



## Yönetim ve Organizasyonda Metodoloji ve Güncel Kavramlar

Tamer Koçel

(İşletme Bölümü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, Türkiye)

Istanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı tarafından düzenlenen bu Çalıştayda bana Açılış Konuşmasını yapmak fırsatı veren değerli meslektaşlarıma, başta Prof. Dr. Işıl Pekdemir olmak üzere bu çalıştayın düzenlenmesinde emeği geçen ve konuşmacı olarak görev alan tüm meslektaşlarıma en samimi teşekkürlerimi sunar ve Çalıştayın başarılı geçmesini dilerim.

Bir açılış konuşması çerçevesinde, Çalıştay'ın ana konusunu oluşturan Yönetim ve Organizasyon konusundaki Güncel Kavramlar ve Metodoloji konusundaki görüşlerimi aşağıda üç ayrı başlık halinde sizlere sunmak isterim. Bu başlıklar şöyle olacaktır:

1. Bir akademik disiplin olarak İşletme disiplininin gelişme yolu ve güncel durumu
2. Bilimselliğin temeli olan Metodoloji konusundaki durum
3. Güncel kavramlar ve uygulamalar

### 1. Bir Akademik Disiplin Olarak İşletme Disiplininin Gelişme Yolu ve Güncel Durumu

Ekonomik yaşamın temeli olan üretim ve değişim (ticaret) faaliyetlerinin gerçekleştiği kurumlar olarak işletme faaliyetlerinin akademik inceleme ve araştırmalara konu olması ile ilgili gelişmeleri kısaca şöyle özetlemek mümkündür: Bilindiği gibi, başlangıçta, ülkemizde de olduğu gibi, işletme ve yönetimi işleri teknik bir uğraşı olarak ele alınmış, bu uğraşının nasıl daha iyi yapılabileceği ile ilgili çeşitli kurslar, usta-çırak ilişkisi-

ne dayanan programlar düzenlenmiştir. Ancak 1881'de, ABD de Pennsylvania 'da Joseph Wharton tarafından ilk "işletme okulu" kurulmuş ve işletme ve yönetimi ile ilgili işler akademik bir konu olarak ele alınmaya ve öğretilmeye başlanmıştır. Başlangıçta adı Wharton School of Finance and Economics olan ve finans ve ekonomi ağırlıklı eğitim veren okul, daha sonra adını Wharton School of Finance and Commerce olarak değiştirmiş ve finans yanında ticareti de vurgulayan bir yapıya dönüşmüş ve 1972 de adını Wharton School olarak değiştirerek işletme yönetiminin tüm konularını kapsar hale gelmiştir.

Benzer tarzda, 1908 de Harvard Business School kurularak, ülkemizde de önceleri "vak'a metodu" olarak bilinen, sonraları "örnek olay metodu" olarak da adlandırılan "case method"u kullanarak, işletme yönetimi konusunda uygulama ağırlıklı eğitime başlamış ve halen devam etmektedir. Bilindiği gibi ülkemizde de bu metodu kullanarak işletme yönetimi eğitimine 1954 de İstanbul Üniversitesi bünyesinde kurulan İşletme İktisadi Enstitüsü'nde başlanmıştır.

Daha sonra, ekonomik gelişmelere paralel olarak, işletmecilik ve yöneticilik eğitimine olan talep büyük ölçüde artmış ve üniversiteler bünyelerinde lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim veren işletme yönetimi programlarının sayısı artmıştır. Şimdi, hepimizin bildiği bu hususları tekrarlamamın nedeni şudur: Bugün itibarıyla hemen bütün ülkelerde işletme eğitimi etkileyen ABD deki gelişmelere bakıldığında şu görülmektedir:

Başlangıçta, ticari nitelikteki bir uğraşının öğretilmesi olarak başlayıp daha sonra üniversiter düzeyde ele alınan ve esas itibarıyla bir mesleğin öğretilmesi, bu meslek sahiplerinin daha başarılı olmaları için eğitilmelerine dönük eğitim programları uygulanıp eğiticiler buna göre seçilirken, daha sonraları, bir anlamda, özellikle üniversiter bir ortamda olmanın yarattığı etki ile birlikte, “bilimsel olmak”, “doğa bilimleri-natural sciences” gibi görünmek ve bir bilimsel disiplin olmak arzusu ile birlikte konuları ele alış ve bakış açısı değişmiştir. Bu yeni bakış açısı, eğitim yanında, doğa bilimlerinin metodolojisini kullanarak yeni bilgi yaratmak için araştırma ve yayın yapmak esasına dayanmaktadır. Böylece hem işletme yönetimi programlarının içeriği, hem de bu programlardaki öğreticilerin nitelik ve oryantasyonu değişmiştir. Bazı yayınlarda bu değişimi vurgulayacak şekilde, temel bilimlerden olan Fizik’ten esinlenerek “Fizik kıskançlığı- physics envy” ve “Humboldtçu öğretim üyesi- Humboldtian Faculty” gibi benzetmelere rastlanmaktadır.

Böylece akademik bir yaklaşımla ele alınmaya başlanan işletme yönetimi disiplini mensuplarının bakış açıları, bir anlamda, uygulamadan uzaklaşarak, esas işleri bilimsel yöntemleri kullanarak araştırmalar yapmak, yayın yapmak, genç akademisyenleri bu yönleri ile değerlemek şekline dönüşmüştür. Yani, bir başka deyişle, öncelikler değişerek, uygulamadaki yöneticinin karşılaştığı sorunların çözümü ile uğraşmak ikinci plana düşmüş, akademik, metodolojik ve kavramsal konular öne geçmiş ve “scientist” görünme ön plana çıkmıştır. Bu değişim ve yaklaşım, işletme yönetimi disiplininin bilimsel tabanının gelişmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuş, pek çok yeni kavram ve yöntem geliştirmiştir.

Öte yandan 1980’lerden sonra tüm dünyada ortaya çıkan gelişmeler, işletme yönetimi ile ilgili akademik konuları yeniden gündeme getirmiştir. Bu sefer bir yandan kısaca globalleşme olarak özetleyebileceğimiz gelişmeler ile iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, bir yandan yaşanan çeşitli ekonomik krizler ve bir yandan da toplumsal yaşamda işletmelerin artan önemi dolayısıyla toplum tarafından daha yakından izlenmeleri ve “kontrolü” dikkatleri işletme yöneticileri ve onları eğiten kurumlar, işletme okulları ve akademik programları üzerinde toplamıştır.

Bu gelişmelerin akademik programlar üzerindeki en önemli etkileri pek çok yeni konunun eğitim planına dahil edilmesi, program mezunlarına verilecek for-

masyonun yeniden tasarlanması, ders ve konu işleme yöntemlerinin değişmesi şeklinde olmuştur. Özellikle uluslararası ilişkiler ve işletmecilik konuları, bilişim teknolojilerinin kullanıldığı yeni teknikler ve iş yapma usulleri, kültür merkezli konular, değişim, yenilik ve ekosistem konuları ve yeni organizasyon yapılanmaları gibi konular hepimizin bildiği ve yaşadığı ilk göze çarpanlardır.

