

YÖNETİM DÜŞÜNCESİNİN EVRİMİ VE SOSYAL HİZMET YAKLAŞIMI

Doç. Dr. Halil SAYLI¹
Yrd. Doç. Dr. Cengiz MENGENCİ²
Arş. Gör. Ramazan BÜRCÜ³

1. Özet

Her paradigma belirli bir zaman dilimi içinde yığınlar halinde birikmiş sorunlar yumağına yeni çözümler üretmek üzere ortaya çıkar ve çözüm ürettiği müddetçe de varlığını devam ettirir. Kendisini yenileyemeyen ve çözüm üretme yeteneğini kaybeden paradigmlar ise, yerini başka bir paradigmaya bırakır. Bu açıdan paradigmlar ekolojisinde tarihsel bir devri daim yaşandığı söylenebilir.

Bu devri daimin bir parçası olarak, hakim paradigma olan rasyonel ve pozitivist akımların etki alanında yönetim paradigması gelişmiş ve dönemsel ihtiyaçlara cevap üretme yeteneği kazanmıştır. Bu paradigma, farklı disiplinler ile etkileşime girerek bilimin yönetim sorunlarının çözümüne uygulanması konusunda önemli özellikler kazanmıştır. Yönetim paradigması, özellikle 2 Dünya savaşından sonraki dönemlerde kazandığı yeni özellikler ile hakim paradigma haline gelerek daha geniş alanlarda yeni yaklaşımlara zemin hazırlamış ve önemli katkılar sağlamıştır.

Çalışmada, bilimsel gelişim sürecinde yönetim düşüncesinin evrimleşme boyutları dönemsel özellikleri itibariyle analiz edilmekte ve sosyal hizmet yaklaşımına katkıları ile hangi alanlarda örtüşmelerin olduğu kavramsal düzeyde tartışılmaktadır.

Analiz, örgüt ve yönetim kuramlarının, sosyal hizmet yaklaşımının gelişimine etkisi varmı? temel sorusunu tartışmak üzere tasarlanmıştır. Yapılan literatür analizleri ve tartışmalar neticesinde, yönetim düşüncesindeki gelişmelerin sosyal hizmet yaklaşımının oluşumu, uygulama ve felsefik içerik kazanması açısından önemli katkılarının olduğu görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: Rasyonalizm, Pozitivizm, Örgüt ve Yönetim Kuramları, Devlet Paradigması, Yeni Kamu Paradigması, Sosyal Hizmet Yaklaşımı.

¹ Bursa Orhangazi Üniversitesi İİBF

² Bursa Orhangazi Üniversitesi İİBF

³ Bursa Orhangazi Üniversitesi İİBF

Abstract:

Each paradigm has been erupted to serve in a certain time to create a new solution to accumulated problems and it will exist as long as it still produces solutions. If the paradigm loses its ability to produce a solution, then it will give a way to new paradigm. In paradigm ecology, it would be said that historical perpetual changing has occurred.

Under dominant rational positivism current, management paradigm has developed and has had an ability to propose new solution to the problems. This paradigm also has interacted with another discipline and attained important properties to apply to the management field.

Especially, after World War II time periods, management paradigm expedited to attain new properties and this made management paradigm become dominant paradigm which opened new approaches to all fields and has made important contribution.

In this study, management philosophy will be analyzed and how social service approach contribute to the management field will be discussed conceptually. And the question is that “whether organization and management theory support to develop social service approach or not?” will be answered. Literature showed that both of these theory has really helped to social service approach.

Key words: Rationalism, Positivism, Organization and Management Theory, Government Paradigm, New Public Paradigm, Social Service Approach.

1.Rasyonalizm, Pozitivizm Ve Bilimsel Zemin

Aydınlanma felsefesinin bir ürünü olarak ortaya çıkan modernizm⁴, geleneksel dönemden sonra bilim ve mekaniğe dayalı yeni bir sosyal yaşamın temellerini atmıştır. Bu sosyal yaşam toprak ve zirai faaliyetlerden uzak daha uzmanlaşmış ve mekanik, kas gücünden ziyade makine gücünün ürettiği ve tasarruftan ziyade tüketimi önceleyen, yeni özelliklere sahiptir. Bu döneme hakim düşüncenin John Locke (1632-1704), David Hume (1711-1776), Adam Smith (1723-1790), İmmanuel Kant (1724-1804) ve Thomas Hobes (1748-1832) (Doğan, 2007) gibi aydınlanma felsefecileri tarafından inşa edildiği bilinmektedir. Günümüz ekonomik ve sosyal sistemleri biçimlendiren temel düşüncelerin bile bu dönemlerde üretilen bilgiler tarafından şekillendirildiğini görmek mümkündür.

