

Çevre Kavramının Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı Örneğinde Değerlendirilmesi

Evaluation of the Environmental Concept in the Neo-Classical Management Approach

Demet CANSARAN

Doç. Dr., Amasya Üniversitesi, Amasya Sosyal Bilimler MYO,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, d.cansaran71@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3502-2173>

Makale Başvuru Tarihi: 30.04.2024

Makale Kabul Tarihi: 11.06.2024

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ÖZET

Bu çalışma; ekonomi- çevre ikileminde Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı anlamayı ve çevrenin içkin değeri konusundaki anlayışını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Neo-Klasik yaklaşım; literatürde yönetim, insan ve ekonomi odaklı incelenen bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Neo-Klasik yönetim yaklaşımı ve çevre arasında ilişkinin yapılmış olan olan çalışmalarda neredeyse hiç sorgulanmadığı görülmektedir. Bu durum çalışmanın sınırlılık alanını oluşturmada ve bu çalışmayı çevre noktasının literatür sınırlılığı ile daha da özgün kılmaktadır. Söz konusu sınırlılıklarla birlikte literatüre katkı sunmak ve ilgili alanda bir eksikliği gidermek çalışmanın başlıca amaçlarındandır. Belirtilen noktalardan hareketle çalışmada öncelikle ilgili literatürden yararlanılarak yaklaşımın ne olduğu ile ilgili kavramsal temel ortaya konulmaya çalışılmıştır. Daha sonra ise, ekonomi- çevre noktasında yaklaşımın çevreye verdiği değer içerik çözümlemesi analizi ile sorgulanarak çıkarımlarda bulunulmuştur. Çalışma sonucunda; bu yaklaşımın ortaya çıkış amacı gereği insan ve ekonomi odaklı bir anlayışı benimsediği ve küresel dünya anlayışında klasik yönetim anlayışının önünde yer bulduğu gibi literatürdeki diğer çalışmalarla ortak bir sonuca ulaşılmıştır. Bununla birlikte çevresel sürdürülebilirlik noktasında ise çevre-ekonomi ikileminde çevre sorunlarını da ekonomi odaklı değerlendirdiği ve çevrenin bir amaç değil, araç olduğu konusu netlik kazanmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Neo-Klasik,

Çevre,

Ekonomi,

ABSTRACT

This study aims to understand the Neo-Classical approach to the economic-environmental dilemma and to develop an understanding of the drinking value of the environment. The Neo-Classical approach emerges as a model in literature that studies management, people and economics. It can be seen that the relationship between Neo-Classicalism and the environment is almost never questioned in previous studies. This situation constitutes the limitation of the study and makes this study even more unique with the limited literature on environmental point. The main objectives of the study are to contribute to literature along with these limitations and to overcome a shortfall in the field. Based on the previously mentioned points, the study initially tried to reveal the conceptual basis of what the approach is by making use of the relevant literature. Then, at the point of economy-environment, the value given by the approach to the environment was questioned through content analysis and inferences were made. Based on the results of the work, a common conclusion with other studies in the literature has reached as this approach, in its emergence, adopts a human- and economy-oriented approach, placing it ahead of the classical management approach in our understanding of the global world. However, at the point of environmental sustainability, it has become clear that in the environment-economy dilemma, environmental problems are evaluated with an economic focus and the environment is not a goal but a tool.

Keywords:

Neo-Classical,

Environment,

Economy,

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): CANSARAN, Demet (2024), “Çevre Kavramının Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı Örneğinde Değerlendirilmesi”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, S.7(1), ss.291-298, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1476304>

1. GİRİŞ

Tarihsel süreç boyunca işgücünün yapısal değişimi ve işgücünü oluşturan bireylerin beklentilerinin farklılaşması, insanlık tarihi ile birlikte var olduğu göreceli kabul gören yönetim kavramının düşünsel tarafının da değişimini zorunlu hale getirmiştir. Daha sonra bir bilim dalı haline gelse de yönetim kavramı, uzun yıllar farklı bilim dallarında çalışan bilim insanlarının bakış açısı ile şekillenmiş, üzerinde farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu nedenle de düşünsel tarafta yaşanan gelişmeleri bir düzen içerisinde anlatmanın zor olduğu belirtilmektedir. Buna rağmen; çıkış yeri, hedefleri, amaçları, kapsamı, özellikleri gibi konulara göre de yönetimin belirli başlıklar altında toplanabildiği incelenmektedir.

Yönetim yaklaşımları; Klasik Yönetim Yaklaşımı, Neo- Klasik Yönetim Yaklaşımı, Modern Yönetim Yaklaşımı ve Post-Modern Yönetim Yaklaşımı olmak üzere genel kabul görmüş dört başlık altında değerlendirilmektedir. Bu çalışmada incelenecek olan Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı, Klasik Yönetim Yaklaşımından etkilenen, hatta bu yaklaşımın bir devamı olarak da görülebilen, 1. Dünya Savaşı sonrası ve özellikle 1929 Ekonomik Buhranı ile karşımıza çıkan bir yaklaşımdır. Başarılı bir yönetim için insan unsurunu öne çıkaran Neo- Klasik Yönetim Yaklaşımı, örgütler ve örgütleri oluşturan insanların eylemleri, güdülenme ve önderlik gibi konuları ele almış, örgütün formel (biçimsel) olmayan yapısı üzerinde durmuş, merkezine de yönetim süreçlerini koymuştur.

