ücret alacak dolayısıyla rasyo ekonomik olarak düşünülen birey örgütsel verimliliğe de katkıda bulunacak olup bu bağlamda bilimsel yönetim yaklaşımı bireyin sosyo psikolojik yönü ile ilgilenmemiş, temel motivasyon faktörü olarak parayı öngörmüş ve örgütsel verimlilik için makine insan ilişkisi üzerinde durmuştur. Taylor’un “parça sistemi” “atölye yönetimi” yazdığı “bilimsel yönetimin ilkeleri” eserleri “Taylorizm” olarak adlandırılan yönetim düşüncesini oluşturmuştur (Şahin, 2004)

Taylor 1911 yılında yayımladığı “Bilimsel İşletmenin İlkeleri” eserinde bilimsel işletmenin ilkelerini şu şekilde açıklamıştır (Erdem, 1997).

Günlük İşler: İşletmelerde ister ast ister üst olsun herkesin yapacağı günlük işler açık bir şekilde tanımlanmıştır.

Standart Koşullar: Çalışanlara görevlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için standart koşul ve araçlar sağlanmalıdır.

Başarıya Bağlı Ücret: Üstün başarı yüksek ücretle ödüllendirilmelidir.

Başarısızlığın Cezalandırılması: Başarısızlık çalışana fatura edilmelidir.

Uzmanlık: Özellikle büyük işletmelerde görevler uzman kişilerce yerine getirilmelidir.

Frederick W. Taylor, Harton Emerson, Henry L. Gantt, Frank ve Lillian Gilbreth, çalışanların verimliliğini ve etkinliğini artırabilen yöntemlere yoğunlaşan bir bilimsel yönetim olarak nitelemektedirler. Bu teori somut teşviklerin yanı sıra iş bölümü, çalışanların eğitimi ve uzmanlık konularına yoğunlaşmıştır (Ekinci, 2019).

Örgüt; İnsan ve madde kaynaklarını etkili ve verimli olarak eşgümleyen (Bursalıoğlu, 2002);

Formal: Örgütün yapısını yansıtır, formal iletişim yoluyla işler, kesinlik ve verim gösterir. Amaçlardan çok araçlara önem verilir.

İnformel: Örgütteki kişiler arası ilişkilerden meydana gelir, informal iletişim yoluyla işler. Bu yön araştırma, değişme ve bireyin doyumunu yansıtmaktadır.

Bu bağlamda McGregor’un X ve Y teorisi liderlerin davranışlarını açıklamakta kullanılabilir. X teorisini benimseyen yöneticiler otoriter ve müdahaleci bir özelliğe sahipken Y teorisini benimseyen yöneticiler demokratik ve katılımcı davranışlar gösterirler. Bilimsel işletme anlayışı, yöneticiden ve örgütsel yapıdan (hiyerarşi, rol, statü, ast-üst ilişkisi). Bir çok işçiye ve iş analizine önem vermiştir. Örgütün informal yönünü gözardı eden bu anlayışta (Aydın, 1998);

-İnsan açlık korkusu ile kar peşinde koşan ekonomik bir varlık olarak algılanmıştır.

-Yöneticilerin, bilimsel işletmecilik ilkelerini bilmekle, işçiye herhangi bir araç gibi yönetebilecekleri düşünülmüştür.

-Yönetim için iyi olanın işçi içinde iyi olacağına inanılmıştır.

Bilimsel Yönetim Kuramı İlkeleri (Bursalıoğlu, 2002): Her işi en kısa sürede en az hareketle en ekonomik olarak yapmanın bir yolu vardır; bunu bulmak için zaman ve hareket incelemeleri yapılmalıdır; İşin en hızlı ve en iyi şekilde yapılabilmesi için çalışan özendirilmelidir. Çalışanların çalışma kurallarını ve koşullarını belirlemek üzere tecrübeli ustabaşılar çalıştırılmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Her işi en kısa sürede, en az hareketle ve en ekonomik şekilde yapmanın bir yolu vardır; bunu bulmak için zaman ve hareket incelemeleri yapılmalıdır. İşin en hızlı ve en iyi şekilde yapılabilmesi için çalışan özendirilmelidir. Belli standartları yakalayan çalışanlar, normal ücret dışında prim ve ikramiyeler verilerek

özendirilmelidir. Çalışanların çalışma kurallarını ve koşullarını belirlemek üzere tecrübeli ustabaşılar kullanılabilir."