17. ve 18. Yüzyıllarda oluşan aydınlanma dönemi, rasyonel ve pozitivist hareketler ile akıl çağını başlatmış ve toplumsal yapıyı kökten değiştirmiştir. O dönemde üretilmiş olan aydınlanmacı anlayış, insan mutluluğunun aklın toplumsal ve doğal düzene uygulanmasıyla elde edilebileceği düşüncesine dayanmaktaydı. Yine bu aydınlanmacı düşünceye göre, yalnızca akıl ve mantık yoluyla gerçeğin bulunabileceği ve metafizik olandan uzaklaşmış olan insanın gerçek anlamda özgürleşeceğine inanılmaktaydı. Ancak, 18. ve 19. yüzyıllarda doğup gelişmeye başlayan sosyal bilimlere ise, bilimsel bir statü kazanma, toplum ve insan hayatında pratik bir rol oynama çabası içindeydi. Fransız düşünürü Saint-Simon pozitif bilimlerde olduğu gibi bir “toplum bilimi” kurmayı hayal etmişti. Fiziksel alemin düzenleme ve kontrol etme amacı güden bu bilim, beşeri dünyadaki olayları düzenleme ve denetlemede kullanılacaktı. Saint-Simon’un bu görüşleri daha sonra Auguste Comte tarafından geliştirilmiştir. Comte’a göre sosyal bilimlere doğa bilimleri gibi, değişkenler arasındaki ilişkileri hipotezler şeklinde inceleyerek, neden-sonuç ilişkileri bulmaya çalışmalıdır. Pozitivizm olarak bilinen bu düşünceye göre, bizim dışımızda bağımsız nesnel, sosyal bir dünya vardır ve buna ait

⁴Durkheim, Simmel ve Parsons gibi sosyologlara göre **modernlik**, *farklılaşmanın, uzmanlaşmanın, bireyselleşmenin, karmaşıklığın, sözleşmeye dayalı ilişkilerin, bilimsel bilginin ve teknolojinin* hâkim olduğu bir yaşam şeklidir. Modernliğin temel parametreleri genel olarak *kapitalizm, endüstriyalizm, kentlilik, demokrasi, akılcılık, bürokrasi, uzmanlaşma, farklılaşma, bilimsel bilgi, teknoloji, ulus devlet, bireysellik ve tüketimdir* (Halis,2011)). Geleneksel yapıdan modernliğe geçiş için gerekli olan etkenlerde, yeni deneylere açıklık, aile ve dini otorite gibi geleneksel otorite figürlerinden giderek artan uzaklaşma, ülke işleri ile siyasal lider, sendikalar gibi modern kurum ve konulara artan ilgi, fatalizm ve pasifliğin azalması, bilim ve tıbbın etkinliğine inanç, kişinin yüksek mevkiler elde etmeye duyduğu hırs olarak sıralanabilir. Moderniteye geçişi belirleyen dört devrim, bilimsel, siyasal, kültürel, teknik ve endüstriyel devrimlerdir (Aslan ve Yılmaz, 2001).

özellikler nesnel yöntemler kullanılarak ölçülmelidir. Mevcut paradigma ile birlikte “sosyal dünyanın doğası ve nasıl araştırılması gerektiği (ontoloji), bilginin temelleri (epistemoloji), bilginin bir yöntem dahilinde elde edilip araştırılması (metodoloji)” gibi yeni araştırma alanlarının sosyal bilimlerin gelişmesinde önemli etkileri olmuştur (Yıldırım, 2009). Bu varsayımların yönlendirmesi ile biçimlendirilmiş olan sosyal bilimler, yeni bir dönemin düşüncesini yeniden inşa edilmesini sağlamıştır. Sosyal bilimler, hakim paradigmanın (aydınlanma, rasyonalizm ve pozitivizm) “metafizik ve soyut anlayış ve yapıların yerine akıl ve gözlemlenebilir olguları önceleyen” varsayımları ile dizayn edilmesine rağmen sanayi döneminin önemli çözüm üreticilerinden olmuştur.

2.Yönetim Uygulamalarına İlk Dönem Bilimsel Katkıları

Sanayi öncesi dönemde aile ve küçük atölyeler temel üretim birimi olmakla birlikte, üretim ile sosyal fonksiyonlar birbirlerinden ayrılmış değildi. Yeni buluşlar ve sanayi devrimi ile birlikte “Üretim sistemi aile sisteminden kopmuş ve iş yeri evden ayrılmıştır”. Yeni iş yeri, kütleli üretimin yapıldığı ve çok sayıda insanın bir arada çalıştığı fabrika ortamları olmuştur. Üreten artık birey değil büyük insan kitlelerinin toplandığı fabrikalardır. Bu süreçten sonra üretimden kaynaklanan problemler ile sosyal problemler birbirlerinden ayrıştırılmaya başlanmıştır.