Ayrıntılarıyla öğrenebilmek ve yeni bir bakış açısı yakalamak adına, bu çalışmada Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımının kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmış, yönetim yaklaşımının özellikleri ve modelleri anlatılmış, Klasik Yönetim Yaklaşımı ile de karşılaştırma yapılarak, Neo Klasik Yönetim Yaklaşımı denildiğinde ne anlamamız gerektiği somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca merkezinde insanı barındıran bu yaklaşımın çevreyi ekonomik veya insan odaklılık açısından hangi noktada görmüş olduğu sorgulanmıştır. Bu çalışmada; Neo-klasik yönetim yaklaşımı ile ilgili literatür, yaklaşımın özellikleri, modelleri noktasında incelenmiş, kavramsal çerçeve ortaya konularak konu somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca yaklaşımla ilgili yok denecek kadar az çalışma yapılmış bir konu olan, yaklaşımın çevreye bakış açısı ile ilgili elde edilen bilgiler içerik çözümlemesi araştırma yöntemi ile analiz edilmiş ve çıkarımlarda bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Klasik yönetim yaklaşımını izleyen neo-klasik yönetim yaklaşımı, “*örgütte insana, insan davranışlarına, bu davranışları etkileyen faktörlere, insanlar arasındaki sosyal ilişkilere ve bunların geliştirilmesine değer veren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım esas itibarıyla, işletmenin her şeyden önce bir sosyal yapı ya da sistem olduğu*” noktasına vurgu yapmaktadır (Doğan, 1998:185’ten Akt.: Topaloğlu, 2011). Neo-Klasik Yönetim Anlayışı, çalışanların çalışma ortamındaki sosyal olarak koşullanmaları, grup normlarını dikkate almaları ve bireylerarası dinamikleri içeren sosyal (toplumsal) yapıyı açıklama gayretinde olmuştur. Yönetimsel açıdan bakıldığında “*memnun olan çalışanların daha fazla çalışacağı ve çalışanların tam kapasite çalışması için işlerin güdüleyici şekilde tasarlanması gerektiği yaklaşımı*” benimsenmiştir (Ekinci, 2019).

Yapılan çalışmalar insanı daha fazla ele aldığı insana ilişkin algı da değişim göstermiştir. Bu noktada insan davranışı üzerine yapılan çalışmalar ve çevre analizleri insana ilişkin yeni yaklaşımlara zemin hazırlamıştır. Bu istikamette yaşanan gelişmeler, insanın ekonomik yönünden ziyade yaratıcı ve karmaşık yapısının da çeşitli modellemelerde temel husus olarak değerlendirilmesini sağlamıştır. Çalışanlarla ilgili algılar onların bağımlı olmalarından daha aktif katılım sağlayan bireyler olmasına ve onların da bir güç unsuru olmalarına doğru yönelim göstermiştir. İnsana yönelik yeniden şekillenen algılar onun işine hâkim olmak isteyen, kendi kendini güdüleyebilen ve öz denetime sahip olan bir birey olarak yeniden yorumlanmasını sağlamıştır. Bu bakımdan dış kaynaklı müdahaleler söz konusu bireyin huzurunu bozup uyum seviyesini düşürebilir. Yeni modelde insan, olanak sunulduğunda kendi amaçlarını örgüt amaçlarına gayet istekli olarak uyarlayabilir. Bu noktada birey ve grup düzeyinde insana yönelik algının değiştiği açıktır. Bu şekildeki algı değişikliğinin gelecekte yeni birtakım yaklaşımların ve yöntemlerin de geliştirilebilir olduğu beklentisini artırabilir. Özellikle, insan kaynakları yönetimi politikalarının da insan davranışlarını esas alması, insanı motive eden araçlara yönelerek çalışanları güçlendirmeye ve onların örgüte olan bağlılıklarını artırmaya yönelik çalışmalar, yönetim-çalışan arasındaki uzaklığı yakınlaştırabilmek açısından önemli sonuçlar ortaya koymuştur (Sayılı ve Burcu, 2015).

Neo-klasik yaklaşım, ortaya çıktığı dönem itibarıyla insana özgü durumlara daha fazla vurgu yaparak zamanın gereksinimlerini daha fazla hesaba katmış, insan odaklı bir bakış açısı sayesinde davranış ve tutumlara da önem vermiştir (Ekinci, 2019:25). Bu açıdan neo-klasik yaklaşım, yönetimin mekanik ve fizyolojik özelliklerine sıkı

sıkıya bağlı olan klasik teoriden keskin hatlarla ayrılmaktadır. Neo-klasik yaklaşımın şekillendiği 1920’li ve 1930’lu yıllarda iki önemli akım, insan ilişkileri okulu ve davranış okulu, bu yaklaşım altında gelişim göstermiştir. Bunlardan Davranışsal teori, Elton Mayo ve arkadaşlarının 1920’lerin sonları ve 1930’ların başlarındaki ünlü Hawthorne deneyleri çalışmaları ile ön plana çıkmıştır (Sarker ve Khan, 2013). George Elton Mayo (1890-1949) alanda yaptığı çalışmalarla neo-klasik yaklaşımın öncüsü olarak kabul görülür (Gupta, 1992).

