



BEU. SBE. Derg.

Cilt:4 Sayı:2 Aralık 2015

PAYDAŞLAR, ETKİLEŞENLER, SOSYAL SORUMLULUK YÖNÜYLE ÖRGÜT TEORİLERİNİN ANALİZİ

Veysel GÖRÜCÜ* - Mustafa UÇAR**

Özet

Bu çalışmanın amacı örgüt teorileri ve paydaşlar, etkileşenler, sosyal sorumluluk açılarından örgüt teorilerinin kavramsal olarak değerlendirilmesidir. Bu amaçla öncelikli olarak örgüt kavramının ne olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra örgüt teorilerinin tarihsel süreçteki gelişimine değinilmiştir. Bunun ardından paydaşlar, etkileşenler ve sosyal sorumluluk kavramlarının örgüt teorileri ile ilişkisine değinilmiştir. Yapmış olduğumuz çalışma neticesinde örgütlerin açık sistemler olması gerektiği görülmüş ve buna bağlı olarak en uygun teorinin modern teoriler içerisinde yer alan durumsal yaklaşım olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgüt, paydaş, sosyal sorumluluk, etkileşen

THE ANALYSIS OF ORGANIZATION THEORIES IN TERMS OF STAKEHOLDERS, SYNERGISTICS and SOCIAL RESPONSIBILITIES

Abstract

The aim of this study is to make a conceptual evaluation of the organization theories in terms of stakeholders, synergistics and social responsibility. For this purpose, first of all organization concept was explained. Then, the historical development of organization theories were discussed. After the historical development of organization theories, the relationship between organization theories and stakeholders, synergistics and social responsibility was explained. As a result of the study, it has seen that, organizations should be open systems and according to this situation, the most appropriate theories are modern theories.

Keywords: Organization, stakeholder, social responsibility, synergistic

* Hasan Kalyoncu Üniversitesi İşletme Doktora öğrencisi, veyselgorucu@hotmail.com

** Prof.Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi Öğretim Üyesi, m.ucar@hku.edu.tr

Giriş

Toplumsal yaşam içerisinde sosyal, kültürel, dini, siyasi, askeri ve eğitim amaçlı olarak kurulmuş olan sayısız örgüt bulunmakta olup insanlar günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü bu örgütlerin bir üyesi olarak yahut bu örgütler ile ilişki içinde geçirmektedir. Diğer bir ifade ile tüm insanlar bir örgüt içerisinde dünyaya gelmekte ve yine bir örgüt vasıtasıyla hayata veda etmektedirler.

Örgüt kavramı farklı bilim dallarında farklı şekillerde incelenmiş ve buna bağlı olarak da farklı şekillerde tanımlanmıştır. Sosyologlar örgütü makro yaklaşım ile ve sistem olarak ele alırken psikologlar ise mikro yaklaşımla, bireyler ve gruplar açısından ele almaktadırlar. Bir kısım düşünürlerce bir yetki ve sorumluluk ilişkileri şeklinde tanımlanmakta olan örgütler, bazı düşünürler tarafından da farklı rollerden meydana gelmiş bir bütün şeklinde tanımlanmaktadır (Dirim, 1997:2). Örgütler bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri faaliyetlerin yerine getirilmesi amacıyla ortaya çıkmaktadırlar. Bu bağlamda bir işbirliğinin ürünüdürler (Scott 2003:3). Örgütler varlıklarının devamlılığı için birinci derecede hizmet verdikleri birey ve gruplara yani paydaşlarına yarar sağlamaya çalışmaktadır. Bu bakımdan örgütler buldukları çevreden bağımsız olarak düşünülemezler. Örgütlerin paydaşları ile olan ilişkilerinin yanı sıra buldukları ortamda üstlenmiş oldukları sosyal sorumluluklar da söz konusu olup bu sosyal sorumluluk faaliyetlerine bağlı olarak gelecekteki durumları da büyük oranda belirlenmektedir. Örgütler gerçekleştirmiş oldukları sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde destek bulmaktadırlar (Yılmaz, 2006:66-67).

Örgütler üzerinde geçmişten günümüze kadar çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar doğrultusunda örgütler için "klasik teori, neoklasik teoriler ve modern teoriler ve postmodern teoriler" olmak üzere 4 farklı teori ileri sürülmüştür. Bu teoriler günün şartlarına göre oluşturulmuş olan teoriler olup bu teoriler açısından paydaşlar, sosyal sorumluluk ve etkileşenlerin incelenmesi oldukça önem arz etmektedir.

2. Örgüt Teorileri

Yönetim tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanların birlikte yaşamlarının bir gereği olarak ihtiyaçlarının tatmin için faaliyetler gerçekleştirdiği ilkel çağlardan, uzmanlaşmaya, bilim ve teknolojinin hakim olduğu günümüze kadar her grup ve topluluklar yöneten-yönetilen ve yönetim olmuştur. Öte yandan insanların gereksinimlerinin karşılamak için kurmuş oldukları işletmeler eski olduğuna göre bu işletmelerin yönetimlerinin de eski olması gerekir. Yönetim olayının çok eski olmasına karşın bir bilim olarak yönetimin ortaya çıkması oldukça yeni bir durumdur. Bu nedenle yönetim "sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi" (Yeniçeri, 1993:20) olarak nitelendirilmektedir. Yönetim, örgütlerin olmazsa olmaz

ilk şartı olup ortaya atılan örgüt teorileri yönetim ile alakalı teoriler olup bunlar klasik, neo-klasik ve modern ve postmodern teoriler olmak üzere 4'e ayrılmaktadır.

2.1. Klasik teori

Klasik örgüt teorisi iki temel üzerine oturtulabilir. Bunlardan birincisi, sıradan işlerin yapılmasında insan faktörünün makinelere ilave olarak nasıl etkin bir şekilde kullanılabilceği, ikincisi ise biçimsel örgüt yapısının meydana getirilmesidir (Koçel, 1995:49). Bazı durumlarda evrensel yaklaşım yahut fonksiyonel yaklaşım olarak da adlandırılan klasik örgüt teorisinde yöneticilerin yapmaları gereken işler ve bu işleri yaparken uyması gerekli olan ilkeler belirlenmeye çalışılır (Koçel, 1978:239).