Sosyal problemlerden ayrılan üretim problemleri ağır çalışma şartları, sağlıksız fabrika ortamı, çalışma sürelerinin uzunluğu, düşük ücret düzeyleri gibi insanlığın daha önce karşılaşmadığı yeni problemler olarak sıralanmaktadır. Kadınların ve çocukların, çalışma hayatına kitlesel bir biçimde girmeleri ve ağır çalışma şartlarına maruz kalmaları, o dönemin ayrı bir sosyal sorunu haline gelmiştir. Fabrikalardaki çalışma şartlarının ağır ve insan sağlığına elverişsiz olması, çalışanlar üzerindeki olağan dışı performans baskısı ve benzeri nedenler ile yaşanan hayal kırıklıkları, ilişkilerde yüksek gerilimlerin oluşmasına ve “yabancılaşma” ile birlikte, işçi sınıfını “asabi çalışanlar” haline gelmesine neden olmuştur. (Tejada,2000; Makal, 1997; Sayli, 2002)

1800’lü yılların başlarına kadar bu yeni üretim alanı ile ilgili yönetimlerin problemleri çözmeye yönelik yasal düzenleme ya da sosyal politika oluşturma teşebbüsleri oldukça sınırlıdır. Sosyal sorunlar, kişisel bazlı olarak görülmekte ve yine kişiler arası mekanizmalar ile çözülmesi gerektiği düşünülmekteydi. Ancak bu tarihten sonra iş ilişkilerini düzenleme amaçlı İngiltere’de bir takım çalışmalar yapıldığı görülmektedir. İş gücünü korumaya ve çalışma şartlarını iyileştirmeye yönelik İngiltere’de 1802 ve 1831 tarihleri arasında “iş yeri yasaları” çıkarılmış ve bazı müeyyideler getirilmiştir (Massie, 1971). Diğer biri ise, Prusya’da 18. yüzyılın ilk yarısında Kameral Bilim Kursülerinin, “yönetimi ve yönetim uygulamalarını” (Yıldırım, 2009), özel bir konu olarak ele almış ve bir takım çözüm ve politikalar üretmiş olması örnek çalışmalar olarak gösterilmektedir.

20. yüzyıla kadar olan dönemin iş ilişkilerinden kaynaklanan problemleri çözmeye yönelik bilimsel çalışmalar ne yazık ki çok sınırlıdır. Bunlar arasında Adam Smith'in 1776 yılında yayınlanan "Ulusların Refahı" adlı kitabında çalışma sistemi ile ilgili bazı yeni kavramlar üzerinde durmuş olması, o dönem itibarıyla önemli bir çığır açmıştır. Smith, her işçinin bir konuda ustalaşması gerektiğini o dönemde anlatarak uzmanlaşmayı önermiştir. Taylor tarafından daha sonra bir tekniğe dönüştürülecek olan "hareketler arasındaki uyum ve zaman kayıpları" üzerinde durarak işin geliştirilmesi ve verimliliğin artırılması konusunda ilk çalışmaları o dönemde Adam Smith ortaya koymuştur. 1800'lü yılların başında Robert Owen "çalışma şartlarını iyileştirmek ve örnek bir toplum oluşturma ve modern üretim metodlarının sosyal etkileri" gibi çalışmaları ise çok önemli ilk katkılardandır. Yine yönetim ile doğrudan ilgili olmayan matematikçi Charles Babage, o dönemde çalışma ortamı ve iş ilişkileri ile ilgili ilkeler ve bu konuda bilimsel yöntemlerden yararlanılabileceğini anlatan "Makine ve İmalat Ekonomisi" (Massie,1971) adlı bir eseri kaleme almıştır. 1887 yılında yayımladığı "The Study of Administration" makalesinde Woodrow Wilson⁵ ise, yönetim metodlarından, yönetimin okullarında okutulmasından ve kamu yönetiminde bir takım reformların yapılmasına yönelik önemli düşünceler ortaya koymuş olması ilk dönem örnek çalışmalarından sayılmaktadır.

2.1.Bilimin Yönetim Sorunlarının Çözümüne Uygulanması "Bilimsel Yönetim"

18. ve 19. yüzyıllardaki farklı alanlarda yapılan çalışmaların 20. yüzyılın başlarında sosyal bilimlerin ayrı bir bilim dalı olarak gelişmesine neden olduğu yukarıda ifade edilmişti. O dönemde Pozitivist, Rasyonalist ve Newtoncu akımlar felsefe, doğa ve fen bilimlerini yönlendiren hakim paradigmalardı. Dolayısıyla, sosyal bilimlere katkıda bulunan teorisyenlerin zihin haritaları o dönemin hakim paradigmalarının etkisinde kalarak şekillenmiştir. Doğal olarak bireyi, grubu, örgütleri ve bunların ilişkilerini rasyonalist ve pozitivist akımların ilke ve yöntemleri ile incelemişlerdir. Bu nedenle, yüzyılımızın başlarında geliştirilen örgüt kuramlarında bu akımların bariz etkilerini görmek mümkündür.