Neo-Klasik Yönetim Anlayışının temelleri E. Mayo ve arkadaşları tarafından yapılan Hawthorne Deneyleri sırasında örgütün teknik ve fiziksel şartlarında yapılan değişikliklerin örgütsel verimliliğe olan etkilerini ortaya koyma gayretleri sonucunda atılmıştır. Bu çalışmalar teknik ve fiziksel iyileştirmelerin her zaman verim artışı sağlamadığını ortaya koymuştur. Bu sebeple bireylerin sosyal yapıdaki konumları daha belirleyici faktörler olarak dikkate alınmıştır. Özetle araştırma sonuçları şu hususları ortaya koymaktadır (Şahin, 2004:531);

- Ortaya kona iş miktarı bakımından çalışanın “sosyal yetkinliği” onun “fiziksel yetkinliğinden” daha belirleyicidir.
- Çalışanların mutluluğu söz konusu olduğunda ekonomik olmayan ödüllendirmelerin etkisi göz ardı edilemez.
- İleri seviye uzmanlık iş bölümünün beklenen seviyede olması konusunda belirleyici değildir.
- Çalışanlar, yönetim ve yönetimin belirlediği kurallar söz konusu olduğunda sadece bireysel olarak değil, grup karakteristiği sergileyen davranışlar sergilerler.

Klasik yönetim yaklaşımı, iş yerinde çalışanlar arasında verimlilik ve uyum konusunda hedeflenen etkinliği ortaya koyamamıştır. Bu konuda ön plana çıkan gereksinimler davranışsal yaklaşımın gelişimine katkı sağlamıştır. Çalışanları daha etkin bir şekilde yönetme konusunda artan ilgiye cevap verecek şekilde, davranışsal yaklaşım, davranış bilimlerinin psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve diğer alanlarından faydalanmıştır. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası yıllarda yeniden şekillenen iş ortamları çerçevesinde Davranışsa yaklaşım da yenilikçi bir yönetim yöntemi olarak gelişim göstermiştir. İnsanların örgüt içi davranışları, örgüt dışındaki davranışlarından büyük oranda farklılık gösterir. İnsanların örgüt içi davranışları ile ilgilenen Davranışsal Yaklaşım, birey-örgüt etkileşimini ele alarak devamında örgüt ve birey bütünleşmesi oluşturma gayretindedir (Arıkboğa, 2010:50).

Sonrasında köklü değişimlere sebep olan 1929 Dünya Ekonomik Buhranı’nı izleyen yıllarda, iş ortamlarında artan sorunlar yönetim uygulamalarında yaşanan sıkıntıları çok daha fazla görünür kılmıştır. Takip eden yıllarda artan sorunların da etkisiyle, yönetimin insan faktörünü yeterince dikkate almadığı fazlaca dillendirilmeye başlanmış ve “insan ilişkileri yaklaşımı” olarak da ifade edilebilecek olan neo-klasik yönetim yaklaşımı bu dönemde ortaya çıkıp gelişerek klasik yaklaşımın yerini almaya başlamıştır. Aslında neo-klasik yaklaşım, klasik yaklaşımın kavram ve ilkelerini yeniden ele alarak onun sıkıntılı noktalarını düzeltme gayretiyle tekrar yorumlamış (Bolat vd., 2009:36), bu noktadan hareketle örgütlerin temel bileşeni olan insana yaklaşımında daha hassas olunmasını savunmuştur (Atıgan, 2011:31).

Neo-klasik yaklaşımın ortaya çıkışında, çalışanların katı örgüt yapısı, işlerin rutinliği ve emeklerinin bütünündeki etkisini görememek gibi sebeplerle yaşadığı problemler etkili olmuş, sosyalist ve kapitalist olarak ikiye bölünmüş olan politik sistemler, sendika hareketleri ve değişim gösteren tüketim anlayışları gibi hususlar da itici faktörler olarak süreci hızlandırmıştır (Çetin ve Mutlu, 2010:67).

Bu hususlardan da anlaşılacağı üzere, çalışanların daha önce fazla dikkate alınmayan psiko-sosyal özellikleri neo-klasik yaklaşımın araştırma konusu olmuştur. Dolayısıyla çalışanların tutumları, duyguları, çeşitli ihtiyaçları, beklentileri ve sahip oldukları değerlerin oldukça önemli olduğu (Rao ve Pande, 2010’dan Akt.: Öztürk ve Demir, 2017:122) kabul görmeye başlamış ve üyesi oldukları örgütlerde bu özellikleri dolayısıyla çatışmalar yaşamalarının oldukça doğal karşılanması beklenmiştir (Topaloğlu, 2011:256). Bu şekilde yapılan çalışmalar davranışsal karakterli yönetim modellerine önemli katkılar sağlamıştır (Öztürk ve Demir, 2017:121).

Yönetimin “mekanik” ve “fizyolojik” unsurlarına aşırı vurgu yapılan çağdaş geleneksel klasik teoriye kıyasla daha insan odaklı bir yaklaşım da neo-klasik yönetim yaklaşımıdır. Neo-klasik yönetim, geleneksel klasik teoriden farklı olarak yönetimin özünü temsil etme bakış açısıyla bakar. Karşılaştırıldığında, bu tür ifadelerin altında yatan zaman varsayımlarını dikkate almadan ifadelerde bulunan geleneksel klasik teoride motivasyona yer yoktur. Neo-klasik yönetim teorisi ise bireylerin davranış, tutum, zaman ihtiyaçları ve dürtülerinin ihtiyaçlarını vurgulayan insan odaklıdır (Kitana, 2016).