Öte yandan bu gelişmeler, sadece eğitim planları, araştırma yaklaşımları ve öğretim yöntemleri gibi akademik konuların niteliğini değiştirmekle kalmamış, Üniversite kavramını da tartışılır hale getirmiştir. O kadarki bugün artık “Üçüncü Kuşak Üniversite” den söz edilmektedir. Birinci kuşak üniversite olarak, 1100-1700 arası dönem “Ortaçağ Üniversitesi; 1700 ortalarından 2000’li yıllara kadar ikinci kuşak veya “Humboldtçu Üniversite”; 2000’den sonraki gelişmeler de “üçüncü kuşak” üniversite olarak adlandırılmaktadır. Tabii bu geçişler arasında oldukça uzun geçiş dönemleri bulunmaktadır. Üçüncü kuşak üniversitenin ana özelliği, uygulama yani iş hayatı ile yakın bir işbirliği içinde olması, disiplinlerarası ortak çalışmaların öne geçmesi, kaynak yaratma endişelerinin artması dolayısıyla ar-ge faaliyetlerinde üniversite-iş hayatı-yatırımcılar arasındaki işbirliği networklerinin (şebekelerin) ağırlık kazanması; geleneksel eğitim ve araştırma faaliyetleri sonucu ulaşılan bulgu ve bilginini kullanımının da hedefler arasına girmesi, akademik ve araştırma programlarının iş hayatının sorunları ve inovasyon çerçevesinde oluşturulması, iletişim ve bilişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanılması ve eğiticilerin sadece akademik dünyadan değil fakat iş hayatı mensuplarından da (uygulayıcılardan da) oluşması yönündedir. Bu yeni anlayışa göre, araştırma sonucu ortaya çıkan her yeni kavram bir inovasyon aracı olarak iş hayatına yansımalıdır (commercialization). Her üniversite, bu tür hizmetleri üretip üretmediği konusunda topluma hesap vermelidir. Ayrıca, bilgi kaynakları farklılaşmış, üniversiteler tek kaynak olmaktan çıkmış, best-seller kitaplar, gurular, popüler yayınlar, köşe yazarları, danışmanlık firmaları, eğitim firmaları, ekonomi basını ve de Google ve diğer araştırma motorları da işletme yönetimi ile bilgi kaynakları haline gelmiştir. Bu durum, biraz mizahi bir üslupla, “Humboldtian Faculty” yerini “Google Faculty” ye bırakmaktadır şeklinde ifade edilmektedir. Hatta, daha ileri gidilerek, işletme okullarının ve eğiticilerin uygulamadan ve toplumun bekleyişlerinden uzaklaşan “bilim için bilim” şeklinde özetlenebilecek “bilimci”

yaklaşımları nedeniyle, uygulamadaki yöneticilerin, üniversite dışındaki bilgi kaynaklarına kaydıkları ifade edilmektedir. Tabii bu arada, bu çok farklı kaynaklardan elde edilebilen, metodolojisi belirsiz veya anlamsız ve çoğu kez sistematik olmayan, yanıltıcı, yanlış, hatalı olabilen, bilimsel süzgeçlerden geçmemiş bilgilerin varlığı dolayısıyla ortaya bir başka sorun, “ bilgi kirliliği” sorunu, çıkmıştır.

1980’lerden sonra ortaya çıkan gelişmelerden yönetim disiplinini ilgilendiren bir diğeri, yaşanan ekonomik krizler ve bunların nedenleri arasında işletme yönetimi programlarının da gösterilmesidir. Özellikle ABD’de yaşanan ve diğer ülkelere sıçrayan krizlerin nedenlerinden birisi olarak, piyasalarda etkileri olan önemli işletmelerin, hemen hepsi MBA derecesine sahip yöneticilerinin, aldıkları kararların dayandığı felsefe, krizlerin nedeni olan kararları alma doğrultusunda eğitilmiş olmaları, dolayısıyla bu eğitimleri veren işletme okullarının MBA programlarının yapısı, içeriği ve vurgusu gösterilmiştir. İşin ilginç yönü, Henry Mintzberg gibi çok tanınmış bazı yönetim akademisyenlerinin de, bu görüşe katılarak, MBA bazında yürütülen öğretim programlarına dönük eleştirilere katılmış bulunmasıdır.

Bu şekilde ortaya çıkan eleştirilerin işletme okulları üzerinde önemli etkileri olmuştur. Bazı ABD İşletme okullarında, okulları yeni koşullara uyumlu hale getirecek değişimleri yapmak üzere dekanlar değiştirilmiş, ders programlarına, vaktiyle “soft konular” olarak bakılan “ethics”, “liderlik”, sosyal sorumluluk”, “sosyal girişimcilik” ve “toplum ve kültür” gibi büyük ölçüde “insan “ile ilgili dersler eklenmiş, pek çok yeni kavram üretilmiş ve araştırma programlarında bu konuların payı artmaya başlamıştır.