Klasik örgüt teorisinin öncülerinden olan Frederick Taylor, hakim paradigmanın etkisinde kalarak bilimsel yaklaşımını gerçekleştiren ilk teorisyenlerdendir. Taylor adeta, refleks olarak bir davranış ortaya koymuş ve rasyonel ve pozitivist bir anlayışla örgütsel çalışma ortamını yeniden inşa etmeye çalışmıştır. Bu çalışmaları ile Taylor, standart iş yöntemleri-standart iş süreleri, denetim alanı gibi standartlaştırılmış bir takım yeni yöntemler üzerinde odaklanmıştır. Bilimsel yaklaşımda mikro nitelikli bir bakış tarzıyla, işlerin parçalarına ayrılarak incelenmesi, aşırı uzmanlaşma, birbirlerinden izole olmuş görev ve roller, piramit yapılı hiyerarşik örgütlenme, sıkı denetim gibi özellikleriyle, Newton'un "bir bütün,

⁵<http://www.heritage.org/initiatives/first-principles/primary-sources/woodrow-wilson-on-administration>

parçalarının toplamıdır” yaklaşımından pek de farklılık göstermemektedir (Şimşek, 1997). Benzer eğilimi, klasik örgüt teorisinin öncülerinden olan H. Fayol’un “yönetimsel yaklaşım”ında ve Max Weber’in; işler ve hareketlerin rasyonel ve objektif esaslara uygun olarak düzenlenmesi süreci olarak tanımlanan “ideal bürokrasi”sinde de görmek mümkündür (Wrege ve ark., 1999). Weber, bu dönemi orta sınıf yönetimi ve memur sınıfının oluşması, sıkı uzmanlaşmanın gelişmesi ve hiyerarşiye dayalı bir yönetimin olduğu dönem olarak nitelendirir. Bu dönemde rasyonel düşünceyle kurgulanan yeni sistem sınırlandırılmış alanlar, maksimum üretkenlik, verimli-etkin çalışma tarzı ve tüm süreçlerde sıkı kontrol odağının olması, yapıları aşırı rasyonelleştirme çabalarının olduğunu göstermektedir.

Ne yazık ki, maksimum üretkenlik için pozitivist bir bakış ile konumlandırılmış ve soyutlanmış birey değersizleştirilmiş, sistemi tamamlayan bir parça ve pozitivist bir varlık olarak algılanmaktan öteye gidememiştir.

Taylorizmin, emek sürecini akılcı ilkelere göre yeniden düzenleyerek verimliliği artırma çabasına toplumsal bir boyut ekleyen Fordist yaklaşım ise, değişen şartlara göre yeni bir birikim rejimini öngörmüştür. Bu açıdan Fordizm, birey ve teknolojinin örgütlenmesi anlamında Taylorizmden sonraki aşamadır. Taylorizmin yönetim alanında geliştirdiği ilkeler, Fordizm ile üretime uygulanmıştır. Taylorizm bireyin makine başındaki örgütlenmesini dile getirirken Fordizm ise, birey ile birlikte makineli sistemin fabrika sistemi içinde yeniden düzenlenmesini ifade etmektedir. Fordizm, ekonomik düzlemde Taylorizmin aksine, yalnızca ilişkilerle sınırlı olmayan üretim ve tüketimin kalıplarının belirlenmesi, piyasa şartlarının yeniden düzenlenmesi gibi daha geniş bir çerçevede yeni bir anlayışı dile getirmektedir. 1950 ve 1960’lı yıllarda altın çağını yaşayan Fordist üretim sistemi, 1970 ve 1980’li yıllarda gelişen ve değişen piyasa şartlarına bağlı olarak gerilemeye başlamıştır (Halis, 2011)

Geleneksel dönemde insanlara ilişkin temel varsayımlar, yine bu dönemin hakim paradigmasının bir takım temel felsefelerini yansıtmaktadır. Aşırı bireyci “sosyal liberalist” yaklaşımlar ile A. Smith’in “bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” (laissez faire, laissez passer) görüşü gibi pozitivist/akılcı yaklaşımlar, kolektivist geleneğin karşısında bireye sınırsız serbestlik tanımış ve onu yüceltmıştır (Tosun, 1990). Klasik örgüt teorisinin insanın psiko-sosyal yönünü göz ardı etmesi ve emekleri karşılığında taahhüt edilen tek şeyin ücret olması, onları ücret konusunda daha ısrarcı ve tavizsiz tutuma yöneltmiş ve ilişkilerin çıkarılara yönelik pragmatist bir düzlemde gelişmesine neden olmuştur. Bu bakımdan klasik örgüt teorisinin insan modeli “akılcı insan modeli” (rational men) olarak belirlenmiştir. “Hedonizm” felsefesine dayandırılan bu modele göre insan, kendisine zevk veren davranışları tekrarlar, acı veren davranışlardan ise kaçınma refleksi gösterir (Baransel, 1993). Bu nedenle insanın temel amacı faydasını maksimize etmek olacak ve kendi çıkarını elde edecek olan davranışları hesaplayıp ona göre hareket edecektir. Bu felsefenin bir ürünü olarak bireyselleşmiş ve pragmatist insan

modeli, gelecek on yıllarda farklı problemlerin de kapısını aralamış olacaktır. Hem örgütsel düzeyde ve hem de toplumsal düzeyde egosantrik eğilimli birey, faydası için hem sahip olduğu değerleri ve hem de diğerlerini gözden çıkarma konusunda çok tereddüt yaşamayacaktır. Bu durum, kolektivist yaşam biçiminin ve sosyal paylaşımın önemli engelleyicilerinden biri olmakla birlikte, sosyal ayrışma ve yıkımın da nedenlerinden olduğu görülmektedir.