İlkeler; örgütte her çalışanın açıklıkla tanımlanmış uzmanlığa dayalı bir işinin olmasını, bu işini belli standart ve kurallara göre yapmasını, eşgüdümlemesini hedeflemektedir. Taylor, örgütlerde insan davranışının karmaşıklığını, bireylerin kendi duygularının önemini, grup çalışmasını, yönetsel davranışı ve iş çevresini önemsememiştir. Taylor'a göre insan sadece ekonomik ihtiyaçlarının karşılanmasıyla parasal getirilerle güdülenir. Çalışanlar makineler gibidir. Her iş için en iyi makine varsa her insanın işte kullanabileceği en iyi çalışma yöntemi de vardır (Mulins, 1993);(Koçel, 1998) çalışanın sadece ekonomik ihtiyaçlarını öne çıkaran dolayısıyla ekonomik rasyonellikten hareket eden Taylor çalışanın daima yüksek ücret elde etme peşinde olacağını buna göre davranacağını bunu elde etmekten ancak fizik gücü nedeniyle mahrum olacağını varsaymıştır.

Weber, (1986) bürokratik yönetimin diğer yönetim anlayışlarına göre üstünlüklerini: "hız, kesinlik, dosya bilgisi, süreklilik, disiplin, güvenlik, erk sahibi olan ve olmayan için öngörülebilirlik, hizmetlerin yoğunluk ve yaygınlığı, evrenselliği ve en yüksek verimi elde etmek için elverişli olması" olarak açıklamış ve bu sebeplerle bürokrasinin en iyi örgütlenme tarzı olduğunu söylemiştir (Ekinci,2019).

Yönetim alanında sistemli bilgi kümesini oluşturan yazarların görüşlerini klasik yönetim kuramı olarak adlandırılabilir. Klasik yönetim kuramı kapsamında ele alınabilecek çok sayıda düşünce akımı ve araştırma olmasına karşın, literatürde en sık karşılaşılan ve yönetimdeki evrensel ilkeler olarak kabul edilen yaklaşımlar Taylor'un öncülüğünü yaptığı "Bilimsel Yönetim Yaklaşımı", Fayol'un "Yönetim Süreci Yaklaşımı" ve Weber'in "Bürokrasi Yaklaşımı"dır (Topaloğlu,2011). Yönetim süreci yaklaşımı Fransız sanayici Henri Fayol tarafından geliştirilmiştir. Taylor'un iş ve işçilere ilişkin bakış açısı ile Fayol'un yönetim ve yöneticilere ilişkin bakış açısı farklılık göstermektedir. Fayol'a göre yönetimin tüm örgütlere uygulanabilecek iş bölümü, komuta birliği, merkezi otorite, yetki, sorumluluk, disiplin ve amaç birliği gibi genel ilkeleri vardır. Fayol'a göre bir işletmede teknik, ticari, mali, güvenlik, muhasebe ve yönetim eylemleri olmak üzere altı tür eylem vardır (Kaya, 1996).

Yönetim süreci yaklaşımında bilimsel yönetim gibi ekonomik etkinlik ve rasyonellik fikrini esas almıştır. Bu açıdan bakıldığında bilimsel yönetimin devamı ve bazı yönlerden tamamlayıcısı olarak görülebilir. Ancak bilimsel yönetim daha çok iş dizaynı ve işlerin yapılma şekli ile ilgilenirken yönetim süreci yaklaşımı örgütün tamamını ele alarak temel ilkeler ortaya koymuştur (Koçel, 1998).

Yönetim süreci yaklaşımının kurucusu Fayol örgütün etkin ve verimli iş yapması üzerinde durmuştur. Fayol'a göre insanlar iş yapmaktan kaçarlar, tembeldirler ve sorumluluk almak istemezler. Dolayısıyla yöneticiler astlarına güvenmemeli ve yapılan her işi kontrol etmelidir. Denetim sonrası disipline edilerek cezaların amaç değil araç niteliğinde verilmesine özen gösterilmesi beklenmektedir. Taylor'un ardından Henry Fayol, bir örgütün birimlerinden birinin başında bulunan yöneticinin yapması gereken faaliyetler ile bunlara ilişkin işlev, ilke ve kuralları açıklamak suretiyle klasik teoriye önemli katkılarda bulunmuştur.