İnceleme alanı olarak örgütlerin biçimsel yapısını seçen klasik örgüt teorisi örgüt ile ilgili olarak ortaya çıkan ilk teori olup bu teoriye temel teşkil eden başlıca düşünce mutlak rasyonelliktir (Yeniçeri, 1993:20). Biçimsel organizasyonlarla alakalı olan klasik düşünce sistemi, yalnızca kişisel etkiler sonucunda istikrarlarını kaybetmeyen örgütlerin verimli bir çalışma düzenine girebileceklerini iddia etmektedir. Klasik örgüt teorisinin örgüt yapısı ile ilgili prensiplerine hakim olan unsurlar etkililik, verimlilik, kontrol ve koordinasyondur (Ülgen, 1993:17). Klasik teorisinin temel varsayımları, daha önceden belirlenmiş kriterlere göre örgütün bir makine gibi işletilmesi baz alınmaktadır. Bundan dolayı Katz ve Kahn tarafından bu teoriye "Makine Teorisi" adı verilmiştir (Katz ve Kahn, 1977:77-78).

Klasik örgüt teorisinin örgüt yapısında aksaklıklara neden olabilecek olan çeşitli eksik yönleri bulunmakta olup bunlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Baransel, 1993:200-201):

- Klasik teoride "fonksiyonel ustabaşılık" adı verilen örgütlenme şekli, kumanda birliği ilkesine aykırıdır.
- Örgütün kavramsal olarak kapalı sistem olarak ele alınması ve çevre şartlarının dikkate alınmaması örgütler açısından ciddi sorunlar yaratacaktır.
- Klasik teori ile ilgili ilkelere evrensel değil, durum ve şartlara bağlı olarak uyulmalıdır. Bunun tersi bir durumda yapısal değişim ortaya çıkabilecektir.
- Klasik teori ilkeleri çalışanların işlerinde inisiyatif sahibi olmalarını engelleyebilecek, işlerini oldukça az kontrol etme imkanına sahip olma durumuna düşürebilecektir. Bu şekilde işlerde verimlilik azalacak ve bu durum da yapısal değişime neden olabilecektir.
- Klasik teori biçimsel örgütü ele almış ve inceleme konusu yapmış olup biçimsel olmayan örgütler dikkate alınmamıştır. Bu durum da klasik teorisinin önemli eksiklerinden birisidir.

Klasik teori, yönetim ve organizasyon düşüncesindeki ilk sistemli yaklaşım olarak tarihe geçmiş ve yöneticileri karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri için belirli araçlar ile donatmıştır. Fakat zamanla bir taraftan klasik görüşün araçlarının bazı sorunları çözme konusunda eksikliklerinin olması ve buna bağlı olarak da yetersiz kalması, bir taraftan da konu ile ilgili olarak yapılan çalışmaların klasik teorinin tam tersi sonuçlar vermesi, bu teoriye yeni kavramların eklenmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu bağlamda klasik teori, 19. yüzyıl ile I. Dünya Savaşı arasındaki döneme ilişkin şartların ürünü olup I. ve II. Dünya savaşları arasında ortaya çıkan ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik ve siyasal gelişmeler neticesinde geçerliliğini kaybetmiştir (Birdal ve Aydemir, 1992:16).

Klasik örgüt teorisi kendi içerisinde “bürokrasi kuramı, bilimsel yönetim yaklaşımı ve yönetim süreci yaklaşımı” olmak üzere alt teoriden oluşmaktadır.

2.1.1. Bürokrasi kuramı

Bürokrasilerin geçmişi oldukça eski olmasına karşın bu yapıların incelenmesi ve fonksiyonları ile ilgili çalışmalar 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında gerçekleşmiştir. Bu kuram genel olarak Max Weber adı ile birlikte anılmakla birlikte Weber’den önceki dönemlerde Karl Marx’ın çalışmalarında da farklı bir bakış açısı ile ele alınmıştır (Burrell and Morgan, 1984).

Bürokrasi modeli örgüt içerisindeki akılcı ve yasal yetki dağılımı ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ile ilgilenmektedir (Selznick, 1943). Weber, otoritenin kaynaklarına inen çalışmalarında babadan oğula geçen, doğuştan kazanılan ve kişisel olan geleneksel yetke; kahramanlık, kutsallık, büyücülük ve bunun gibi üstün kişisel beceri ve niteliklere dayanan karizmatik yetke ve üçüncü tip olarak da demokratik, akılcı ve yasal düzenlemelerin olduğu toplumlardaki meşru yetkeden söz etmiştir. Weber’in ideal bürokrasi tipi, örgütler ile ilgili araştırmalarda bulunanlar için bir başlangıç noktası olmuş, bunun yanı sıra ihtilaflar ve eleştirilere de maruz kalmıştır. Weber, bürokratik tipteki örgütlerin temel özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır; yüksek seviyede uzmanlaşma, sınırlı alanda yetki ve sorumluluk taşıyan hiyerarşik otorite yapısı, örgüt üyeleri arasındaki kişisel olmayan ilişkiler, yetenek ve aynı zamanda teknik bilgiye dayanarak memur alma, resmi, özel gelir ve mülkün ayırt edilmesi (Weber, 1995).

Kısaca özetlemek gerekirse bürokrasi; uzmanlaşmadan faydalanılmasını sağlayan düzenli bir hiyerarşi, pozisyonların gerektirdiği özelliklere uygun olarak nesnel bir şekilde seçilmiş işgücü, örgüt içi ilişkilerin ve örgütsel niteliklerin şeklini belirleyen kurallar, iş ile alakalı olarak departmanlara verilen etki gibi nitelikleri ile karmaşıklığı önleyen, akılcılık, istikrar ve önceden tahmin edilebilme imkanlarını sağlayabilecek yapısal düzenlemeleri kapsamaktadır (Sucu, 2000:50).

Bürokrasi modeli, örgüt yapısının sağlamlığı, nesnel ve akılcı olması nedeniyle ideal ve bilimsel bir modeldir. Fakat aşırı şekilci olması, görev, yetki ve

sorumluluklarda katılık ve değişmezliği ile yaratıcı insan davranışlarına ise aykırı bir modeldir (Eren, 1998:19). Bürokrasi kuramı, insan psikolojisi ve davranışlarına aykırı bir mantığa sahip olması ve yönetimin duygusal yönlerine önem vermediği için eleştirilere maruz kalmış, örgüt ve yönetim psikolojisinin doğmasına yol açmıştır.

2.1.2. Bilimsel yönetim yaklaşımı

Bilimsel yönetim yaklaşımı, Frederick W. Taylor (1911)'ın "Bilimsel Yönetim İlkeleri" adlı çalışması ile birlikte tartışılmaya başlanmıştır. Taylor'un bilimsel yönetim yaklaşımı daha sonra Frank B. ve Lillian M. Gilbreth (1917), Henry Laurence Gantt ve Charles Eugene Bedaux gibi kişiler tarafından takip edilmiştir (Leblebici, 2008: 105). Sucu (2000: 35), bilimsel yönetimin deneysel ve analitik tabanlı bir model niteliğinde olduğunu belirtir. Örgütsel ve konuların incelenmesi ve ilgili alanda karşılaşılan sorunların çözümünde bilimsel yöntemin uygulanmasını baz alan bu yaklaşım, dikkatini örgütün en alt düzeyindeki çalışmalar üzerinde, diğer bir deyişle üretim faaliyetleri üzerinde yoğunlaşarak, üretim sürecinin planlanması ve denetlenmesi ile ilgilenmektedir.

