Organizasyon Teorilerinin Liderleri Kimlerdir ve nasıl bir yaklaşım ortaya koymuşlardır?

Organizasyon teorileri ve liderleri; önemli katkılarda bulunmuş ve farklı yaklaşımlar ortaya koymuş başlıcaları şunlardır:

Douglas McGregor

- **Douglas McGregor: X ve Y Kuramı**'nı geliştirmiştir. X Kuramı, çalışanların doğası gereği tembel olduğunu ve sıkı bir şekilde kontrol edilmeleri gerektiğini varsayan klasik yönetim anlayışına benzer. Y Kuramı ise çalışanların motive olabileceğini, sorumluluk alabileceğini ve yaratıcı olabileceğini savunur. Kaynaklarınızda X Kuramı'nın **sömürücü otoriter yönetim (I. Sistem)** ile benzerlik gösterdiği belirtilmektedir.

Paul Lawrence ve Jay Lorsch

- **Paul Lawrence ve Jay Lorsch: Farklılaşma** kavramı üzerinde durmuşlardır. Onlara göre örgütler, alt birimleri ve bu alt birimlerin farklı çevre koşullarında çalışması nedeniyle farklılık gösterirler. Üretim, satış ve araştırma geliştirme birimlerini karşılaştırarak aynı örgüt içindeki alt birimlerin farklı görevler ve çevresel etkiler altında nasıl farklılaştığını ortaya koymuşlardır.

William Ouchi

- **William Ouchi: Teori Z**'yi geliştirmiştir. Bu teori, McGregor'un X ve Y kuramlarına benzer şekilde örgütte kültürle ilgili varsayımları simgelemektedir. Ouchi'ye göre verimlilik artışında kilit etken, işçilerin yönetime katılımıdır.

Edgar Schein

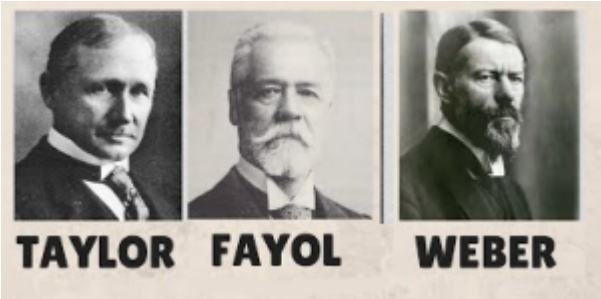
- **Edgar Schein: Örgüt kültürünü**, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan temel yargılar ve inançlar olarak tanımlamıştır. Bu yargılar ve inançlar, grubun dış çevrede hayatta kalma ve içsel bütünleşmede karşılaşılan zorluklara karşı öğrenilmiş tepkileridir. Schein, kültürü grup kavramıyla ilişkilendirir ve kültürün uygarlık, ülke, örgüt veya toplumsal grup düzeyinde gerçekleşebileceğini belirtir. Ona göre kültürün temeli, temel yargılar, değerler ve davranışlardır.

Max Weber

- **Max Weber: Bürokrasi teorisi** ile tanınır. Bürokrasiyi hukuki/rasyonel otoritenin ideal şekli olarak formüle etmiş ve bunun sadece devlet yönetiminde değil, özel sektör, dini yapılar, ordu, siyasal partiler gibi çeşitli kuruluşlarda da görülebileceğini

belirtmiştir. Weber, bürokrasinin **uzmanlaşma, işbölümü, hiyerarşik bölünme, kuralların yazılı oluşu, bilgi ve liyakate önem verme** gibi temel özelliklerini vurgulamıştır. Bürokrasi teorisi, **dakiklik, devamlılık, disiplin, güvenilirlik, öngörülebilirlik, evrensellik ve uzmanlaşmış bilgi** sunması gibi üstünlükleriyle diğer örgüt şekillerine göre daha üstün görülmüştür. Ancak, **katılık ve değişmezlik** gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır.