## **2. Bilimselliğin Temeli Olan Metodoloji Konusundaki Durum**

Bilim (science), en geniş tanımı ile olayları ve gerçeği anlama, nedenlerini bulma ve olayları tahmin ve kontrol etmeye ilişkin olarak sistematik ve objektif bilgi toplama ve üretme faaliyetlerin toplamıdır. Bilim, bilimsel uğraşla yapılır. Bilimsel uğraşın temelinde ise merak, şüphe ve ihtiyaç vardır. Doğada veya genel olarak yaşamda gerçekleşen olayları anlamak, bunların varsa kanunlarını bulmak, bunları doğrulamak (veya yanlışlamak) bilimsel faaliyetin temeli olmuştur. Böylece bilim, güvenilir bir bilgiye ulaşmak amacı ile doğa olaylarının (sosyal bilimlerde sosyal nitelikteki olayların) anlaşılması, sorgulanması ve araştırılması me-

todu olarak da tanımlanabilir. Burada önemli olan bu uğraşın “bilimsel” nitelikte olması, yani sistematik, net tanımlanmış ve ölçülebilir kavramlara veya soyut kavramlara dayanması, güvenilir ve geçerli bir sistematik içinde bilgi-veri toplanması ve bu sürecin başkaları tarafından da tekrarlanabilir olmasıdır. Dolayısıyla bilimsel çalışma bilimsel metodolojiye (yöntembilim) dayanır. Yöntem ve metodoloji, bilimsel çalışmanın olmazsa olmazıdır. Eski Mecelle hükmünün ifadesiyle “usul esasa mukaddemdir”. Yani bir konuyu tartışırken kullanılan bilginin uygun ve güvenilir bir usulle (yöntemle) elde edilmiş olması gerekir. Bu nedenle usul, esastan önce gelir. Güvenilir olmayan, geçerli olmayan, başkaları tarafından da kullanılabilir olmayan bir usulle (yöntemle) toplanan bilgiye dayanarak tartışma yapılmaz veya karar verilmez.

Dolayısıyla, bilimsel çalışma bilimsel metodolojiye (yöntembilim) dayanır. Yapılacak bilimsel çalışmanın gerekçesinden içeriğine, kavramlarından ölçme yöntemlerine, toplanan datanın nasıl değerlendirileceğinden çıkarılan sonuçlara ve yoruma kadar tamamı, çalışmanın metodolojisini oluşturmaktadır. Yöntem, metodolojinin bir parçasıdır ve daha çok kavramlarla ilgili ölçme ve veri toplamanın nasıl yapılacağı ve verilerin nasıl işleneceği ile ilgilidir.

Bilimsel metodolojinin unsurlarına gelince, burada bu açış konuşması çerçevesinde bu unsurları ayrıntılı olarak ele almak mümkün değildir. Bu nedenle burada herhangi bir önem sırası gözetmeden başlıca unsurlarını sayıp, işletme yönetimi araştırmalarında sorun olanlarla ilgili kısa açıklamalar yapmakla yetineceğiz.

Metodolojinin başlıca unsurlarını şöyle saymak mümkündür: gözlem, araştırma konu ve sorunsalı, analiz birimi, analiz düzeyi, kavramlar (concepts), soyut kavramlar (constructs), tanımlar, değişken ve parametreler, hipotez, ölçek ve ölçme birimi, veri (data) toplama yöntemi, fiili datanın toplanması, ana kitle, deney, örneklem, datanın işleme yöntemi, datanın analizi (değerlemesi) , araştırmanın nicel veya nitel özelliği, bulguların belirlenmesi, model, bulguların yorumu, daha önce yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırma, yapılan çalışmanın eksik yönleri, bulguların uygulamada nasıl kullanılabileceği, teori, kanun.

Metodolojinin unsurlarının bu şekilde ifadesi, esasında “pozitivist” yaklaşımın bir sonucudur. Bilindiği üzere pozitivism veya pozitivist yaklaşım, gözlem, hipotez, deney, ölçme, değerlendirme ve sonuç çıkarmaya dayanır.

Yani ölçebilme, ölçerek değerleyebilme veya karşılaştırabilme, bu süreci tekrarlayabilme ve bir önce bulunan sonuçları yanlışlayabilme, pozitivistimin özellikleri arasındadır. Bu yaklaşım doğa bilimlerinin yaklaşımıdır. Bilimsel yaklaşım, bu tür bir metodolojiyi içerir. Herhangi bir alanda bilgi üretim faaliyeti bu metodolojiyi kullandığı ölçüde bilimseldir.