Sanayi devrimi ile beraber, üretimde emek sürecini yeniden düzenleme yoluyla verimlilik artışı sağlamak en yaşamsal sorun olarak kabul edilmiştir (Şaylan, 2006:141). Taylor, bu sorun üzerinde durup çözümlenemelerde bulunmaya çalışmıştır. Taylor'ın araştırmasının başlangıç noktasını belirli bir işin tamamlanma süresini ölçebileceği objektif bir yol bulma çabası oluşturmuştur. Bu da onu hareket ve zaman etütleri (Taylor, 2003:25) geliştirmeye itmiştir. Taylor'dan sonra işle ilgili kayıt ve zaman etütlerini özellikle Frank ve Lillian Gilbreth detaylandırıp geliştirmiştir. Taylor'ın araştırmalarının temelinde, sanayide çalışan işçilerin ekonomik olarak kullanılmadıkları düşüncesi vardır. Taylor ve kurduğu ekolün izleyicileri çalışmalarında; işgörenlerin işleri yaparken çoğu zaman atıl duran vücut azalarından gereken şekilde yararlanmadıklarını, gereksiz hareket ve oyalanmalarla standart bir çalışma hızı veya temposu oluşturamadıkları, çalışma ve dinlenme sürelerinin iyi ayarlanamadığını ve böylece dayanıklılığın azaldığını, tüm bunların da iş verimliliğini düşürdüğünü, zaman ve para kayıplarına neden olarak maliyetlerin yükseldiği tespitlerinde bulunurlar (Eren, 1998: 13). Aynı zamanda Taylor ve arkadaşlarının bakış açılarının daha çok teknik adam veya mühendis gözüyle olduğu söylenebilir. Mouzelis (2001:101)'e göre de bürokrasinin klasik yazarlarının tersine Taylor, toplumun güç yapısının örgütsel sorunlarıyla değil, verimliliğin uygulamadaki problemleriyle ilgilenir. Bu analizlerdeki temel unsur toplumun bütünü değil, işyerindeki bireydir. Taylor (2003:6)'a göre: "Maksimum refaha ancak maksimum verimlilikle ulaşılabilir. Kişilerin kabiliyetleri ölçüsünde, bir işi en fazla ve en verimli bir şekilde yapabilecek bir seviyeye ulaştırılması için geliştirilip eğitilmesi hem çalışanların hem de yönetimin en önemli hedefi olarak kabul edilmelidir". İşletmede rasyonel yöntemlerin uygulanması için esas

sorumluluk yönetime bağlı olmakla birlikte, işçi, yeni çalışma sistemini kabul etmeye razı olmalıdır. Bu ise işçiyi harekete geçirecek olan uygun ücret sisteminin uygulanmasıyla gerçekleşebilecektir (Taylor, 2003:23). Taylorizmde temel hedef bilhassa atölye seviyesinde örgütsel verimliliği artırmaktır. Taylor sanayideki her mesele ve her süreçte uygulanabilecek en iyi bir yöntem olduğu inancıyla, bu yegâne yolu bulmak için örgütsel gerçeğin bilimsel bir şekilde incelenmesi gerektiğini savunmuştur. Buna göre, her farklı kurumda olduğu gibi sanayi örgütü de gözlem ve deneyle bulunabilen kurallardan oluşan bir düzenle yönetilmelidir. Öte yandan, işçiyi işinde karşılaştığı problemleri çözmede kendi haline bırakmak yerine yöneticiler ona bu işi en iyi şekilde yerine getirmeyi öğretmelidirler. Son olarak, işçi seçimi şansa bırakılmaz, her iş için en uygun özelliklere sahip olan kişinin seçilmesi amacıyla seçim sistemi geliştirilmelidir.

Taylor'ın işin örgütlenmesine yönelik geliştirdiği 5 temel ilke aşağıdaki gibidir (Morgan, 1998:35):

- i. İşin organizasyon sorumluluğunun işçiden alınıp yöneticilere verilmesi ve işçinin tek sorumluluğunun verilen tanımlanmış görevi yerine getirmek olması
- ii. Bir işi yapmanın en iyi ve en verimli yolunu bulmak için bilimsel yöntemlerin kullanılması
- iii. Tasarlanan işi en iyi yapabilecek kişinin seçilmesi
- iv. İşçilerin işin tasarımına uygun olarak talimatlara göre işi yapmak üzere eğitilmesi
- v. İşin tasarlanan süreçlere göre yapılmasını ve uygun sonuçların alınmasını sağlamak üzere işçinin performansının sürekli izlenmesi

Sanayi sonrası toplum tezlerinde Taylorizm önemli bir tartışma konusu olmayı sürdürmektedir. Örneğin, sanayi sonrası toplum düzeninin artık daha çok bir "hizmet toplumu" olacağı tezi, hizmet işlerinin en az imalat sanayisinde olduğu kadar Taylorizasyona tabi olduğu teziyle ciddi şekilde sarsılmıştır (Kumar, 1999: 33). Buradan, büronun atölye gibi sanayileştirilebileceği, beyaz yakalıların görevlerinin mavi yakalılarınkilerle aynı rutinleşme, parçalanma ve vasıfsızlaşmaya tabi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, sanayi ekonomilerinde hizmet sektörünün payı arttıkça yeni bir çalışma ilkesinin, yeni bir profesyonelleşme etiğinin yayılacağına duyulan inancın da sarsıldığı söylenebilir.

2.1.3. Yönetim süreci yaklaşımı

Taylor çoğunlukla çalışanların iş başında iken uyması gereken kuralları, işin devamlılığı için gerekli olan eylemleri ve bu eylemler için harcanacak olan zamanları tespit etmeye çalışırken yönetişim süreci yaklaşımının kurucusu olarak

kabul edilen H.Fayol ise örgütlerde insanlar arasındaki ilişkiler üzerine çalışmalar yapmış, bu ilişkilerin yol ve yöntemlerini açıklamaya çalışmıştır. Fayol yöntemi kendi içerisinde 5 önemli işleve ayırmış olup bunlar aşağıdaki gibidir (Eren, 1988:16-17):

- i.Öngörme ve planlama
- ii.Örgütlenme
- iii.Emir-kumanda, haberleşme ve yürütme
- iv.Örgütsel birimlerin kendi aralarında ve tepe yönetimi ile uyumlu çalışmalarını sağlama
- v.Faaliyet sonuçlarını denetleme ve değerlendirme

Fayol, yönetsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için uyulması gereken kuralları da şu şekilde açıklamıştır; iş bölümü ve uzmanlaşma, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi, genel amaç ve çıkarları kişisel çıkarların üzerinde tutma, ödüllendirme ve cezalandırma sistemi kurma, merkezi bir yönetim sistemi kurma, hiyerarşik bir düzen oluşturma, düzenli ve dengeli bir iş verimi gerçekleştirme, objektiflik ve adalet ölçütlerini dikkate alma, birlik ve beraberlik ruhuna sahip olma. Fayol tarafından geliştirilen bu ilkeler, örgütlerin düzenlenmelerine, denetlenmelerine ve iş planlarının oluşmasını sağlayan genel ilkelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Gibson and Hodgetts, 1986: 22-24).