Yönetim süreci yaklaşımı insana güvenmeyen ona robot gözüyle bakan bir anlayış içerisindedir. İnsanları motive etmek için disiplin ve ceza öngörülmekte örgütsel verimlilik için ortaya konulan kurallara uyulması istenmektedir. Ancak bu kurallara uyulursa örgütün verimli çalışacağı varsayılmaktadır (Şahin, 2004). Yönetimsel işletmeciliğin ilkeleri(Fayol, 1949) işbölümü, yetki, disiplin, emir birliği, yürütme birliği, merkezilik, düzen, yetki hattı, eşitlik, girişimcilik, takım ruhu, çalışanların devamlı görevlendirilmesinin kararlılığı olarak belirlenmiştir.

Yönetim konusundaki Taylor ve Fayol ile aynı dönemde ileri sürmesine rağmen Weberin düşünceleri eserinin İngilizceye çevrildiği yıllar olan 1940 lar da geniş bir kesime ulaşmaya başlamıştır (Owen, 1998). Bir örgütte bireysel çeşitlilik bir tehdit olarak algılanmış eğitim müfredatı göre bilgi aktarmak olarak sınırlandırılmıştır. Klasik yönetim yaklaşımı örgütü kapalı ve mekanik sistemler olarak ele almakta ve bireyi rasyo ekonomik insan olarak görmektedir (Özden ve Hamedoğlu, 2015; Fayol, 1949).

Weber tarafından geliştirilmiş olan modern bürokrasi modeli uzmanlaşmaya dayanan iş bölümü, yetki hiyerarşisi önerilen bürokratik örgütlerin temel özellikleridir (Owen, 1998);

- fonksiyonel uzmanlaşma
- iyi tanımlanmış bir yetki hiyerarşisi
- çalışanların hak ve sorumluluklarını gösteren kurallar sistemi
- işlerin nasıl yapılacağını gösteren işlemler sistemi

Western Electric kuruluşunun Hawthorne fabrikalarında Elton Mayo ve Fritz.J. Roethlisberger önderliğinde bir grup bilim adamı tarafından gerçekleştirilen Hawthorne araştırmaları 1924-1930 tarihleri arasında yapılmıştır. (Sucu, 2000). Işıklandırma deneyleri ışığın işçi verimine ilişkin etkisiyle ilgilidir. Örnek olarak alınan bir grup işçi, deney grubu ve kontrol grubu şeklinde ikiye ayrılmış ve söz konusu deneyler bu gruplara uygulanmıştır. Kontrol grubu, aynı şartlar altında bir diğer ifadeyle sabit ışık altında, deney grubu ise değişik ışık şartları altında çalışan grubu meydana getiriyordu. Deney grubunda ışık şiddeti 24 mumdan 46'ya daha sonra da 70'e çıkarılmış; kontrol grubunda ise ışık şiddeti sabit bırakılmıştır (Ertürk, 2000). İşçilerin çalışma evrelerinde başka herhangi bir şey danışılıp rızaları alınmamış, herhangi bir dinlenme arasıda verilmemiş ve aralarında hiçbir gözlemci bulunmamıştır. Sonuçta verimlilik önce yavaş yavaş yükselmiş, sonra yükselme durarak sabit düzeyde seyretnmiştir (Ertürk, 2010).

Y teorisinin temel varsayımları; (Efil, 2000; Saylan, 1973; Demir ve Yılmaz, 2018); bireyler için işde fiziksel ve zihinsel çaba harcamak, oyun oynamak dinlenmek kadar doğaldır.

-Bireyler sorumluluktan kaçmaz, tersine kişilik ve saygınlık kazanmak amacıyla sorumluluk peşinde koşar.

- Bireylerin kendi kendini denetlemesine fırsat vererek örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaştırılır
- Manevi ödüller en önemlileridir.

Değişimle beraber yaşanmaya başlanan bilgi akışı rekabeti hızlandırmaya başlamıştır. Bunun etkisiyle örgütlerde değişen koşullara hızlı ve etkili bir biçimde uyum sağlama gerekliliği ortaya çıkmış, örgütler diğer bireylere göre uyum sağlama ve kendini geliştirme yetenekleri olan kişileri tercih etmeye başlamıştır (Zengin ve Tabancalı, 2024).