3. NEO-KLASİK YÖNETİM YAKLAŞIMI (1930-1960)

1930'lu yıllara kadar örgüt yönetiminde tek yaklaşım olarak görülen Klasik Yönetim Yaklaşımı, bir yandan Buhran bir yandan da teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişen yönetsel problemler karşısında yetersiz kalmış, yeni bir yaklaşım olarak Neo-Klasik Yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. Harvard Üniversitesi bilim insanlarının 1924-1930 yılları arasında yaptıkları ve Hawthorne deneyleri olarak adlandırılan çalışma sonucunda insanı makine olarak görmeyen, insanı ön plana alan bu yeni yaklaşım benimsenmiştir. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı denilen bu yaklaşım “*Davranışsal Yönetim Yaklaşımı*” ya da “*İnsan İlişkileri Yaklaşımı*” olarak da adlandırılmaktadır (Baransel, 1993'den Akt.: Seçtim ve Erkul, 2020).

Elton Mayo'ya göre örgüt teorisi bağlamında “*neo-klasik*” teriminin kesin bir tanımı yoktur. Temelde bu kuramsal bakış açısını klasik örgüt kuramıyla karşılaştırdığımızda anlayabiliriz. Klasik örgüt kuramını özellikle örgüt üyelerinin insana özgü durumlarını, idari birimlerin koordinasyon ihtiyaçlarını, iç-dış örgüt ilişkilerini ve karar alma süreçlerini en aza indirmek adına elden yeniden değerlendirir ve/veya eleştirir. Klasik yönetim teorisindeki çoğu çalışma İkinci Dünya Savaşı'ndan önce gerçekleşmiştir. Neo-klasik yazarlar, 1945'ten 1950'lere kadar klasik yönetim teorisyenlerini eleştirerek itibar edinmişlerdir. Klasik teoriler ampirik olarak değil, büyük ölçüde entelektüel olarak türetildiği için, sahip oldukları yapay varsayımlar onları saldırılara karşı savunmasız bırakmıştır. Örneğin, klasik teorisyenler, örgütlerin evrensel olarak uygulanabilir bilimsel ilkelere dayanması gerektiğini düşünmüşlerdir. Klasikçilere karşı sık sık ve şiddetli saldırılara rağmen, neo-klasik yöntem savunucuları, klasik ekolün yerini yeterince alabilecek bir teori bütünü geliştirmemişlerdir. Neo-klasik yöntemin savunucuları, klasik teoriyi değiştirmiş, eklemeler yapmış ve bir bakıma genişletmişlerdir. Klasik teorisyenlerin varsayımlarını, daha sonraki yönetim teorisyenleri tarafından tüm açılardan kullanılan kavramlarla harmanlamaya çalışmışlardır. Neo-klasik ekol, davranış bilimlerinde araştırma bulgularına dayalı değişiklikler getirerek klasik teoriyi kurtarmaya çalışmıştır. Kendine ait gerçek bir teorisi yoktur. Büyük ölçüde neo-klasik ekol bir “*karşı*” ekoldür. Ancak klasik teoriyi ortadan kaldırma konusunda geri kalmıştır (Shafritz ve Jang, 2015:85).

Neo-klasik dönem, çeşitli sınırlamalarına rağmen, yönetim teorisinin gelişmesinde son derece önemli olmuştur. Ancak, asi bir genç gibi bir profil çizen neo-klasik teori kalıcı olarak kendi başına ayakta duramamıştır. Bazı nedenlerden dolayı önemli olmasına rağmen, bir geçiş dönemi, biraz gerici bir ekol olmuştur. Birincisi, klasik yönetim teorisinin aşırı basit, mekanik görüşlerinden uzaklaşmıştır. Neo-klasik görüş savunucuları, klasik teorilerin bazı temel ilkelerine kafa kafaya meydan okumuşlardır. Ayrıca, o dönemde var olan tek ekol klasik yöntemdir. Yönetim teorisinin ve klasik yönetim teorisinin o dönemlerde neredeyse eş anlamlı olmuştur (Shafritz ve Jang, 2015:93).

Neo-klasik yönetim yaklaşımı, klasik ekolün insan doğası ile olan asimetrisinden kaynaklanır ve onun karakterine dayanır. Adından da anlaşılacağı gibi, bu ekol klasik ekolün temelleri üzerine inşa edilmiştir. Başka bir deyişle, bu yaklaşım klasik yaklaşımın rafine edilmiş ve geliştirilmiş hali gibidir. Neo-klasik ekol, bireyin çalışmasına odaklanır. Klasik ve neo-klasik ekoller iki yönde ilerleyen bir çizginin iki ucunda farklı yönlerde ilerleyen şekilde gibidirler. Birinde hassas ve önemli olan unsurlar diğerinde önemli değildir. Her iki yaklaşım da örgütsel performansı ve insan refahını en üst düzeye çıkarmayı amaçlar. Ancak her birinin halkın refahını sağlamak için kendine özgü stratejisi vardır. Klasik yaklaşımda insan rasyonel ve ekonomik bir yaratıktır ve maddi ödüller onu motive edebilir (Mahmood vd., 2012). Ancak aksine neo-klasik yaklaşımın felsefi temellerinde insan refahı, niteliksel ve duygusal unsurları tanımda davranışsal ve psikolojik yönere dayalıdır (Alirezaie, 2017:61).

Sonuç olarak; Neo-klasik yaklaşım, klasik yönetim anlayışının genişletilmiş halidir. Klasik yaklaşımı temel alır ama onu genişletir. Neo-klasik teori daha çok organizasyon ve yönetim bilimine daha insani bir unsur ekler. Klasik teorisinin sınırlamalarından doğmuştur. Hawthorne deneylerine dayanan neo-klasik yaklaşım, operatörler, araştırmacılar ve denetçiler arasındaki sosyal veya insani ilişkileri vurgulamıştır (Nhema, 2015). Neo-klasik yaklaşım temelinde birçok model geliştirilmiştir. Bunlardan yaygın olarak bilinen McGregor'un X ve Y Teorileri, R. Likert'in Sistem 1-4 Modeli, C. Argyris'in Olgunlaşma Modeli ve K. Lewin'in Güç Alanı Analizi Modelleridir.

