

4

NEOKLASİK YÖNETİM TEORİSİ

Mehmet Duman

İstanbul Ticaret Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

1. GİRİŞ

Yönetim teorileri, i) Klasik yönetim teorisi ii) Neoklasik yönetim teorisi iii) Modern yönetim teorisi olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Her grubun altında birkaç düşünce okulu bulunmaktadır (Sarker ve Khan, 2013). Klasik yaklaşım 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında sanayi devriminden ortaya çıkmıştır ve verimlilik teorileri üzerine odaklanmıştır (Sarker ve Khan, 2013). Klasik yaklaşım, işçilerin davranışlarının tahmin ve kontrol edilebilmesi adına yönetim becerilerinin geliştirilmesini sağlamıştır (Pindur, Rogers, ve Kim, 1995). 19. yüzyılın sonlarında, fabrika üretimi yaygınlaştığında ve büyük ölçekli organizasyonlar arttığında yöneticiler, endüstriyel hayatı geliştirme, çalışanlarını motive etme ve onların yaratıcılıklarını artırma yollarını aramaya başlamıştır (Torabzadeh Khorasani ve Almasifard, 2017). Klasik katılımcılara önerilen yönetim fikirleri, Henri Fayol ve Frederick Taylor'un Bilimsel Yönetimi, Fayol'un İdari Yönetimi ve Weber'in Bürokratik Yönetimi gibi bilimsel teorileri üretme ihtiyacı yaratmıştır (Sarker ve Khan, 2013).

Geleneksel klasik teori ve ilkeleri, çelişkili oldukları, motivasyona az dikkat ettikleri ve zaman varsayımlarını incelemeyen yapılması gerekenler hakkında açıklamalar yapmaları gerekçesiyle eleştirilmiştir. Bu nedenle, bu ilkeler yönetim bilgisinin kalbi değil, idari yönetimin küçük bir bölümünü temsil etmektedir

bir dönüm noktası olmuştur. Maslow, McGregor, Barnard ve Likert gibi birçok davranış bilimci, bu okulun yanı sıra modern yönetim teorisi altında örgütsel hümanizm okulu için katkıda bulunmuştur. Bu okul, alıcının “önemli diğerlerinin” takdir edemeyeceği insan değişkenleri ve sembolik ödüller üzerindeki aşırı vurgularından dolayı eleştirilmektedir.

Neoklasik teori, işte ve örgütte insan davranışının anlaşılmasına önemli katkılar sağlamıştır ve endüstrideki insan faktörünün ezici rolü hakkında farkındalık yaratmıştır. Bu yaklaşım, insan davranışını daha iyi anlamak için yeni fikirler ve teknikler sağlamıştır. Bu yaklaşıma katkıda bulunanlar, bir örgütü, örgütün üyesi, grup dinamikleri, liderlik, motivasyon, katılım, iş çevresi vb. kavramların kültürel desenleri ve neoklasik teorinin özünü oluşturan bir sosyal sistem olarak tanımlamaktadır. Neoklasik yaklaşım, klasik kuramın artık eskimiş olduğunu kabul etmekle birlikte, yönetim kavramını entelektüel analize konu olarak tanıttığı ve sonraki yönetim düşüncesi okulları tarafından geliştirilen fikirlerin temelini sağladığı için önemlidir.

Neoklasik teori, alıcının “önemli diğerleri” tarafından takdir edilemeyecek olan insan değişkenleri ve sembolik ödüller üzerine vurgu yapmıştır. Birçok güncel yönetim teorisine “omurga” olarak hizmet etmektedir (Asunakutlu, 2001). Ayrıca bu yaklaşım, çalışanların araç olduğu görüşünü değiştirmiş ve çalışanların değerli kaynaklar olduğu inancını artırarak, yönetim teorisinde daha sonraki gelişmelerin temelini atmıştır.

Neoklasik yaklaşım kısıtlamalardan uzak değildir. İlk olarak, klasik teorinin kesinliğinden yoksundur çünkü insan davranışları tahmin edilemezdir. İkinci olarak, sonuçları bilimsel geçerlilikten yoksundur ve klinik bir yanlılıktan muzdardır, bulguları kesin değildir. Teorilerin temel aldığı tüm ampirik varsayımlar kalitatif niteliktedir ve oldukça belirsiz ve geneldir (Teece ve Winter, 1984). Son olarak, uygulama açısından çok zordur çünkü hem yönetim hem de çalışanların düşüncesinde ve tutumunda köklü değişiklikler gerektirmektedir.

KAYNAKÇA

- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, 1-17.
- Bendix, R., ve Fisher, L. H. (1949). The Perspectives of Elton Mayo. *The Review of Economics and Statistics*, 312-319.
- Carson, C. M. (2005). A historical view of Douglas McGregor’s Theory Y. *Management Decision*, 450-460.
- Daiute, R. (1964). *Scientific Management and Human Relations*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Follett, M. P. (1924). *Creative Experience*. London: Longmans, Green and Co.

- Gökdeniz, K., ve Aydemir, V. (2016). MARY PARKER FOLLET: YÖNETİMDE İNSAN UN-SURU. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 847-856.
- Gulick, L., ve Urwick, L. (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Columbia University.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Mayo, E. (1930). The Human Effect of Mechanization. *The American Economic Review*, 156-176.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- McMahon, D., ve Carr, J. C. (1999). The contributions of Chester Barnard to strategic management theory. *Journal of Management History*, 228-240.
- Peabody, R. L. (1962). Perceptions of Organizational Authority: A Comparative Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 6 (4), 463-482.
- Pindur, W., Rogers, S., ve Kim, P. (1995). The History of Management: A Global Perspective. *Journal of Management History*, 59-77.
- Ritson, P. P. (2005). Fads, stereotypes and management gurus: Fayol and Follett today. *Management Decision*, 1335-1357.
- Sarker, S. I., ve Khan, M. R. (2013). Classical and neoclassical approaches of management: An overview. *IOSR Journal of Business and Management*, 1-5.
- Smith, J. H. (1998). The Enduring Legacy of Elton Mayo. *Human Relations*, 221-249.
- Sonnenfeld, J. A. (1985). Shedding light on the Hawthorne studies. *Journal of Occupational Behavior*, 111-130.
- Sridhar, M. S. (2018). Schools of Management Thought, Managerial Quality and Leadership Styles.
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 523-547.
- Teece, D. J., ve Winter, S. G. (1984). The Limits of Neoclassical Theory in Management Education. *The American Economic Review*, 116-121.
- Topaloğlu, C. (2011). Yönetim Kuramları ve Örgüt içi Çatışmalar. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 249-265.
- Torabzadeh Khorasani, S., ve Almasifard, M. (2017). Evolution of Management Theory within 20 Century: A Systemic Overview of Paradigm Shifts in Management. *International Review of Management and Marketing*, 134-137.
- Wickström, G., ve Bendix, T. (2000). The “Hawthorne effect” — what did the original Hawthorne studies actually show? *Scandinavian Journal of Work, Environment ve Health*, 363-367.
- Wren, D. A. (1994). *The Evolution of Management Thought*. New York: Wiley.
- Your Article Library. (tarih yok). *Neo-Classical Theory – Explained!* Your Article Library: <http://www.yourarticlelibrary.com/management/neo-classical-theory-explained/53176> adresinden alındı