Frederick Winslow Taylor



organizasyon teorileri liderleri

- **Frederick Winslow Taylor: Bilimsel yönetim** yaklaşımını benimsemiştir. Taylor'a göre bir örgütte verimliliği artırmanın yolu çıraklık sisteminin işletilmesidir. Ayrıca örgüt içinde çalışanlar ve yönetim arasında sağlıklı bir uyum ve iletişimin olması gerektiğini savunmuştur. Taylor, örgüt işleyişi ve çalışan kriterlerinin tamamen bilimsellik çerçevesinde olması gerektiğini belirtmiş ve geliştirdiği bilimsel yönetim tarzının örgütlerdeki en ideal yönetim şekli olduğunu ifade etmiştir.

Henri Fayol

- **Henri Fayol:** Yönetim olgusunu **planlama, örgütlenme, komuta, eşgüdüm ve denetim** öğelerinden oluşan bir süreç olarak tanımlamıştır.

Karl Ludwig von Bertalanffy

- **Karl Ludwig von Bertalanffy: Genel Sistem Kuramı**'nın temelini atmıştır. **Sistem yaklaşımı**, Bertalanffy'nin bu kuramından gelmektedir ve örgütleri çevreleriyle etkileşim halindeki **açık sistemler** olarak ele alır.

Elton Mayo ve Fritz Roethlisberger

- **Elton Mayo ve Fritz Roethlisberger: Hawthorne araştırmaları**nı yürütmüşlerdir. Bu araştırmalar, yöneticilerin şimdiye dek ihmal edilmiş olan bireylerin duygusal

yönlerine odaklanması gerektiğini öne sürmüştür. Amaç, biçimsel örgüt içindeki biçimsel olmayan insan gruplarının rolünün keşfedilmesi ve biçimsel-biçimsel olmayan örgüt yapısı arasındaki dengenin korunmasıdır. Bu çalışmalar, örgüt teorisindeki yeni bakış açısının temelini, işgücünün duyguları, tutumları, inanışları ve algılamaları gibi beklenmeyen sonuçlarının farkına varılmasından almaktadır.

Rensis Likert

- **Rensis Likert:** Yöneticiler üzerine yaptığı araştırmalar sonucunda **dört tür yönetim sistemi** olduğunu söylemiştir: **sömürücü otoriter, iyi niyetli otoriter, danışmacı ve katılımcı grup yönetimi**. İlk sistem McGregor'un X Kuramı varsayımlarına benzemektedir.

Abraham Maslow

- **Abraham Maslow: İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi**'ni geliştirmiştir. Bu teori, insanların belirli bir hiyerarşi içinde sıralanan beş temel ihtiyacı (fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme) olduğunu ve alt düzeydeki ihtiyaçlar karşılandıkça üst düzeydeki ihtiyaçların motive edici hale geldiğini öne sürer.

David McClelland

- **David McClelland: Başarma İhtiyacı Teorisi**'ni geliştirmiştir. Bu teori, başarı, güç ve ait olma olmak üzere üç temel öğrenilmiş ihtiyacın bireylerin motivasyonunu önemli ölçüde etkilediğini savunur.

Frederick Herzberg

- **Frederick Herzberg: Çift Faktör Teorisi** (Hijyen Faktörleri ve Motivatörler) olarak da bilinen motivasyon teorisini ortaya koymuştur. Bu teoriye göre, iş tatmini ve iş tatminsizliği farklı faktörlerden etkilenir. Hijyen faktörlerinin yokluğu iş tatminsizliğine yol açarken, motivatörlerin varlığı iş tatminini ve motivasyonu artırır.

Bu liderler ve ortaya koydukları teoriler, organizasyonların nasıl yapılandığı, yönetildiği ve çalışanların nasıl motive edildiği konularında temel bir anlayış sunmaktadır. Modern organizasyon teorileri, bu klasik yaklaşımların üzerine inşa edilmiş ve çevresel faktörler, karmaşıklık ve değişim gibi unsurları da dikkate alarak daha bütüncül bir bakış açısı sunmaya çalışmaktadır. Örneğin, **durumsallık yaklaşımı**, en iyi örgüt yapısının ve yönetim biçiminin her zaman ve her yerde geçerli olmadığını, örgütün içinde bulunduğu özel koşullara bağlı olduğunu vurgularken, **karmaşıklık teorisi** örgütlerin doğrusal olmayan dinamiklerini ve sürekli adaptasyon gerekliliğini inceler.