McGregor'un X – Y Teorileri Modeli ortamındaki iki insan görüşünü tanımlar ve iki karşıt yönetim tarzını tanımlamak için kullanılabilir. X Teorisi ve Y Teorisi, yöneticilerin çalışanları hakkında sahip oldukları algıları temsil eder. İş yeri dışındaki genel davranışları ile ilgili değil, organizasyonda çalışırken yaptıkları iş ile ilgilidir (McGregor, 1960). Bu yaklaşımlar birbirine zıttır. Çünkü birçok insan işlerinden büyük oranda memnuniyet ve gurur duyarken, diğerleri bunu bir yük olarak görebilir ve sadece hayatta kalmak için çalışabilir. Bu motivasyon

sorusu, yönetim teorisyenleri ve sosyal psikologlar tarafından, yönetime başarılı yaklaşımları belirleme girişimlerinde onlarca yıldır incelenmiştir. Her yöneticinin yönetim tarzı, onun inanç ve varsayımlarından güçlü bir şekilde etkilenir. Her yönetici, ekibinin üyelerine buna göre davranır ve motive eder. Yönetici, ekip üyelerinin çalışmayı sevmediğini hissederse, otoriter bir yönetim tarzına meyledecektir. Öte yandan, bir yönetici, çalışanlarının iyi bir iş yapmaktan gurur duyduğunu varsayarsa, daha katılımcı bir tarz benimseme eğiliminde olacaktır (Hattangadi, 2015:20).

Likert'in Sistem 1-4 Modelinde Likert'e göre sermayede yaşanacak kayıp bir şekilde yerine konulabilir. Ancak insan kaynaklarında gerçekleşecek bir kayıp kolay kolay telafi edilemez. Örgütlerin en önemli serveti insandır ve insanı yönetmek en zor olanıdır (Eren, 2011'den Akt.: Öztürk ve Demir, 2017). Yöneticilerin astlarına güvenmediği istismarcı-otokratik sistem olarak açıklanabilen Sistem 1, yöneticinin astına bir efendinin hizmetkârına olan kadar güvendiği yardımsever-otokratik sistem olarak açıklanabilen Sistem 2, önemli ölçüde güven olan ve katılımcı sistem olarak açıklanabilen Sistem 3 ve güvenin tam olduğu demokratik sistem olarak da açıklanabilen Sistem 4, Likert'in geliştirmiş olduğu 1-4 modelini oluşturmaktadır.

Chris Argyris'in Olgun ve Olgun Olmayan Kişi (Olgunlaşma) Modeli ise; görevde yükselme ve rahat bir biçimde yetki kullanımı imkânı verilerek kişilerin güdülenmesi, dolayısıyla da örgütsel amaçlara ulaşma sağlanır. Sorumluluk almanın kişiyi olgunlaştırır. Olgun bireyin de aktif, özgürlük yanlısı ve ileri görüşlü olur (Eren, 2011'den Akt.: Öztürk ve Demir, 2017).

Kurt Lewin'in Güç Alanı Analizi Modelinde katılımcılık, manevi destek ve samimiyetin çalışanlar üzerinde olumlu psikolojik etki bıraktığını, böylece verimliliğin ve kalitenin yükselebileceğini belirtmiştir (Akdemir, 2012'den Akt.: Öztürk ve Demir, 2017). Bununla birlikte örgütlerde değişime direnç gösterme konusu irdelenmiş, bireysel ve grup davranışları üzerinde durulmuştur. Gücü sürükleyici ve kısıtlayıcı olarak ikiye ayırmış, sürükleyici gücün örgütü belirli bir yöne iteceğini söylemiştir.

Burada modellerle birlikte üzerinde durulacak diğer nokta Hawthorne deneyleridir. Hawthorne deneyleri aynı zamanda Hawthorne ve Harwood araştırmaları olarak da bilinirler ve yönetim kavramını daha detaylı açıklama konusunda önemli katkılar sunmuşlardır. Klasik yaklaşımın yönetim olgusunu sağlıklı bir şekilde detaylandıramadığını düşünen araştırmacılar 1927 - 1932 yılları arasında ABD'de Western Elektrik şirketinin Hawthorne tesislerinde birtakım deneyler yapmışlardır. F. J. Roethlisberger ve W. J. Dickson gibi psikologlar, Elton Mayo öncülüğünde birçok işçi üzerinde uzunca süren çalışmaları sırasında ışıklandırma deneyi, röle-montaj odası deneyi ve tel bağlama gözlem odası deneyi şeklinde üç temel deney gerçekleştiren araştırmacılar "iş ortamının düzenlenmesi" hususunun işlerliğini sınımlamışlardır. Yapılan çalışmalar çok şaşırtıcı sonuçlar ortaya koymuştur. Örgütün temel ve en önemli bileşeninin insan olduğunu ortaya koyan bu deneyler sonucunda, klasik yaklaşımın öne sürdüklerinin aksine örgütte gerçekleşen olayların sadece belgelerle açıklanamayacak kadar karmaşık olduğu sonucuna varılmıştır. Bu açıdan "informel" ilişkiler ağının da olayların gidişatını fazlaca şekillendirdiği görülmüştür. Bu deneylerde sınanan fiziksel faktörlerin aslında etki bakımından çalışanların moral ve motivasyonu gibi konulardan daha zayıf olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışılan ortamın ısısı, ışık yoğunluğu veya ışığın rengi gibi değişkenler ekonomik olmayan ödüller kadar etkili değişiklikler doğurmamıştır. Bu deneyler iş bölümü ve uzmanlaşmanın her durumda verim artışı sağlamadığı, hatta tek düzelik ve meslek hastalıkları gibi olumsuzluklar doğurarak verimi düşürebildiği gibi bulgular ortaya koymuştur (Asunakutlu, 2001:10).