Yukarıdaki bilgiler dikkate alındığında Fayol'un da aynen Taylor gibi insanı sadece ekonomik çıkarları doğrultusunda çalışan bir varlık olarak gördüğü ve onların yalnızca yönetim tarafından alınan kararları uygulamakla görevli olduklarını öngördüğü anlaşılmaktadır. Çalışanların düşüncelerini, duygu ve yaratıcı kabiliyetlerini görmezden gelen bu yaklaşım da örgüt içindeki insan mutluluğunun ve etkinliğinin köreltilmesine yol açmıştır.

2.2. Neo-Klasik Teori

Klasik yönetim düşüncesinin olgunlaşp gelişmesi belli bir seviyeye kadar etkinlik ve verimlilik artışı sağlamış ancak ortam şartlarında meydana gelen hızlı değişim ve gelişmelerin ardından yetersiz kaldığı görülmüştür. 1929'da tüm dünyayı etkisi altına alan büyük buhran, hükümetlerin denetimi ve sınırlamaları, toplumun değişen değerleri, sendikaların ortaya çıkışı ve toplumdaki eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte bireyin daha güçlü hale gelmesi gibi faktörlerin de eklenmesiyle birlikte örgütler içinde insan ile ilgilenilmesi önemli bir zorunluluk haline gelmiştir (Sucu, 2000:54; Pfeffer and Salancik, 2003:18). Bunların yanı sıra örgüt ve yönetim konusu ile ilgili psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi, siyaset bilimleri, matematik, istatistik, sanayi mühendisliği gibi çok sayıda farklı disiplin tarafından gerçekleştirilen temel ve uygulamalı çalışmalar, neoklasik yaklaşım için bir zemin hazırlamıştır. Beşeri İlişkiler Okulu çatısı altında örgüt üzerinde farklı

görüşleri bir araya getiren dağınık ve değişen bir düşünce akımıdır. Davranışsal Teori olarak da bahsedilebilecek olan bu yaklaşımın öncüsü Elton Mayo ve arkadaşları Hawthorne Araştırmaları ile örgütsel etkinlik ve verimlilik artışının gerçek sebeplerinin ücret, aydınlanma, sıcaklık, gürültü gibi fiziki koşullar değil, işyerindeki moral düzeyi, kişiler arası iyi ilişkiler ve duygusal anlaşmalar olduğunu belirtmişlerdir. Hawthorne Araştırmaları'nın temel amacı, üretim çıktısı ile alakalı çalışma koşullarını incelemek ve çalışma ortamında ortaya çıkan sorunları sınıflandırmaktır. Araştırmacılar çalışmalarını belirli bir zaman diliminden sonra örgütsel davranışı belirleyen psikolojik ve sosyo-psikolojik unsurlara yönelme gereksinimi hissetmiş olup bu durum neticesinde fiziki nedenlerin araştırılması yerini işçiler ile mülakata bırakmıştır. Mülakatlardan elde edilen sonuçlar incelendikçe araştırmacılar işçilerin kişisel karakterlerini değil de fabrika içerisinde sosyal örgütün içerisinde edinmiş olduğu karakterin açıklanması gerektiğini gözlemlemişlerdir (Mouzelis, 2001:124). Bu bağlamda çalışan, soyutlanmış psikolojik bir varlık olarak değil, bir grup üyesi olarak algılanmıştır. Bu yaklaşım ilerleyen zamanlarda daha kompleks hale gelip sosyolojik bir boyut kazanmıştır.

Beşeri İlişkiler Yaklaşımı, klasik yaklaşımın ussal ve yasal davranan, bu yönü ile makinelerin bir uzantısı şeklinde değerlendirilen ekonomik insan düşüncesine karşı çıkmaktadır. Bu yaklaşım insanın sosyal bir varlık olmasından dolayı sosyal ihtiyaçlarının davranışlarını büyük oranda etkilediğini ve bu sebepten ötürü davranışlarında her zaman ussal, yasal ve ekonomik olmadığı düşüncesine sahiptir (Sucu, 2000:55). Beşeri ilişkiler yaklaşımı, bireylerin birbirlerinden farklı olduğu, insanın bir bütünden meydana geldiği ve davranışlarının bir sebepten kaynaklandığı, örgütün sosyal bir sistem özelliğine sahip olduğu ve örgütün insan faktörüne bağlı olduğu düşüncelerine dayanmaktadır (Koparal, 2004:41). Bu yaklaşımda klasik yaklaşım düşüncesinde üzerinde durulmamış ve yer verilmemiş olan enformel örgüt yapıları, iletişim, grup davranışı, güdüleme, iş tatmini, önderlik ve kararlar katılım gibi konular üzerinde durulmuştur. Beşeri ilişkiler yaklaşımına katkı sağlayan diğer isimler ise, özellikle “İnsan Grubu” adlı eserindeki “İç ve Dış Sistem” yaklaşımı ile örgüt yöneticilerinin biçimsel olmayan güçlü iş gruplarından korktuğunu belirten G. Homans, bazı çevreler tarafından ilk davranış bilimcilerden birisi olarak kabul edilen M.P. Follet, davranışsal yaklaşıma katkıları ile birlikte yönetim süreci alanına da katkılarının olduğu bilinen C. Bernard, “X ve Y” teorilerini ortaya atan ve oldukça yoğun eleştirilere maruz kalan D. McGregor ve “Olgunlaşma Teorisi” ile psikolojik bakımdan çalışanlar ve yöneticiler arasında çatışmalar olduğunu iddia eden C. Arygris (Koparal, 2004:47-51), bunların yanı sıra W.F. White, O.Sheldon, Kurt Lewin, W.Loyd Warner, F.F. Roethlisberger, Eric L.Trist ve K.W. Bamford (Sucu, 2000:59-67) şeklinde sayılabilir.