X teorisi varsayımlarına göre yöneticilerin insan davranışları konusundaki varsayımları İnsanlar işi sevmezler, mümkün olduğunca kaçarlardı (Efil, 2010; Ekinci, 2019); Bireyler sorumluluk almaktan kaçındıkları için, örgüt amaçları doğrultusunda çaba göstermelerini sağlamak amacıyla onları denetlemek ve ceza ile tehdit etmek gerekir. İnsanlar kendi amaçlarını örgütün amaçlarının üstünde tutar. Bireyler yönetmekten çok yönetilme eğilimindedirler.

Neoklasik kuram olarak adlandırılan davranışçı kuramlar klasik kurama bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Neoklasik örgüt kuramının temelinde, insan ilişkileri yaklaşımı yer almaktadır. İnsan ilişkileri yaklaşımı ile klasik örgüt kuramının eksiklerini tamamlayan görüş ve araştırmaların tümü "neoklasik örgüt kuramını" oluşturmaktadır (Aydın, 1998; Yavuz, 2009). Neoklasik yönetimde insan ilişkileri hareketinin başlıca eksik yönü, küçük ve informal gruplar üzerinde gereğinden fazla durup formal örgütü ihmal etmiş olmasıdır. Bunun sonucu ekonomik bir yapı olmaktan çok sosyal bir yapı olarak tanımlanmıştır.

Neoklasik yönetim kuramı, çatışma konusunda işletmelerde çatışma kendiliğinden ortaya çıkan kaçınılmaz bir durumdur. Neo klasik yönetimde işten çok, işgörene yöneltilen amaçlar benimsenmiştir. İşletmelerde işgücü verimliliğinin işbirliği, yardımlaşma ve grup ögesine önem vermekle artacağı düşünülmüştür. Örgütler ve çevre faktörleri arasındaki etkileşimler dikkate alınmadığı için neoklasik kuram kapalı bir sistem olarak eleştirilere uğramıştır. Bu teori örgüt sorunlarını bir duygu sorunu olarak görüp insanın rasyonel davranmadığı görüşünü devamlı olarak işlediği için eleştirilere uğramıştır (Topaloğlu, 2011, Demir Yıldız, 2022).

Bu eleştirilerin yanında neoklasik görüşün örgüt teorilerine önemli katkılar getirdiği bir gerçektir. Özellikle informal örgüt yapısını sosyal sitem yaklaşımı doğrultusunda geliştirmesi önemli bir katkıdır (Eren, 1996) tarafından yapılan araştırmada; İngiltere’de kömür ocaklarında çalışan işçilerin araç, gereç ve üretim yöntemlerinde meydana gelen değişmelerden ne şekilde etkilendiklerini incelemek için küçük ve birbirine rakip olarak çalışan gruplar yeni bir yöntem denemesiyle birleştirilerek gruplar oluşturmuşlardır. Küçük gruplardaki sosyal statülerini, rollerini, duygusal yönden birbirlerini çok iyi tanıyan arkadaşlarını kaybeden ve bu nedenle etkinliklerini yitiren kimseler duygusal yönden mutsuz kişiler haline geldiler. Geleneksel yönetim kuramı olarak da ifade edilen klasik yönetimin çatışmaya yaklaşımı işletmelerde görülen bütün çatışmalar yıkıcıdır ve yönetimin bir görevi de işletmeyi bu çatışmalardan kurtarmak” şeklindedir (Topaloğlu, 2011)

Araştırmanın amacı, eğitim yönetimi alanında klasik ve neoklasik yönetim kuramlarını literatür taraması yoluyla inceleyerek betimsel bir içerik oluşturmaktır. Literatür taraması araştırmanın derinliğine incelenerek araştırmanın önemini daha net olarak ortaya çıkarıp bilgiyi içgörüyü dönüştürerek strateji oluşturmaya olanak sağlayan önemli bir döngüdür.

YÖNTEM

Desen

Literatür taraması yapılarak ilgili alan olan yönetim kuramlarına ilişkin derinliğine bilgi edinilmesini amaçlayan betimsel bir araştırmadır.

Katılımcılar / Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırma literatür taraması yolu ile yürütülmüş teorik bir çalışmadır. Teorik çalışma kavramların açıklanmasına katkı sağlar ve kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflemektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada ulusal ve uluslararası yönetim kuramları ile ilgili alan yazın kaynaklarına ulaşmak suretiyle betimsel araştırmaya ilişkin taramalar yapılmıştır.

Verilerin Analizi

İlgili literatürdeki kavramlar tanımlanarak klasik ve neoklasik kuramların benzerlik ve farklılıkları sistematik hale getirilerek betimsel araştırma yapılmıştır. Eğitim yönetimi alanında teori, araştırma ve uygulamalar literatür taraması ile derinliğine araştırılmıştır.