Bazı teorisyenlerin örgüt üyeleri içinde bireyler arası ve sosyal ilişkiler bakımından yaptığı çalışmalar Hawthorne Deneylerine ışık tutmaktadır. İnsan ilişkileri olarak bilinen bu ilişkiler Abraham H. Maslow, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, Keth Davis, Rensis Likert ve diğerleri tarafından yapılan çalışmalarda önemli derecede aydınlatılmıştır (Singh 1983; Aktaran: Sarker, Khan 2013).

4. NEO-KLASİK YÖNETİM YAKLAŞIMININ ÇEVRE ALGISI

Neoklasik teori, ekonomistler arasında yaygın olarak benimsenen bir yaklaşımdır. Bu teori, ekonomide ürünlerin değeri ve kaynakların tahsisi, üretim maliyetleri ve tüketicilerin zevk ve tercihleri tarafından belirlenir. Marjinal analize dayanan neoklasik yaklaşım, bir ürünün miktarının son birimle ilişkili ek fayda, gelir veya maliyete dayanır. Ancak çoğu ekonomi ders kitabında bulunan neo-klasik firma teorisi, kooperatiflerin ekonomik davranışlarını anlamak için yetersizdir. Çünkü kooperatif davranışı, tipik olarak yatırımcı odaklı firmalardan oldukça farklıdır. Örneğin standart firma teorisi kâr maksimizasyonu üzerine kuruludur. Ancak kooperatiflerde ortak refahının maksimizasyonu, patronaj iadelerinin maksimizasyonu ve maliyetlerin minimizasyonu gibi farklı amaçlar ön plandadır. Bu amaçlar her biri için ayrı bir analiz gerektirir ve kâr

maksimizasyonuna dayalı yatırımcı odaklı firma davranışına ilişkin sonuçlar, kooperatifler için geçerli olmayabilir (Rover, 2004).

Neoklasik yaklaşım, kararları bireysel ve özerk bireylerin etkisinde olduğu şekilde, dışsal olarak belirlenmiş ve etik açıdan sorgulanamaz tercihlerden türetilen maliyet-fayda analizi üzerine kurulu bir çerçeve sunar. Bu çerçeve, kirli endüstrilerin az gelişmiş ülkelere göçünün önerisine uyumludur. Bu öneri, kirliliğin maliyetinin ölçümünde temel alınan kazançlar ve kayıpların doğal sonuçlarına dayanır ve sağlık, estetik ve ekonomik nedenlerle kirlilik dağılımını savunur. Neoklasik yaklaşım, insan yapımı sermayenin doğa ile değiştirilebilir olduğuna inanırken, Kurumsal perspektif, fayda maksimizasyonunun ötesine geçerek piyasa dışı müzakereci etkileşimlerin önemini vurgular. Kurumsal yaklaşım, ekonomik sistemi çevreye entegre etmeyi savunurken, bireyci metodoloji yerine müzakereci mekanizmaları destekler. Bu bağlamda Kurumsal okul, gelecek için değiştirilmiş bir piyasa mekanizmasına dayanan modeller önerir (Adaman ve Özkaynak, 2002).

Neo-klasik ekonomi, marjinal parasal maliyetler ve faydalar hakkındaki argümanlarında, özellikle "*kirlilik kontrol önlemlerinin optimal seviyesini*" belirlemek için ve genel olarak toplumsal düzeyde pratik ekonomik analize yaklaşımında çok özel bir felsefeyi yansıtır. Bu felsefe parasal indirgemeciliktir. Prensip olarak her şeyin diğer her şeyle parasal olarak takas edilebileceği varsayılır. İnşaat maliyetleri sosyal etkilerle, sağlık etkileriyle, ekosistem etkileriyle vb. tek boyutlu bir şekilde takas edilebilir. Fayda - maliyet analizi aynı zamanda analistin toplumdaki değerler ve etik konusuna bilimsel objektiflikle yaklaşabileceği anlamına gelir (Söderbaum, 1990).

Son yıllarda, sürdürülebilirlik kavramının çevre politikası tartışmalarında daha belirgin hale gelmesiyle birlikte, neo-klasik çevre ekonomisi söylemi de önem kazanmıştır. Neo-klasik yaklaşım, çevresel konuları geleneksel mikroekonomik analize uygun hale getirmek için çevresel malları fiyatlandırılmış metalar olarak dönüştürmeyi amaçlar. Bu yaklaşım, çevre sorunlarını "*piyasa başarısızlığı*" olarak değerlendirir ve çevresel malların fiyatlandırılmaması durumunda ortaya çıkan "*dışsal*" veya "*sosyal*" maliyetleri belirler. Politika oluşturma ilk aşaması çevresel maliyet ve faydaların piyasa değerini veya gölge fiyatını belirlemeye yöneliktir. Bu, tüketicilerin faydalar için ödeme yapma ya da maliyetlerden kaçınma konusundaki ortalama istekliliği olarak tanımlanır ve genellikle çevresel malların piyasa değerlerinin incelenmesi veya halka doğrudan ödeme isteklerinin araştırılmasıyla keşfedilir (Jacobs, 1997).