Kanımızca işletme yönetiminde metodoloji sorunlarının başında, pozitivist yaklaşımın olmazsa olmaz özelliklerinden veya gereklerinden bazıları konusunda karşılaşılan güçlükler gelmektedir. Bu güçlükleri kısaca şöyle ifade edebiliriz: Bir defa işletme yönetimi, içinde insan olan, dolayısıyla “sosyal” nitelikte bir disiplin olup “sosyal bilimler” kategorisindedir. Bunun sonucu olarak kullandığımız “kavramlar” veya “soyut kavramlar”ın tanımı doğa bilimlerindeki gibi net, boyutları ve ölçü birimi net değildir. Basit bir örnek verelim: Fizik biliminde “hız” kavramı tanımı, unsurları, formülü ve ölçü birimi bakımından tüm dünyada aynıdır. Oysa örneğin işletme yönetiminde şöyle bir konuda araştırma yapmak istersek hangi kavramı nasıl tanımlayıp ölçebiliriz: İşletme organizasyonlarında çalışanların taşıdıkları unvanları ile astlarından gördükleri saygı (respect) arasında nasıl bir ilişki vardır? Burada “unvan” nasıl tanımlanmalı, hangi unvan esas alınmalı, “saygı” kavramı nasıl kavramlaştırılıp tanımlanmalı, nasıl ölçülmeli, kişiden kişiye, kültürden kültüre, hatta aynı kişinin yaşamının değişik evrelerinde saygı konusundaki anlayış ve davranışları nasıl tanımlanıp ölçülmeli veya organizasyonun kültürü ve içinde bulunduğu durum (aile işletmesi olma, profesyonelce yönetilme, ileri teknoloji kullanma, zarar etme, çok başarılı (karlı) olma vs.) gibi düşünebildiğimiz veya düşünemediğimiz pek çok faktör kullanacağımız kavramları, soyut kavramları, bunların tanımlanmasını, ölçülebilir boyutlarını belirlemeyi, fiili ölçmenin nasıl yapılacağı, araştırma datasının nasıl toplanacağı, nasıl yorumlanıp değerlendirileceği ve hangi sonuçlara ulaşılacağını etkileyecektir. Bu nedenlerle araştırmalarımızda kullandığımız kavramların, özellikle “insan” ile ilgili araştırmalarımızda kullandığımız kavramların hemen hepsi “kültür bağımlı”dır.

Bir diğer güçlük kullanılan kavramların büyük bir kısmı, özellikle örgütsel davranış alanında kullanılan kavramlar “soyut kavram” (construct) niteliğindedir. Bunlar “evren”de somut olarak görmediğimiz fakat var olduğunu düşündüğümüz soyut nitelikteki olayları ifade eden, araştırmacıların “inşa ettikleri”, geliştirdikleri ve somut olarak gösterilemeyecek terimler veya ifade-

lerdir. Örneğin “yetki”, “güçlendirme”, “motivasyon”, “örgütsel vatandaşlık”, “aidiyet” ve benzeri gibi kavramlar bu gruba girer. Bu kavramların net olarak tanımlanması, ölçülebilir boyutlarının belirlenmesi, fiilen ölçülmesi, araştırmanın aynı koşullarda tekrarlanması güçlük yaratmaktadır. Bir kavram somut olarak gösterilebilecek olay, varlık ve eşyalardan uzaklaşarak soyut düşünce niteliğine büründükçe, yani kavramın soyutluk derecesi (level of abstraction) arttıkça, bu soyut kavramların (constructs) yanlış anlaşılması, farklı kişilere tarafından farklı algılanması ve titizlikten uzak gelişigüzel bir şekilde kullanılması olasılığının artacağını söylemek mümkündür.

Bir diğer güçlük olarak **“Ölçek Geliştirme”** ve **“Ölçme”den söz edebiliriz.** Bilimsel metodolojinin en önemli özelliklerinden birisi, “ölçek geliştirme” (scaling) ve “ölçme” (measurement) olayıdır. Bilindiği üzere Ölçek (scaling), araştırma konusu ile ilgili değişkenlerin değerlerinin üzerinde sıralandığı (yer aldığı, üzerine yerleştirildiği) bir doğrultuyu (continuum) ifade eder. Burada önemli olan, ölçeğin değişkenlerin veri özelliğini yansıttığı olmasıdır. Çünkü ölçek, bir ölçüm aracı (measuring instrument) ile toplanan verilerin hangi yöntemlerle analiz edilebileceğini de belirler. Doğa bilimlerinde, inceleme konusu olan olayların değişken değerlerini tespit etmeye yarayan “ölçüm araçları”, sosyal bilimlerin ele aldığı olaylar ve bunların değişkenleri ile ilgili araçlara göre daha gelişmiş durumdadır. Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçekler ve özelliklerine girmeden işletme yönetiminde araştırma metodolojisinde karşılaşılan önemli sorunlardan birisinin bu ölçek geliştirme olduğunu söylemekle yetinelim.