Mouzelis (2001:141)'e göre Beşeri İlişkiler Yaklaşımı'nın zayıf yönü, temel örgütsel sorunları bireysel yahut grup düzeyinde ele almak suretiyle çözmeye çalışmasıdır. Beşeri ilişkiler yaklaşımı çatışmayı, bir tarafın diğer tarafın duygularını ve sorunlarını anlamaması, kişiler arası negatif ilişkiler yahut yanlış

anlamalar şeklinde yorumlamayı tercih etmektedir. Burada gözden kaçan konu şudur ki, çatışmalar her zaman kötü iletişim yahut kişiler arasındaki kötü ilişkiler sebebiyle değil, çoğu zaman çıkarlardaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Beşeri ilişkiler üzerinde çalışmalar gerçekleştirenlerin tespit ettikleri problemlere kesin cevaplar vermemiş olsalar da biçimsel yaklaşımı sarsarak klasik yönetim teorisine yeni bir boyut getirmiş, toplumsal ve örgütsel seviyede sosyal olayların, grup ve birey seviyesinde belirli davranış ile nasıl ilişkili olduğunu göstererek bürokrasi incelemesindeki büyük bir boşluğu doldurmuş oldukları söylenebilir. Klasik yaklaşımda değinilmeyen alanlara girerek onun eksik bıraktığı yerleri doldurabilecek ve kısmen onun çelişkilerini ortadan kaldıracak niteliklere sahip olan neoklasik yaklaşım, klasik yaklaşımın insana bakış ve onu ele alış şekline karşı olarak ortaya çıkan beşeri ilişkiler yaklaşımı ile klasik yaklaşımın sahip olduğu bilgi birikimi içerisinde yer alan kavram ve ilkelere esneklik getirmiş, bu ilkeleri uygulanabilir kılmıştır (Sucu, 2000:57-69). Neoklasik yaklaşım kendini klasik yaklaşımdan farklı yapan önemli bir yönünü meydana getiren uygulamalı araştırmalarla ilgili olarak zaman zaman eleştirilere maruz kalmışsa da araştırmaların gerçekleştirildikleri alanlarda sağlamış oldukları katkılar ve bilgi birikiminin etkisi ile modern örgüt ve yönetim yaklaşımların doğuşu için de zemin hazırlamıştır.

Neo-klasik teorisinin genel olarak yumuşak bir tutum ve paternalist düşünceyi aksettirmesi, insanları manipüle etmenin farklı bir şekli olması, kararlara katılma mekanizmasının sahte bir şekilde uygulanması, aldatıcı bir demokrasi ortamı yaratması, sendikalara karşı olması, örgüt için gerçekleri açıklamada yetersiz ve eksik kalması, örgütleri kapalı bir sistem olarak tasarlaması, ekonomik, toplumsal koşullar ve sendikaların iç politikaları gibi dış yahut iç çevre faktörlerini dikkate almaması gibi çok sayıda konu ile ilgili olarak neo-klasik teori ile ilgili eleştiriler getirilmiştir (Koçel, 1978:242).

2.3. Modern Teori

Modern teori, bir yandan davranışsal bilimlerin etkisinde, örgütlerin insan faktörüne gereken önemi vermekte, diğer taraftan sistem kuramının çizmiş olduğu çerçeve içerisinde örgütü bütün yönleri ile ve içerisinde bulunduğu çevre ile sürekli ilişkileri bulunan tüm bir sistem şeklinde ele almaktadır. Son dönemlerde örgüt ve üretim davranışsal bilimlerin kapsamına giren tüm bilim dallarının inceleme alanı haline gelmiştir. Davranışsal bilimler örgütleri kendilerine has bilimsel araştırma teknikleri ile büyük ve küçük ölçeklerde incelemekte ve birbirlerinin bulgularından yararlanarak örgüt ve yönetim biliminin gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Dicle, 1975:39-40).

Modern teorisinin temelini iki yaklaşım etkiler. Bunlar sistem yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımıdır.

2.3.1. Sistem yaklaşımı

Günümüzde oldukça değişken ve çok yönlü sosyo-ekonomik gelişmeler yaşanmakta olup örgütlerin bu duruma ayak uydurabilmeleri son derece önemlidir. Bu çok boyutlu sorunların çözümlenebilmesi, çok yönlü düşünceyi, değişkenler arasında ilişkiler kurmayı zorunlu hale getirmektedir. Böyle bir yaklaşım, sorunun bir bütün halinde algılanmasını, tüm değişkenlerin belirlenmesini, sorunun iç unsurlarının kendi aralarındaki ve çevre ile olan ilişkilerinin incelenmesini ve konunun tüm boyutları ile kavranmasını kolaylaştıran bir sistem yaklaşımıdır (Dicle, 1975:39-40).

Genel sistem teorisine göre dünyadaki sistemler canlı ve cansız sistemler olmak üzere ikiye ayrılmakta olup bu teori canlı sistemleri açık, cansız sistemleri ise kapalı olarak nitelendirmektedir. Sistemin açık olması çevresi ile ilişki içerisinde olması, çevresinden etkilenmesi ve aynı zamanda çevresini etkileyebilmesi anlamına gelmektedir. Sistem çevreden girdiler almak suretiyle farklılaşırken çevreye de çıktı vermek suretiyle çevrenin değişmesine neden olur (Yeniçeri:1993:56).

Dış dünyadan alışılmış, çevre ile etkileşimi olmayan kapalı sistemler zaman içerisinde bozulma, yıpranma, düzensizlik ile karşı karşıya kalmakta ve bu durumlar neticesinde yok olmaktadır. Özellikle günümüz şartlarında her toplumsal yahut örgütsel sistemin dış dünya ile etkileşim halinde olması zorunluluktur (Türkmen, 1992:18).

Sistem yaklaşımında örgüt bir sistem olarak kabul edildiği için bu sistemin alt sistemleri arasındaki ilişkiler de son derece önemlidir. Sistem yaklaşımında örgütler, birbirleri ile ilişkiler içerisinde olan alt sistemlerden meydana gelmekte ve çevre ile ilişkiye sahip olan açık sistemlerdir. Sistem yaklaşımında aynı zamanda örgütler otorite, hiyerarşi, yapı, demokratik öğelerden daha çok dış çevreden alınan bilgi, enerji ve materyal sirkülasyonuna önem verilir (Yeniçeri:1993:57).

2.3.2. Durumsallık yaklaşımı

Bu yaklaşım örgüt ile çevre arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerinde durmakta, çevrede meydana gelen gelişme ve değişmelerin hızının örgütleri hangi düzeyde etkilediğini araştırmaktadır. Çevrede meydana gelen değişmelere göre örgüt yönetimlerinin stratejilerinde değişiklik olacaktır.