Bu döneme kadar yapılan bilimsel çalışmalar teknik olarak işin, işyerinin ve üretkenliğin gelişmesine neden olsa da bireysel düzeyde olduğu gibi grup, örgüt ve aynı zamanda sosyal düzeylerde beklenen faydaları üretmemiştir. Bu açıdan örgüt ve yönetim yaklaşımlarının o dönem için iyi sınavlar verdiğini söylemek zordur. Teknik etkinliğe sahip, karmaşık ve biçimsel örgüt anlayışlarıyla donanmış, kurumsal ve entelektüel kazanımları olan yönetimlerin 1 ve 2. Dünya Savaşlarında neden oldukları insanlık suçları düşünüldüğünde konu daha da anlaşılır olur. İzleyen dönemlerdeki gözlemler (insanlık suçları ve çok sayıdaki ekonomik kriz) de farklı bir tanımlama getirmiyor. Daha gelişmiş, karmaşık, büyük ve kurumsallaşmış örgütler tarafından yönetilen dünyada ortaya çıkan krizleri yalnızca siyasal – toplumsal yönelişlerin ve kapitalizmin krizleri olarak okumak da bu açıdan doğru olmayacaktır (Sargut, 2012). Bu dönemde, rasyonel ve pozitivist yöntemlerin hem kurumsal ve hem de makro ekonomi ölçeğinde yetersizliği, ortaya çıkan birçok sosyal ve ekonomik problemle daha da kendisini hissettirmiştir. Örneğin, insani yaşam standartlarında vatandaşların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik taleplerin artması ve sosyal bunalımlar Refah/Sosyal devletine yönelik arayışları arttırmıştır. (ilave olarak, refah devleti politikalarının sosyalizm tehlikesine karşı bir önlem olarak düşünülmesi ve liberalizm ile sosyalizm arasında bir üçüncü yol arayışı, liberalizmin yeniden yapılandırılarak daha sosyal hale getirilebileceği fikrini geliştirmiştir) (Alp, 2009). Aynı zamanda, artan iş yeri problemlerine yönelik devletlerin sosyal politikalar üretme çabaları ve gerçekleşmesine pek ihtimal verilmeyen 1929 Dünya ekonomik krizi, bir çok görüş ve yöntemi tartışılır hale getirmiştir.

2.2. Bilimsel Yönetime Hümanist Özellikler Kazandırma Çabaları “Davranış Yaklaşımları”

1930'lara kadar örgütsel sorunlara çözüm üreten Klasik yönetim kuramı, yukarıda açıklanan mikro ve makro ölçekli problemlerin yanı sıra çalışma ortamı zorluğu, ücret yetersizlikleri, monotonlaşma, işe ve işyerine karşı yabancılaşma ve benzer nedenler, işçi sınıfının işverenlere ve yönetimlere karşı olan tepkilerinin büyümesine neden olmuştur. Ancak bir yandan 1929 Dünya ekonomik krizi ve bu krizin işletmelere etkileri, diğer yandan işletmelerde psiko-sosyal sorunların artması (Birdal, 1992), hem klasik yönetim bilimciler ve hem de yöneticiler, egemen paradigmanın illüzyonundan kurtulamamış ve çözümü rasyonel ve otoriter yöntemlerde aramaya devam etmişlerdir. Yığınlar halinde birikmiş sosyal ve ekonomik problemler paradigma krizinin derinleşmesine neden olmuştur.

Selami Sargut'un "egemen paradigma karşısında imkanlarımız ne?" sorusu bizi, konuyu daha sağlıklı değerlendirmeye itmektedir. Hakim paradigmanın illüzyonundan kurtularak bilimsel bilgi üretme imkanı olmadıkça çok yönlü, çok boyutlu ve objektif sonuçlar üretmek mümkün olmamış ve olmayacaktır (Sargut, 2012). Paradigma illüzyonundan kurtulamayan Klasik kuramcılar, egemen paradigmanın etkisinden kurtulamamış ve içinde buldukları dönemde yığılan problemlere kalıcı ve makul çözümler üretememişlerdir. Bu sonuç, yeni arayışların gündeme gelmesine neden olmuştur. Farklı çözüm arayışı klasik kuramcılarının aksine, psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi, matematik gibi farklı disiplinlerden doğmuştur. Bu farklı ve zengin katkı, tamamen olmasa da önemli ölçüde rasyonel paradigmanın dışında "İnsan"ı daha "hümanist" değerlendiren bilgi ve yaklaşımların üretilmesine neden olmuştur.