Konusu doğa olayları olan bilimsel disiplinlerin yanında bir diğer bilim grubu “sosyal bilimler” veya “insan bilimleri” (psikoloji, sosyoloji, antropoloji, siyasal bilimler, ekonomi, tarih, **yönetim**, hukuk gibi) adı altında toplanan bilimsel disiplinlerdir. Bu grup bilimsel çalışmalar “insan” ve “insan toplulukları ile ilgili olayları anlamak ve açıklamak” amacını gütmektedir. İçinde insan olan olay ve konuların, yukarıda tarif edildiği gibi bir bilimsel metodoloji ile incelenip incelenemeyeceği çok tartışılmış ve hala da tartışılmaktadır. Çünkü doğayı oluşturan ve doğa bilimlerinin alanına giren konular ve olaylar, sosyal olaylardan farklıdır, sosyal bilimlerin konusu olan “insan”ın serbest düşünme ve hareket etme özelliğine sahip olmasıdır. Doğa bilimlerinde açıklanan olaylar ilgili “kanun”ların dışına çıkmadığı halde, sosyal bilimlerdeki “kanun”lar, insan davranışlarından



etkilenmektedir. Bu nedenle sosyal bilimlerdeki kanunlar, doğa bilimlerindeki kanunların kesinliğine ve netliğine (precision) ulaşmamıştır. İnsan ve insan topluluklarında semboller, kurallar, normlar, değer yargıları, kültürel özellikler ve algılamalar vardır.

### 3. Güncel Kavramlar ve Uygulamalar

İşletme Yönetimi ve Organizasyon alanındaki başlıca güncel kavramları belirtmeden önce, bu kavramların doğuşuna neden olan bazı temel değişim ve gelişmelerden söz etmek gerekir. Konuşmamızın ilk bölümünde sözünü ettiğimiz globalleşme, bilişim ve iletişim teknolojileri gibi tüm dünyayı ve iş yaşamını etkileyen gelişmeler, işletmelerle ilgili üç büyük gelişmeyi ortaya çıkarmıştır.

Bunlardan birincisi iş yaşamında rekabetin küresel rekabet ölçeğine gelmesi ve her sektörün, her işletmenin küresel rakiplerle rekabet etmek durumunda kalmış olmasıdır. Bu globalleşmenin önemli bir sonucu da, özellikle gelişmiş ülkelerde bazı işletmelerin çok büyümesi, pek çok ülke milli gelirinin toplamından daha fazla ciro veya kar etmeleri ve rekabet dünyasını etkiler hale gelmeleridir. Bunun sonucu olarak ülkeler iş dünyasını kontrol etmek konusunda daha etkin olmaya başladığı gibi, pek çok ürün ve hizmetin üretimi özelleştirme uygulamaları ile özel işletmelere devredilmiştir. Dolayısıyla bir yandan kapitalizm daha yaygın hale gelirken devletin işletmeler üzerindeki düzenleyici rol ve çalışmaları da artmaktadır. Böylece kapitalist sistem için ilginç sayılacak gelişmeler olmaktadır.