Durumsallık yaklaşımında yönetim alanının örgüt içerisinde matematiksel olarak değil, astların ve üstlerin sahip oldukları kabiliyetleri ile yapılacak olan işlerin niteliklerine bağlı olarak değişebileceği vurgulanmış ve oldukça önem arz eden ve çok kısa bir zaman diliminde karar verilmesi gereken durumlarda emir-komuta zincirinin ihmal edilebileceğini ileri sürmektedir. Durumsallık yaklaşım

farklı koşullarda yapılması gerekenler üzerinde durmakta olup örgüt işleyişi için yapılan işin ihtiyaçları, pazar çevresi ve teknolojik çevre ve örgüt üyelerinin ihtiyacına bağlı olarak bir yapı geliştirmek önemli hale gelir. Bu bağlamda durumsallık yaklaşımında koşullara göre farklı tutum ve davranışlar gerektiği üzerinde durulmaktadır (Koçel, 1995:124).

Durumsallık yaklaşımına göre farklı durum ve koşullar, yönetimde başarılı olabilmek için farklı kavram, teknik ve davranışları gerektirmektedir. Bundan dolayı her ortam ve koşulda geçerli tek bir "en iyi" organizasyon yapısı bulunmamaktadır. En iyi, durumdan duruma farklılık gösterecektir. Bu düşünce, klasik ve neo-klasik teorilerin değerini ortadan kaldırmaz, bunun tersine daha önceki teorileri uygun bir çerçeve içerisine koymak suretiyle onları daha yararlı hale getirmektedir (Yeniçeri:1993:63). Durumsallık yaklaşımında örgütler sistem olarak ele alınarak iç ve dış koşulların durumuna göre farklı yönetim uygulamaları önermektedir. Durumsallık yaklaşımında araştırmaya dayanma özelliği bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin içerisinde buldukları ortam ve şartlar önem arz etmektedir. Aksi takdirde belirli normatif ilkeleri sayarak yahut onlara uymayı önererek çözüme ulaşılamaz. Durumsallık yaklaşımı çağdaş manada yönetim ve organizasyon teorilerinin ulaştığı en son nokta olup bu görüşe göre işletmeler için her yerde ve her zaman geçerli olabilecek bir yönetim ve örgüt yaklaşımı yerine her işletmenin kendi yapısına, içerisinde bulunduğu durum ve çevresel koşullara uygun olan modeli uygulamak gerekmektedir. Bu özelliği ile durumsallık yaklaşımı örgüt anlayışına dinamizm katan bir modern yaklaşımdır (Ertürk, 1995:42).

Yukarıda sayılan örgüt teorileri dikkate alındığında zamana bağlı olarak önemli değişimler geçirdiği görülmektedir. Örgütler varlıklarını devam ettirmek için birtakım şartları yerine getirmek durumundadırlar.

Günümüz küresel dünyası teknolojik gelişmelerin çok hızlı yaşandığı bir dönemdir. Bu durum her alanda olduğu gibi örgütler üzerinde de ciddi etkilere neden olmaktadır. Zira varlıklarını devam ettirebilmenin öncelikli unsuru örgüt içi ve dışında meydana gelen değişimlere uyum sağlanabilmesidir. Teknoloji alanında meydana gelen hızlı değişimler günümüzün bilgi toplumu olmasını sağlamıştır. Bu durum neticesinde insanlar dünyada meydana gelen her türlü gelişmelere anında ulaşma imkanı elde etmektedir. Bu nedenle örgütlerin seslerini duyurabilmeleri için yaşanan gelişmeleri yakından takip etmeleri gerekmektedir. Bu gelişmelere ayak uydurabilen örgütler varlıklarını devam ettireceklerdir.

Dünya üzerinde kar amacı güden veya gütmeyen çok sayıda örgüt bulunmaktadır ve her örgütün de kendilerine özgü amaçları söz konusudur. Belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş olan örgütlerin bu amaçlarına ulaşabilmesi için bir takım işlevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bunların başında paydaşları ile olan ilişkileri gelmektedir. Burada paydaş kavramından, örgütün ilişki içerisinde bulunduğu unsurlar anlaşılmalıdır. Örgütler amaçlarına ulaşmak için yapmış

oldukları her türlü çalışmayı, çabayı paydaşlarına aktarmak zorundadır. Bu nedenle de klasik ve neo-klasik örgüt teorisinde olduğu gibi kapalı bir sistem olarak varlıklarını devam ettiremezler. Zira örgütler, paydaşlarından almış oldukları destek ve tenkitlere bağlı olarak geleceklerini tayin ederler.

Örgütlerin diğer önemli çalışmaları arasında sosyal sorumluluk gelmektedir. Örgütsel sosyal sorumluluk, örgütlerin kendi ilgi alanları ile ilgili olarak sosyal refahın korunması ve geliştirilmesi açısından zorunlu olduğu faaliyetlerin araştırılmasıdır (Halıcı, 2001). Sosyal sorumluluklar genel itibarıyla bir örgütün ekonomik ve yasal koşullara, iş etiğine, işletme içine, çevresindeki kişi ve kurumlarına beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları mutlu ve memnun etmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmalardan meydana gelmektedir (Eren, 1990). Diğer bir ifade ile sosyal sorumluluk örgütlerin birlikte yaşadığı çevreye karşı sorumlu olmalarıdır (Şencan, 1987). Sosyal sorumluluk, örgütlerin davranışlarının toplumda yaygın bir şekilde kabul gören sosyal normlar, değerler ve performans beklentileri ile uygun olabilecek bir düzeye getirilmesi için örgüt faaliyetlerinin belirtilmesidir. Diğer bir deyişle sosyal sorumluluk, yönetsel etiği de kapsamaktadır. Bu bağlamda sorumluluk hissedilen bir örgütün yalnızca toplumu negatif yönde etkileyen veya etkileyebilecek olan faaliyetlerden uzak durması değil, aynı zamanda sosyal çevre üzerinde pozitif etkiler yaratacak olan faaliyetleri araştırıp yapması da beklenmektedir.

Sosyal sorumluluk, örgütlerin hem kendi ilgilerine hem de toplumun ilgilerine hizmet edecek şekilde davranışları zorunluluğu olup (Schermerhorn, 1993) bir örgütün faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme hususundaki yükümlülükleri (Aydemir, 1999), örgütlerin kar amacı olmaksızın örgütsel faaliyetlerin dışında, toplum için yapılması gereken faaliyetler olarak tanımlanabilir (Hitt et al., 1979). Bu bağlamda örgütlerin varlıklarının devamlılığı için faaliyette bulunduğu ortamda bir güven kazanması gerekmektedir. Kazanılan bu güvenin ölçüsüne göre örgütler başarılı olacak ve kuruluşta belirledikleri amaçlarına ulaşabileceklerdir.