Kuramsal olarak insana yönelik anlayış ve yorumlamalarda önemli gelişmeler olurken hem makro ve hem de mikro düzeyde bireyin etkinliğini arttıran gelişmeler de yaşanmaya başlamıştır (Dessler, 1999). Özellikle E. Mayo ve arkadaşlarının Hawthorne araştırmaları "insan ilişkileri yaklaşımı" olarak adlandırılan yeni bir akımın başlamasına neden olmuştur. Neo-Klasik kuramın doğuşunu sağlayan bu araştırmalar, çalışanları psiko-sosyal açıdan değerlendirerek, davranışları arasındaki nedenselliği doğru anlamada daha başarılı oldukları görülmektedir. Hawthorne araştırmaları neticesinde elde edilen bilgiler, aşırı standartlaştırılmış ve mekanikleştirilmiş iş süreçlerinin işleri anlamsız hale getirdiği, tatminsizlik oluşturduğu ve insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamadığını ortaya koymaktadır (Sarker ve Khan,2013). Öte yandan, Abraham Maslow, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, ve David McClelland gibi güçlü araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar "insan"a yönelik algının değişmesine ve yeni bir bakış açısının gelişmesine önemli katkılar sağlamıştır. Neo-Klasik dönemdeki insan ile ilgili yaklaşıma "akılcı-ekonomik insan" modelinden farklı olarak ve onun yerine ilişki ile motive edilebilir, uzlaşmacı, sosyalleşebilir ve işbirliğine açık bir anlayışı temsil eden "sosyal insan" modeli benimsenmiştir (Baysal, 1992).

Bu dönemde gerçekleşen çevresel farklılaşmalar, örgütler üzerinde değişim baskısı oluşturmuştur. Özellikle, 2. Dünya savaşı sonrası hızlanan uluslaşma hareketleri, özgürleşme ve demokratik eğilimlerinin küresel düzeyde yayılması, Sosyal Devlet ve Kamu örgütlenmesindeki yenilikler gibi makro ölçekli değişimler, mikro ölçekte örgütleri yeni bir duruma ve arayışa itmiştir.

İş yeri demokrasinin gelişmesi, teknolojik yenilikler ve rekabetin baskısı ile çalışanların entelektüel özelliklerine olan ihtiyacın artması ise, değişimi iç çevreden tahrik eden mikro düzeyli etkenler olmuştur. Bu gelişmeler, rasyonel düşüncenin ötesinde daha esnek ve daha bütüncül bakış açılarına sahip yeni algı dayanağı olacak olan akımların işaretini de vermektedir. Yeni dönem, örgütsel yapıların tasarım, yöntem, kültür, ideoloji ve insanı yorumlama şekli bakımından köklü olarak sorgulanmaya başladığı bir dönem olmaktadır.

Bu dönemde insan odaklı tartışmalar, insana yönelik algının farklılaşmasına neden olmuştur. Özellikle davranış araştırmaları ve çevre analizleri insana yönelik yeni yaklaşımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu gelişmeler, “ekonomik insan” ve “sosyal insan” modellerinin dışında “yaratıcı insan” modeli ve “karmaşık insan” modellerini ortaya çıkarmıştır (Schein, 1980). Bu yeni yaklaşım işgörenler ile ilgili algıları tamamen değiştirmiş, bağımlı bir işgörenden daha aktif katılım ve belirli düzeyde güce sahip olan yeni bir işgören algısını oluşturmuştur.

Yeni oluşan algıya göre insan; işine hakim olmak ister, kendi kendini güdüleyebilir ve öz denetime sahiptir. Dışarıdan yapılacak müdahaleler onun huzurunu bozar ve uyumunu azaltır. İnsan, kendisine imkan verildiğinde, kendi hedeflerini örgüt hedeflerine gönüllü olarak uydurur. Bu birey ve grup düzeyinde insana yönelik algının farklılaştığı görülmektedir. Bu algı farklılaşmasının ileride yeni bir takım yaklaşımların ve yöntemlerin de habercisi olduğu görülecektir. Özellikle, insan kaynakları yönetimi politikalarının davranışçı yaklaşımlara önem vermesi, motivasyon araçlarını etkin kullanarak işgörenleri güçlendirmeye ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik çalışmalar, yönetim-işgören arasındaki mesafeyi kapatma açısından önemli sonuçlar üretmiştir (Kenney, 1995).

Mikro ölçekli bu gelişmeler ile birlikte makro ölçekli örgüt ve ekonomiler düzeyinde de bir takım önemli gelişmeler olduğu görülmektedir. Bu dönemde meydana gelen gelişmelerde örgüt ve yönetim kuramlarında tartışma konusu olan iki temel soru vardır. Gözlenen gelişme ve farklılaşmalarda makro çevresel faktörler mi? yoksa, mikro çevresel faktörler mi? daha “yönlendirici etkiye sahiptir” tartışmasına neden olan sorulardır. Bu tartışma sürgit devam etse de kurumsal analizlerde gözlenen “yenilik yapma” ve “insanileşme” eğilimlerinin hem özel ve hem de kamu örgütlerini etkilediğini, daha yenilikçi ve sosyal içerikli politikalar geliştirmelerine neden olduğu görülmektedir.