Belirtilen noktalardan hareketle; Neo-klasik ekonomi teorisinin günümüzdeki uygulamaları genellikle sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmemektedir. Birincil kaynak akışlarının genişlemesine ve ardından aniden çökmesine izin verilirken, yenilenebilir doğal kaynaklar sürdürülemez bir şekilde sömürülmektedir. Bu yaklaşım çevresel hizmetleri yok eder ve türlerin yok oluşunu hızlandırır. Piyasa dışı, koruma odaklı politikalarla birincil kaynak akışlarının sınırlandırılması çevresel bozulmayı büyük ölçüde iyileştirecek ve sürdürülebilirliğe geçişi hızlandıracaktır (Goodland ve Ledec, 1987).

5. SONUÇ

Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı; çalışanları, örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde bir araç olarak gören klasik anlayışın aksine, ihtiyaçları olan ve bu ihtiyaçların karşılanması gerektiğini savunan psikolojik, sosyal ve fizyolojik bir varlık olarak görmektedir. İnsana değer verildikçe örgütün başarısı da artacaktır. İnsana verilen değer, beraberinde motivasyonu, motivasyon performans artışı, bu artış da örgüt başarısını getirecektir. Neo-klasik yönetim yaklaşımında, klasik yönetim yaklaşımı gibi yönetim teknikleri üzerinde durulmamış, insan davranışları ve grup içi ilişkiler önemsenmiştir. İnsanın davranışlarının neden ve nasıl gerçekleştiği ve örgüt ile insan davranışı arasındaki ilişki açıklanmıştır. İnsanın nasıl davranması gerektiği ile değil insan davranışları ile bu davranışların nedenleri üzerinde durulmuştur.

Bu yaklaşım ile birlikte formel örgüt yapısı ve örgütün formel işleyişi haricinde çalışanı etkileyen güçlerin araştırılması yolu açılmış ve bu güçler ile çalışanlar arasındaki etkileşimin önemine dikkat çekilmiştir. Örgüt çalışanlarının işyerlerindeki motive edici güçlerden kaynaklanan manevi tatminlerine vurgu yapılmış, bu güçlerden biri olan liderliğin çalışan davranışları ile örgütün genel başarısını nasıl etkilediği ortaya konulmuştur. Tüm bunlarla birlikte örgütler, klasik yönetim yaklaşımında olduğu gibi kapalı sistemler olarak değerlendirilir, dış çevre önemsenmez. Verimlilik, etkinlik ve ekonomik olma gibi kavramlara erişmek temel amaçtır. Sadece bu amaçlara gidış yolları çeşitlenmiştir. Örgütler kapalı sistemler olarak değerlendirilmemelidir. Örgütler insanların oluşturduğu sosyal bir sistemdir ve insan ile arasında karşılıklı bir etkileşim ve bağımlılık bulunmaktadır.

Örgüt içinde oluşan formel ve informal (biçimsel olmayan) grupların kuralları, nasıl bir sonuç alınacağını belirler. Bu belirlemede informal grup kurallarının etkisi çok daha fazladır ve çalışan davranışları ve verimlilik

düzei daha çok bu kurallara göre şekillenir. Sadece biçimsel yapı ile ilgilenilmesi yeterli olmaz. Biçimsel iş tanımları her zaman biçimsel olmayan insan davranışlarını karşılamaz. Liderin insan ilişkilerindeki başarısı bu davranışları yönlendirmede önemli bir etkidir. Kendi amaçlarına örgüt amaçları açısından bakmayan çalışanlar, duygu dokunuşları ile etkilenmeli, sıkı bir ekip çalışması özendirilmelidir. Çatışma tüm örgütlerde olması gereken, doğal ve kaçınılmaz bir durumdur. Ortadan kaldırılması mümkün değildir ve verimliliği pozitif yönde etkiler. İnsanı ön plana alarak, insanın etkisini artırarak örgütün etkisini artırmak en önemli amaç olmalıdır.

Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı, bulunduğu dönemin sorunlarına çözüm olmak, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Kendisinden önceki klasik yönetim yaklaşımını reddetmeden -hatta devamı olarak-farklı bir bakış açısı ortaya koymuş, daha önce değinilmeyen insan unsurunu ön plana çıkarmıştır. Tüm bunları gerçekleştirmek için yapılan araştırmalar da yönetimin bilim dalı olarak gelişmesinde oldukça büyük katkılar sağlamıştır. Ayrıca günümüz dünyasında sürdürülebilirlik ve çevre değerlerinin giderek önem kazandığı dönemde bu yaklaşımın çevreye yönelik bakış açısının da değişmekte olduğu görülmektedir. Yukarıda sayıları az da olsa incelediğimiz çalışmalarda işletmelerin çevreye olan zararlarını azaltan politikalar geliştirmekte oldukları, çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamaya çalıştıkları da görülmektedir. Ancak insan ve ekonomik odaklı olan bu yaklaşım için çevre koruma birincil amaç olmamakta, çevreye ekonomik büyümenin önünde yer vermemektedir. Bu noktada; Neo-klasik yaklaşımın çevre için yaptığı çalışmalar, yapılan ekonomi odaklı girişimlerin oluşturduğu çevresel etkilerin maliyetini yansıttığı vergiler gibi birtakım araçlarla sınırlı kalmaktadır. Sonuç olarak; Neo-klasik yaklaşımın çevre sorunlarını da ekonomik bir bakış açısıyla değerlendirmekte ve bu sorunlara ekonomi odaklı çözümler sunmaktadır. Bu yaklaşımın bakış açısına göre, çevre amaç değil, bir araç olduğu için çevrenin içkin değerinin korunması noktası önemli bir sorunsaldır.