2.4. Postmodern Yaklaşımlar

Bugünden bakılacak olursa, artık yönetimin farklı disiplinler ile oldukça sıkı ilişki içerisinde olan bir çalışma alanı olduğu görülmektedir. Artık yönetim, daha detaylı kavram ve başlıklar ile incelenmeye başlanmıştır. Bu bağlamda yeni bir yönetim düşüncesini ve örgütlerin yapılandırılmasını etkileyen 3 önemli konudan kısaca söz edilmesi gerekir. bunlardan ilki iletişim ve bilgi işleme teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmedir. Yönetim düşüncesi ve örgüt yapıları üzerinde önemli etkiye sahip olan ikinci faktör ise uluslararası rekabet olup ulusal sınırların günümüz dünyasında ortadan kalkması neticesinde önem kazanmıştır. Üçüncü faktör de insan hakları, insani değerler ve kişilik kavramlarının çok daha yoğun bir şekilde tartışılmasıdır.

Yönetim ve örgüt kuramı alanında yapılmış olan çalışmalarda kapitalist üretim biçiminde ortaya çıkan gelişmeleri post-kapitalist, post-endüstriyel yahut endüstri ötesi olarak ele alan düşüncelerden hareketle, yönetim alanında yaşanan yeni gelişmeleri “modern sonrası” olarak tanımlama eğilimi söz konusudur. Fordist üretimden post-Fordist üretim biçimine geçiş, “Tam Zamanında Üretim”, “Toplam Kalite Yönetimi”, “Dış Kaynaktan Yararlanma” (Outsourcing), “esneklik”, vb. gelişmelere bağlı olarak yönetim ve örgüt kuramlarında bu alandaki çalışmalar modern sonrası olarak nitelendirilmektedir (Doğan, 2007: 196).

Yönetim ve örgüt alanında modern sonrası yapılan çalışmalara bakılacak olursa, örgütleri değişim ve çevreye uyum bakımından işleyen ve çok sayıda alt başlıkta incelenebilecek olan çeşitli yaklaşımlar olduğu görülür. Bunlar arasında en dikkat çekenlerinin “Kaynak Bağımlılığı”, “Stratejik Yönetim”, “İşlem Maliyeti”, “Kurumsallaşma”, “Populasyon Ekolojisi” gibi başlıklar altında incelendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra 70’li yılların ortalarından günümüze kadar yönetim ve organizasyon alanında ortaya çıkan kavram ve yaklaşımlardan en dikkat çekici olanlarının “Toplam Kalite Yönetimi”, “Dış Kaynaklardan Yararlanma”, “Şebeke Örgütler”, “Değişim Mühendisliği”, “Yalın Yönetim” başlıklarında incelendiği görülmektedir (Koçel, 2005; Sargut ve Özen 2007).

Dünya artık küresel rekabet ve teknoloji alanında yaşanan hızlı değişimlerin, endüstrileri yeniden yapılanmaya teşvik ettiği, zorladığı bir çağı yaşamaktadır. 90’lardan önce büyük ve klasik şirketlerin, tedarikten dağıtımına kadar endüstri zincirinin pek çok aşamasını dikey olarak bütünleşmeleri, işlemler üzerinde doğrudan denetime neden olmuş ve süreç içerisinde klasik dönemde Weber’in bürokrasi yaklaşımında risk olarak belirttiği hantal yapının oluşmasına neden olmuştur. 1990’lı yıllardan itibaren de hızlı bir şekilde büyüme kaydeden çok sayıda şirket maliyetlerini azaltabilmek, yeni teknolojileri sağlayabilmek, müşterilerin ihtiyaçlarına hızlı yanıt verebilmek, yeni pazarlara girebilmek ve esnekliklerini artırabilmek için diğer örgütler ile çeşitli anlaşmalar yaparak bu süreci iyileştirmeye çalışmışlardır. Bu şirketlerin büyük bölümü, yönetim hiyerarşilerini azaltmak ve faaliyetlerini örgüt stratejisi doğrultusunda dış kaynak kullanımı yoluyla başka firmalara devretmek suretiyle, temel yapabilirliklerinde küçülmeye gitmişlerdir (Miles and Snow, 1992: 55). Bu bağlamda, örgütleri yönetmede geleneksel hiyerarşik yaklaşım yerine ilişkiler ağının kurulması gerektiği üzerine giderek artan bir yönelim olduğu söylenebilir (Henderson and McAdam, 2001: 461).

Dünyanın hızlı değişimler içerisinde bulunduğu ve bu değişimlerin insanlar üzerinde sosyal ve ekonomik derin yaralar bırakmakta olduğu göz önüne alınırsa, örgüt ve yönetim çalışmalarının gerek birey, gerek örgüt, gerekse toplum açısından bugüne kadar yeterince vurgulanmamış kapsamlı eleştirisine acilen ihtiyaç vardır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütler, bireylerin yalnız başlarına karşılayamadıkları ihtiyaçlarını karşılamak ve ulaşmakta güçlük çektikleri amaçlarını gerçekleştirmek için daha üst ve ortak bir amaç doğrultusunda maddi ve beşeri kaynakları bir araya getirmek suretiyle oluşmuş olan yapılardır. Bu açıdan dünya üzerinde maddi kar amacı güden veya gütmeyen çok sayıda örgüt bulunmaktadır.

Dünyada faaliyette bulunan her örgüt, kuruluşunda belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için çalışmalarında bulunmaktadır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için öncelikli olarak birtakım gereklilikleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Örgütlerde en önemli unsur, en önemli paydaş olan insanların etkilenmeleri, örgüte karşı güven duymaları ve bunun sonucunda bağlılık göstermeleri son derece önemlidir. Bu nedenle de örgütlerin bu yönde çalışmalar yapması gerekmektedir.

Örgütlerin yapması gerekenler, varlıklarını devam ettirmeleri için özellikle yönetim düzeyindeki planlamalar hakkında çeşitli teoriler ortaya atılmış ve bu teoriler geçmişten günümüze kadar bir takım değişiklikler göstererek en uygun şekline dönüşmüştür. Zira ilk ortaya atılan örgüt teorilerinde örgütler kapalı bir sistem olarak ele alınmakta iken modern örgüt teorileri incelendiğinde örgütler canlı bir varlık olarak değerlendirilmiştir. Bunun neticesinde örgütlerin içerisinde bulunduğu ortamdaki tüm paydaşlar ile etkileşim içerisinde olduğu, olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu durum örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için olmazsa olmaz şartlar arasındadır.