2.3. Ekoloji, Uyum Ve Bütünleştirme Çabaları “Çevresel Determinizm”

1930’lar ile başlayan dönemde örgütler “psiko-teknik” yapılar olarak incelenmeye başlanırken, 1950’lerden sonra ise, örgütler “sosyo-teknik” yapılar olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Çünkü örgütler artık yalnızca kendi içinde yaşayan organizmalar değildirler. Çevrelerinde kendileri ile ilişki içinde olan çok miktarda kurumsal yapılar oluşmuş ve onları çok yönlü etki altına almıştır. Yeni dinamik süreçte dikkatler, örgütün formel yapıları ile çevreye karşı vereceği tepkiler arasında uyumu sağlamaya odaklanmıştır. Dolayısıyla, sürekliliği sağlamak isteyen örgütler dış çevre ilişkilerinde yeni yetkinlikler kazanmak ve yeni optimizasyonlar oluşturmak durumunda kalmışlardır. Bu süreçte popülasyon ekolojisi ve burada yaşamlarını devam ettirme çabası, örgütlerin enerjilerini sarf ettikleri en önemli konu haline gelmiştir. Çünkü, örgütlerin bütün ekolojik ortamlarda hayatta kalma ve süreklilik endişesi artmıştır (Hannan ve Freeman, 1977). Bir dönemsel

determinizm olarak “çevre analizi ve uyum” hem örgüt kuramcılarının ve hem de yönetim pratisyenlerinin merkezine oturmuştur

Bu süreçte oluşturulan yeni örgütsel yapılar rasyonel özelliklerini korumakla birlikte, aynı zamanda diğer disiplinlerin ürettikleri bilgi ve yöntemleri kullanarak yeni duruma uyum sağlama çabası içine de girmişlerdir.

Artık çevre, örgütler üzerinde baskı oluşturan, yönlendiren önemli bir faktördür ve örgütler geliştirecekleri stratejileri dış çevreden bağımsız düşünemeyeceklerdir. Dış çevrede oluşan şartlar, örgütsel yapılar için hem fırsat ve hem de önemli tehditler içermektedir. Dolayısıyla örgütlerin çevre ile ilişkilerini yeniden gözden geçirmelerinin zorunluluk olduğu bir döneme girilmiştir.

1950’li yıllardan sonra “Sistem ve Durumsallık” kuramları ile başlayan, 1970’li yıllarda “Kaynak Bağımlılığı”, “Örgütsel Ekoloji” ve “Yeni Kurumsal Kuram” gibi önemli araştırmalar “Çevre Paradigması”nın doğmasına ve gelişmesine katkıda bulunmuştur. (Dunlap ve ark., 2000) Bu kuramların yönetim düşüncesine en önemli katkılarından birisi, “açık sistem” perspektifini geliştirmiş olmalarıdır. Klasik ve Neo-klasik dönemde örgütler “merkez birimler” olarak daha çok kapalı ve mekanik sistemler gibi algılanırken, Modern dönemle birlikte dış çevre yönetsel bir veri olarak değerlendirilmiş ve örgütler üst sistemlerin içinde yer alan organik ve dinamik mikro birimler olarak görülmeye başlanmıştır. Bir düşünce tarzı ve bir metot olarak ortaya çıkmış olan Sistem kuramı, örgütün iç ve dış çevresi ile bütün olarak değerlendirilmesini öngörmüştür. Bu kuram, iç içe geçmiş girift olan sistem ve alt sistemlerin davranışlarını analiz etme konusunda önemli katkılar sağlamıştır. Kuram, bu dinamik ilişki sürecinde örgütün entropiden uzak kalmasının çevresi ile kuracağı sistematik bilgi alışverişi ile mümkün olduğunu ileri sürmektedir. Sistem kuramı gibi çevreyi determinist bir yaklaşımla ele almakla birlikte genel kabullere karşı duran Durumsallık/Koşulbağımlılık kuramı yönetim bilgi, yöntem ve tekniklerinin uygulanabileceği yer ve şartların önemi üzerinde daha çok durmuştur. Bu kurama göre örgüt, bağımlı değişken olarak görülmüş ve reaktif faktör gibi tanımlanmıştır. Dolayısıyla, çevresel etkenlerin bağımsız değişken olarak kabul edildiği bu nedenle örgütün, bağımsız karar alıcı olarak görülemeyeceği varsayılmaktadır. Yine bu kuramların diğer önemli bir katkısı ise, çevresel faktörlerin hareketlerine ve değişim eğilimlerine dikkat çekerek örgütler üzerindeki etkilerini konu edinmesi ve farklı bakış açıları ile yeni döneme özgü çözümler üretmiş olmasıdır. Bu bakış açısı ile Modern dönem, yönetim kuramlarını birleştirerek gelişir ve bütünleştirme eğilimi gösterir. Süreç Yaklaşımı, Sistem Yaklaşımı, Durumsallık Yaklaşımı, Stratejik Yönetim Yaklaşımı, Ekolojik Yaklaşım, Kurumsal Yaklaşım, Kaynak Bağımlılığı Yaklaşımı, Toplam Kalite Yönetimi, Süreç Mühendisliği gibi farklı disiplinlerden bilgi ve yöntemleri de içeren yeni yaklaşımları bütünleştirici bir özellik taşımıştır (Özcan ve Barca, 2010).