Neo-Klasik yaklaşımın, çevrenin içkin değerinin korunması noktasındaki tutumunu ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmanın diğer bir sonucu da; bu konudaki literatür eksikliğinin netleştirilmiş olmasıdır. Bu yaklaşıma yönelik çalışma yapacak olan akademisyenlerin; yaklaşımı, çevrenin esas değeri noktasında sorgulamaları literatür kısıtlılığı eksikliğini giderecek olup, aynı zamanda da yaklaşımın çevreyi algılama anlayışına yeni bir bakış açısı kazandıracaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. Yazar, çalışmanın tüm bölümlerine ve aşamalarına tek başına katkıda bulunmuştur. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject. The author contributed to all sections and stages of the study alone.**

KAYNAKÇA

- ADAMAN, Fikret ve ÖZKAYNAK, Begüm (2002), “*The Economics-Environment Relationship: Neoclassical, Institutional, and Marxist Approaches*”, **Studies in Political Economy**, S.69(1), ss.109-135.
- ALIREZAI, Fatemeh (2017), “*Study of Theoretical Ideas on Neoclassical. Research*”, **Journal of Management Reviews**, S.3(1), ss.61-65.
- ARIKBOĞA, Fatma Şebnem (2010), **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul Üniversitesi AUZEF Yayını, İstanbul.

- ASUNAKUTLU, Tuncer (2001), “*Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme*”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.1, ss.1-17.
- ATIGAN, Fatma (2011), **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayınları, Ankara.
- BOLAT, Tamer, SEYMEYEN AYTEMİZ Oya ve ERDEM, Barış (2009), **Yönetim ve Organizasyon**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- ÇETİN, Canan ve MUTLU, Esin Can (2010), **Temel İşletmeciliğe Giriş**, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- DOĞAN, Muammer (1998), **İşletme Ekonomisi ve Yönetimi**, Anadolu Matbaası, İzmir.
- EKİNCİ, Nazmiye (2019), “*Klasik, Neo-Klasik Teori, Sistem ve Durumsallık Yaklaşımları ile Bunların Karşılaştırılması ve Toplam Kalite Yönetimi İçerisindeki Yerlerinin Değerlendirilmesi*”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, S.6(11), ss.16-38.
- GOODLAND, Robert ve LEDEC, George (1987), “*Neoclassical Economics and Principles Of Sustainable Development*”, **Ecological Modelling**, S.38(1-2), ss.19-46.
- HATTANGADI, Vidya (2015), “*Theory x & Theory y*”, **International Journal of Recent Research Aspects**, S.2(4), ss.20-21.
- JACOBS, Michael (1997), “*Sustainability and Markets: On the Neoclassical Model of Environmental Economics*”, **New Political Economy**, S.2(3), ss.365-385.
- KITANA, Abdelkarim (2016), “*Overview of the Managerial Thoughts and Theories from the History: Classical Management Theory to Modern Management Theory*”, **Indian Journal of Management Science**, S.6(1), ss.16-21.
- MAHMOOD, Ziarab, BASHARAT, Muhammad ve BASHIR, Zahid (2012), “*Review of Classical Management Theories*”, **International Journal of Social Sciences and Education**, S.2(1), ss.512-522.
- McGREGOR, Douglas (1960), “*Theory X and Theory Y*”, **Organization Theory**, S.358(374), ss.(1-5), https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7496611/mod_folder/content/0/SEB_LYO_McGregor_Thinker.pdf (Erişim Tarihi: 03.08.2023).
- NHEMA, Alfred G. (2015), “*Relevance of Classical Management Theories to Modern Public Administration: A Review*”, **Journal of Public Administration and Governance**, S.5(3), ss.165-179.
- ÖZTÜRK, Zekai ve DEMİR, Özlem (2017), “*Klasik, Neo-Klasik ve Modern Yönetim Yaklaşımlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bir Analiz*”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, S.3(2), ss.119-134.
- SARKER, Sadrul Islam ve KHAN, Mohammad Rafiul Azam (2013), “*Classical and Neoclassical Approaches of Management: An Overview*”, **IOSR Journal of Business and Management**, S.14(6), ss.1-5.
- SAYLI, Halil, MENGENCİ, Cengiz ve BÜRCÜ, Ramazan (2015), “*Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı*”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, (Sosyal Hizmet Özel Sayısı), ss.37-57.
- SHAFRITZ, Jay M., Ott, J. Steven, ve JANG, Yong Suk (2015), **Classics of Organization Theory**, Cengage Learning Publisher, Boston.
- SÖDERBAUM, Peter (1990), “*Neoclassical and Institutional Approaches To Environmental Economics*”, **Journal of Economic Issues**, S.24(2), ss.481-492.
- ŞAHİN, Ali (2004), “*Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi*”. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.11, ss.523-547.
- TAYLOR, Frederick Winslow (1911), “*Scientific Management*”, **The Early Sociology of Management and Organizations** (Ed. Kenneth Thompson), Routledge Publisher, London and New York, ss.III-XVI.
- TOPALOĞLU, Cafer (2011), “*Yönetim Kuramları ve Örgüt İçi Çatışmalar*”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, S.(6)1, ss.250-265.