İkinci önemli gelişme işletmelerin varlık yapıları ve yapı unsurlarının nispi önemi değişmiştir. Klasik ifadeyle “sanayi toplumu” evresinde işletmelerin bilançolarındaki maddi varlıkların büyüklüğü çok önemli bir başarı göstergesi iken “bilgi toplumu” evresinde işletmelerin sahip olduğu “entelektüel sermaye” veya “insan kaynaklarının niteliği” en önemli varlık kaynağı haline gelmiş bulunmaktadır. Özellikle bilişim teknolojilerini kullanan, inovasyon ve yenilik uygulamalarını gerçekleştirecek “insan sermayesi” (human capital)ne sahip işletmelerin hem başarıları hem rekabet güçleri artmaktadır. Bu değişim işletmelerde insan unsurunun önemini artırarak bu alanda pek çok yeni ve güncel kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bir diğer gelişme toplumların işletme faaliyetlerine bakışının değişmesi ve işletmelerin toplumsal sorunlarla daha fazla ilgilenmelerini istemeleri yönündeki istek ve

baskılardır. STK’lar bu durumun tipik örnekleridir. Bu gelişme değişik sosyal sorumluluk kavramlarının doğması yanında işletme yönetiminin daha şeffaf ve hesap verici olması yönündeki yönetim kavram ve uygulamalarını ortaya çıkarmıştır.

Bu ve benzeri diğer gelişmeler sonucu ortaya çıkan güncel kavramları iki grupta toplamak mümkündür. Birinci grupta işletmelerin yönetim ve organizasyon yapılarının incelenmesinde değişik bilim dalları bakış açılarından geliştirilen yeni kavramlar yer alırken, ikinci grupta işletmelerin “insan sermayesi”nin daha etkin ve başarılı olmasını amaçlayan yeni ve güncel kavramlar yer almaktadır.

Bu açılış konuşması çerçevesinde bu güncel kavramların ayrıntısına girmek olanaksız olduğu için burada bu güncel kavramların sadece isimlerini belirtmekle yetineceğiz.

İşletmelerin yönetim ve organizasyonları ile ilgili olan ve değişik bilim dalları bakış açısından geliştirilen ve güncel sayılacak kavramlar olarak şunlar belirtilebilir:

- Kaynak bağımlılığı yaklaşımı
- İşlem Maliyeti yaklaşımı
- Popülasyon Ekolojisi yaklaşımı
- Kurumsallaşma yaklaşımı
- Şebeke organizasyon yapıları
- Endüstri 4.0 uygulamaları
- Endüstri 5.0 kavramı
- Vekalet yaklaşımı
- Ekosistem yaklaşımı
- Platform yaklaşım
- Öğrenen organizasyonlar yaklaşımı
- Sanal Organizasyonlar
- Seri uyarılma yaklaşımı
- Kurumsal yönetim yaklaşımı

İşletmelerin insan kaynakları ağırlıklı olarak gelişen güncel kavramlar olarak da şunlar belirtilebilir:

- Örgütsel Adalet (Organizational Justice)
- Örgütsel Vatandaşlık (Organizational Citizenship)
- Örgütsel Yalnızlık (Organizational Loneliness)
- Örgütsel Yabancılaşma (Organizational Alienation)
- Örgütsel Dışlanma (Organizational Ostracism)
- Örgütsel Kayıtsızlık (Organizational Indifference)
- Örgütsel Adanmışlık (Organizational Commitment/Dedication)
- Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification)

- Örgütsel Sadakat / Örgütsel Bağlılık (Organizational Loyalty)
- Örgütsel Tutkunluk (Organizational Work Engagement)
- Örgütsel Sinizm (Organizational Cynicism)
- Örgütsel Sessizlik (Organizational Silence)
- Örgütsel Fanatiklik (Organizational Fanaticism)
- Örgütsel Dayanıklılık (Organizational Resilience)

Bu ikinci gruptaki güncel kavramlar ağırlıklı olarak organizasyonlar içindeki davranışlarla ilgilidir. Bu davranışlar bireysel düzeyde, grup düzeyinde veya işletme düzeyinde olabilir.

Bu açılış konuşmasının sonucu olarak şunu vurgulayabiliriz: İşletme yönetimi ve organizasyonu alanında

akademik çalışmalar ve araştırmalarla ilgili metodolojik sorunlar ve kavramların kullanılmasında titizlik gereği geçmişe oranla çok daha fazladır ve gittikçe de artmaktadır. Çünkü iş hayatındaki küresel değişimler sonucu ortaya çıkan yeni kavramlar tanımından ölçeğine, data toplama uygulamalarından kültürel özelliklerin araştırma ortamını etkilemesine kadar, bu konuda çalışan akademisyenler için bir “challenge” olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalıştığınız başarılı geçmesi dileklerimizle saygılar sunar beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Tamer Koçel