BULGULAR

Yönetim örgütün dinamosudur. Yönetim kuramları her çağda öne çıkmış olup eğitim alanında da baskın hale gelmiştir. Yönetim amaca, insanlara yönelik grup faaliyetleridir. Eğitim yönetimi de eğitim ile ilgili işlerin ve kurumların etkili bir şekilde yönetilmesi denetlenmesidir.

Eğitim yönetiminde kalkınmayı ve çağdaşlaşmayı devamlı hale getirmek kavramları öğrenmekle, kuramlar yoluyla nesnel çıkarımlar yapmakla mümkün olabilmektedir. Üretilmeyi üreten bilinmeyi bulmaya çalışan bireyle kuramlar yoluyla daha etkili olabilmektedir. Kuramlar örgütleri etkin hale getirerek hedefleri doğrultusunda örgüte güç vermektedir. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri için etkili olmaları gerekir.

Araştırmada ilgili konuya ilişkin yapılan literatür taraması sonucu klasik ve neoklasik yönetim kuramlarına ilişkin farklı bakış açıları ve yöntemlerle araştırmalar yürütülmüştür. Araştırma kurumlarda önemli bir yer tutan stratejilerin neler olduğunu açıklamaktadır.

Sosyal bir sistem olarak değerlendirildiğinde yönetimin ve yönetim kuramlarının değişim gereksinimleri de örgütlerin çevreye uyum sağlamalarına odaklıdır.

Gelişen ve değişen dünyada örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi, sahip oldukları insan kaynağının niteliği ile yakından ilişkilidir. Eğitim örgütlerinin verimliliği örgütteki bireylerin iş doyum düzeyleri örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini etkileyebilmektedir. Bu bağlamda amaçların gerçekleştirilmesi için yönetim kuramları rehber olabilmektedir.

Klasik yönetim düşüncesinin temelini bilimsel yönetim oluştururken neoklasik yönetim düşüncesinin temelini -insan ilişkileri yaklaşımı- oluşturmaktadır. İnsan ilişkileri bağlamında klasik kuramın eksiklerini neoklasik kuram tamamlamaktadır. Neoklasik yönetim kuramı klasik yönetim kuramının ilke ve kavramlarına dayanır.

Yönetim kuramlarının genel değerlendirmesini yapacak olursak; yönetim bilimini büyük ölçüde zenginleştirmişlerdir, planlama-yönetme-örgütlenme-koordinasyon-bütçeleme ve personel seçimi gibi süreçler ön plana çıkmıştır. Verimliliğe ve etkililiğe önem verilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda klasik ve neoklasik kuramlarla birlikte sistem yaklaşımında aynı potada eritilerek bütünsel bir bakış açısı ile yönetim kuramları incelenmiştir.

Araştırmada ilgili konuya ilişkin yapılan literatür taraması sonucu klasik ve neoklasik yönetim kuramlarına ilişkin çok fazla farklı bakış açıları ve yöntemlerle araştırmaların yürütülmüştür. Araştırma kurumlarda önemli bir yer tutan stratejilerin neler olduğunu açıklamaktadır.

Klasik ve neoklasik yönetim kuramları üzerine daha kapsamlı nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.

Okul Yöneticileri ve öğretmenler ilgili lisans üstü programlara yönlendirilerek yönetime ilişkin farklı araştırmalara yönlendirilebilir.

Okul müdürleri, eğitim programlarını, öğretim sürecini yönetirken; öğretmenleri destekleyerek gelişimlerini özendirirken klasik ve neoklasik yönetim kuramlarını dikkate alarak öğretmenler arasında tutarlı yönetsel tutum ve davranışlar içerisinde olmaları beklenmektedir.

Yönetim kuramları bağlamında okulların amaçlarını belirleme ve paylaşma, öğretim sürecini, öğrenme öğretme ortamlarını değerlendirme ve olumlu bir iklim oluşturma, beklenti ve gereksinimleri gözönünde

bulundurarak mesleki gelişime özen göstermek yöneticilerin dikkat edebilecekleri durumlar arasında yer alabilir.

Klasik ve neoklasik kuramlar örgüt teorilerine önemli katkılar getirmektedir. İnfomal örgütlere ilişkin yapısal özellikler sistem yaklaşımı bağlamında gelişmesi önemli bir katkı niteliğindedir. Kararlara katılmak, sosyal yapı oluşturmak rasyonel davranmak bağlamında farklı değişkenlere göre detaylı araştırmalar yapılabilir.