Günün şartlarına ayak uydurabilen, bu yönde faaliyette bulunan, çevresini etkileyen ve çevresinden etkilenen örgütlerin başarıları kaçınılmazdır. Örgütlerin performansları devletin, rakiplerin ve örgütün kendisinin sahip olduğu kaynaklar arasında eş zamanlı geliştirilebilen etkileşimin varlığına bağlıdır (Lavie, 2006). Örgütlerin performansları unsurlar arasındaki ilişki ve etkileşime bağlı olduğu için yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler için belirlenen roller ve görevler ise örgüt teorileri tarafından belirlenmiş olup bu rol ve görevler örgüt teorilerinde farklılık göstermektedir. Bu farklılık ise örgütün yapısına, türüne ve amacına bağlı olarak değişmesinin yanı sıra örgütün kurulduğu döneme ve bulunduğu ortama da bağlıdır. Bu nedenle örgütlerin açık sistemler olarak değerlendirilmesi gerekir. Bu şekilde açık sistemler şeklinde faaliyette bulunan örgütlerin çok hızlı değişim ve gelişmelerin yaşandığı günümüz küresel dünyasında hayatta kalma şansları daha yüksektir. Zira bulunduğu ortam ile hiçbir ilişki içerisinde olmayan, çevresinden etkilenmeyen ve çevresini etkilemeyen hiçbir örgütün amaçlarına ulaşması ve varlığını devam ettirmesi beklenemez. Paydaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunan, çevresi ile sürekli etkileşim halinde olan ve örgütler için en önemli unsur olan insan faktörünü kendilerine çekmek ve bağlılığı gerçekleştirmek için sosyal sorumluluktan ve sosyal sorumluluk projelerinden kaçınmayan örgütler gerçek örgütlerdir.

KAYNAKÇA

- Aydemir, M. (1999). “Sosyal sorumluk 8000 (Social Accountability 8000) standardı”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3:1–11.
- Baransel, A. (1993). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi. İşletme Fak. Yayınları. No:257, 3. Baskı. İstanbul.
- Birdal, İ., ve Aydemir, N. (1992). Yönetim Teorileri, Sistem yayıncılık, Yayın No: 005, İstanbul.
- Burrell G., and Morgan G. (1979). Sociological Paradigms and Organisational Analysis; *Elements of the Sociology of Corporate Life*, Heinemann Educational Books, pp. 426
- Dicle, Ü. (1975). Bir İletişim Aracı Olarak Örgütsel Haberleşme. MPM Yayınları, No:169, Ankara.
- Dirim, M. (1997). Örgüt İkliminde Grup Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişimin Rolü, Önemi: Niğde Oysa Çimento Fabrikasında Yapılan Bir Uygulama. Niğde Üniv. Sosyal Bil. Enst. İşletme A.B.D. Niğde.
- Doğan, B. (2007). “Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayrımı”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:23, Sayı:2, 185-201.
- Eren, E. (1990). İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları
- Ertürk, M. (1995). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Gibson JW., Hodgetts RM. (1986). Organizational Communication: A Managerial Perspective, ABD: Academic Press.
- Halıcı, A. (2001). “İşletmelerde sosyal sorumluluk stratejileri Çanakkale ilinde bir araştırma”. Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 19 (1–2).
- Henderson, J and McAdam, R. (2001), “Decision Making in the Fragmented Organisation: A Utility Perspective”, Management Decision, Vol: 39, No: 6, 461-469.
- Hitt, M. A., Middlemist R. D. and Mathis R. L. (1979). Effective Management. Minnesota: West Publishing.
- Kahn, R.L. & Katz, D. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi (Çevirenler:Halil Can ve Yavuz Bayar) Ankara: Doğan Basımevi.

- Koçel, T. (1978). Yönetim ve Organizasyon Teorilerindeki Gelişmeler. İ.Ü. İşletme Fak. Derg. Cilt 7, sayı 1.
- Koçel, T. (1995). İşletme yöneticiliği, geliştirme, organizasyon ve davranış. İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları. No:205.
- Koçel, T. (2005), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları.
- Koparal, C. (2004), (Editör), Yönetim ve Organizasyon, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kumar, K. (1999), Sanayi Sonrası Toplumdan Postmodern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları, Ankara: Dost Yayınları
- Lavie, D. (2006) “The Competitive Advantage of Interconnected Firms: An Extension of The Resource-based View”, *Academy of Management*, 31(3), 638-658.
- Leblebici, D.N (2008), “Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlamaya Yönelik Bir Çalışma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 21, 99-118.
- Miles, R.E. ve Snow, C.C. (1984), “Fit, Failure and The Hall of Fame”, *California Management Review*, Vol: 26, No: 3, 10-28.
- Morgan G (1998). Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, Çev. Gündüz Bulut, İstanbul: MESS Yayınları.
- Mouzelis, N. P. (2001), Örgüt ve Bürokrasi, (Çev: Alın, H. Bahadır), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Pfeffer J., and Salancik G.R. (2003). *The External Control of Organizations: A Resource dependence Perspective*, Stanford University Press - Stanford, California, pp.61
- Sargut, A. S. ve Özen, Ş. (2007), Örgüt Kuramları, Ankara: İmge Kitabevi Yayınlar
- Schermerhorn, J. R. (1993). *Management for Productivity*. NY: John Wiley and Sons.
- Scott W.R. (2003). *Organizations; Rational, Natural, and Open Systems* 5th ed., Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey
- Selznick P. (1943). *An Approach To A Theory Of Bureaucracy*, *American Sociological Review*, 8(1): 47-54
- Sucu, Y. (2000), *Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler:Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli*, Ankara: Elit Yayıncılık,
- Şaylan, G. (2006), *Postmodernizm*, Ankara: İmge Kitabevi.

- Şencan, H. (1987). İşletmelerin sosyal sorumlulukları ve sosyal sorumluluk biriminin örgütlenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2:119–129.
- Taylor, F.W. (2003), Bilimsel Yönetimin İlkeleri, (Çev: Akın, H.Bahadır), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Türkmen, İ. (1992). Etkin İletişim Modeli. Milli Prodüktivite Yayınları, No: 480, Ankara.
- Ülgen, H. (1993). İşletmelerde organizasyon ilkeleri ve uygulaması. İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları. No:258, 2. baskı.
- Weber, M. (1995), Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, (Çev: Özer Ozankaya), Ankara: İmge Kitabevi
- Yeniçeri, Ö. (1993). İşletmelerde Yönetim, Organizasyon ve Davranış, TÛTİBAY, Ankara.
- Yılmaz, K. (2006). Örgütlerin sosyal sorumlulukları: Kavramsal bir çözümlenme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (12), 65–79.

PAYDAŞLAR, ETKİLEŞENLER, SOSYAL SORUMLULUK YÖNÜYLE ÖRGÜT
TEORİLERİNİN ANALİZİ