Yönetimde çağdaş kuramlardan bir diğeri olan sistem kuramı belirli olayların, durumların ve gelişmelerin incelenmesinde kullanılan bir düşünce tarzı ve yaklaşımdır. Bu bağlamda klasik ve neoklasik yönetim kuramları ile sistem kuramına ilişkin farklı araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Aydın, M. (1998). *Educational administration*. Ankara: Hatipoğlu Publishing.
- Aydın, İ. P. (2002). *Alternative schools* (5th ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A., & Aydın, İ. (2003). *Educational administration for Anatolian teacher high schools*. İstanbul: Milli Eğitim Printing House.
- Baransel, A. (n.d.). *The evolution of contemporary management thought* (2nd ed.). Institute of Business Economics 30th Anniversary Publications.
- Başaran, İ. E. (2000). *Management*. Ankara: Umut Publishing and Distribution.
- Başaran, İ. E., & Çinkır, Ş. (2012). *Management theories* (pp. 17–40). Ankara: Pegem Akademi.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *New structure and behavior in school management*. Ankara: Pegem A Publishing.
- Bülbül, T. (2018). Classical management theories. In K. Demir & K. Yılmaz (Eds.), *Management and educational management theories* (pp. xx–xx). Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, K. (2018). Management and educational management. In K. Demir & K. Yılmaz (Eds.), *Management and educational management theories* (pp. 1–14). Ankara: Pegem Akademi.
- Demir Yıldız, C. (2022). Theoretical foundations of educational management: Management theories. In A. Kızılkaya Namli (Ed.), *Conceptual foundations of education* (pp. 19–26).
- Efil, İ. (2010). *Management and organization in enterprises*. İstanbul: Beta Publishing.
- Ekinci, N. (2019). A comparison of classical, neoclassical, system and contingency theories and an evaluation of their place within total quality management. *Eurasian Journal of Social and Economic Research*, 6(11), 16–38.
- Eren, E. (1996). *Management and organization*. İstanbul: Beta Publishing.
- Ertürk, M. (2010). *Management and organization for vocational schools*. İstanbul: Beta Publishing.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1997). *A primer on organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Erdem, A. R. (1997). Classical scientific approaches and their impact on educational administration. *Pamukkale University Journal of Education*, 2, 91–104.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Pitman Publishing.
- Özden, E., & Hamedoğlu, M. A. (2015). Management theories and today's school administrators' managerial approaches. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 7–26.
- Kaya, Y. K. (1996). *Theory of educational administration and its application in Turkey*. Ankara: Bilim Publishing.
- Koçel, T. (1998). *Business management*. İstanbul: Arkan Publishing.
- Morgan, G. (1998). *Metaphors in management and organization theories* (Trans. Gündüz Bulut). İstanbul: MESS Publishing.
- Mullins, L. J. (1993). *Management and organizational behavior* (3rd ed.). London: Pitman Publishing.
- Owen, J. D. (1998). The economic consequences of American education. *Economics of Education Review*, 17(2), 229–230.
- Özkalp, E. (1988). *Behavioral sciences and behavior in organizations*. Eskişehir: Academy of Economic and Commercial Sciences Publications.

- Öztürk, Z., & Demir, Ö. (2017). An analysis comparing classical, neoclassical and modern management approaches. *International Journal of Health Management and Strategies Research*, 3(2), 119–134.
- Saylan, G. (1973). Work incentives. *Public Administration Journal*, 6(4), 27.
- Sucu, Y. (2000). Developments in management thought from past to present: An integrative contingency model. Ankara: Elit Publishing.
- Şahin, A. (2004). The relationship between management theories and motivation. *Selçuk University Journal of Social Sciences Institute*, 11, 523–548.
- Tanrıöğen, A. (2018). *Effective human relations in organizations* (1st ed.). Ankara: Anı Publishing.
- Topaloğlu, C. (2011). Management theories and intra-organizational conflicts. *Journal of Entrepreneurship and Development*, 6(1), 249–260.
- Yavuz, M. (2009). *Journal of Values Education*, 7(18), 121–155.
- Zengin, T., & Tabancalı, E. (2024). A study on the theories of educational administration: Evaluation based on Turkish educational organizations. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 13(1), 242–260.