Yeni dönemde çevre paradigmasının örgütsel uyum süreci ile ilgili cevaplamaya çalıştığı iki temel soru vardır (Arslan, Sayılı, 2006);
“Örgütleri hangi tip çevre faktörleri etkilemektedir?” ve
“Örgütler bu faktörlerden nasıl etkilenmektedir ve tepkileri ne olmalıdır?”.
Doğal olarak bu süreçte, organizasyonlar incelenirken ele alınan bakış açısı;
“organizasyonların mevcut ekolojik ortamda nasıl değişeceği ve varlığını nasıl sürdüreceği” ile ilgili olmuştur (Young,1988).

1970’li yıllarda ortaya çıkan Kurumsalcı Kurama göre, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmek için çevrelerinin empoze ettiği beklentileri karşılamaları ve diğer sosyo-kültürel çevreye uyum sağlayarak meşruiyet kazanmaları gerekmektedir. Kurumsal çevre, örgütleri yerleşik normlar aracılığıyla etkilemektedir, bu nedenle örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri, kurumsal değer ve normlar ile uyum sağlama yeteneklerine bağlı olmaktadır (Duman,2012). Meyer ve Rowan endüstri sonrası toplumdaki örgütlerin biçimsel yapısının verimlilik ve etkinlik gibi örgüt içi tasarım gerekleri yerine, kurumsal çevrelerinin oluşturduğu mitleri yansıttığını öne sürmektedir. Bu kurama göre örgütler ve onları oluşturan bireyler, kısmen kendilerini var eden değerler, normlar, kurallar, inançlar ve genel kabul gören davranış kalıpları ile örülmüş bir ağ ile çevrilidirler. Bu ağ, örgütlerin ve bireylerin eylemlerini şekillendiren rasyonel bir çevre sunmaktadır (Bolat ve Seymen, 2006)

3.Uyum, Yerelleşme Ve Sanallaşma Çabaları “Modern Sonrası Paradigma Popülasyonu”

1970’li yıllardan itibaren bütün dünya ekonomileri, makro seviyedeki sosyo-politik değişimden, uluslararası ekonomik dengelere, üretim teknolojilerinden bilişim teknolojilerine kadar yüksek değişimin etkisi altında kalmıştır (Lewis ve ark., 1995). 20 yüzyılın son çeyreğinde piyasalar, her şeyi şekillendiren güçlü bir değişim ile karşı karşıya kalmıştır. 1980’ler öncesinde filizlenmeye başlayan yeni arayışlar da yeşerebilecek mümbit zeminler bulmuştur. Bu dönemde, örgütlerin çevresel değişime uyum sağlama veya egemen düşünce ve normlar dışında fark oluşturma kapasitelerinin sınırlı olduğu ileri sürülmektedir. Yine bu dönemde Yönetim Disiplinini dışarıdan etkileyen, dönemin özelliklerini yansıtan iki önemli gelişme olduğu söylenebilir. Bunların birincisi, güç kazanan Neo-Liberal politikalar, ikincisi ise, modernliği ve içinde barındırdığı bilim ve ilerleme anlayışını sorgulayan Post-Modern etiketli fikirlerin çekiciliğinin artmasıdır (Üsdiken, 2002). Post Yapısalcılık, Sanayi Ötesi Toplum, Post Fordizm, Post-Modernizm gibi akımlar bu dönemin ürünleridir. Post-modern dönemde yerelliğin, farklılığın, çok kültürlülüğün ve işlevselliğin öne çıktığı görülmektedir. Bu dönemde katılımcı yaklaşımlar adalet kavramına daha çok vurgu yapmaktadır. İş etiği, endüstriyel demokrasi, katılımcı kuram ve eleştirel kuram öne çıkmaktadır. Son dönemlerde ise karmaşıklığın sorun olarak görüldüğü ağ düzeneği/sistemi aşaması yaşanmaktadır. Teknolojinin de desteğiyle ağ sistemi ve sanal ilişkiler oluşturmak, yeni kuşakların uygulama alanına taşıdıkları en belirgin yöntem olarak görülmektedir. Yaşamımızı gittikçe ağ

sistemi haritalarıyla özdeşleştirdiğimiz bir döneme girdiğimiz söylenebilir (Sargut, 2012). Ağ sistemi, bireysel ve örgütsel hayatımızın merkezinde yer almakta ve insanlığa sınırsız etkileşim imkanı sunmaktadır. Bu ağ sistemi yeni ilişkiler, yeni birliktelikler ve yeni toplulukların (sanal gruplar/cemaatler, sanal kılanlar vb.) oluşmasına da ortam hazırlamakta ve hem bireysel yaşamı ve hem de örgütsel yaşamı radikal değişimlere yönlendirmektedir.

İnternet, uydu ve akıllı teknoloji alanında meydana gelen gelişmelerin oluşturduğu değişim, örgüt ve yönetim bilgisini yönlendirmekle birlikte, örgütsel yapıları da köklü bir şekilde etkilemektedir.

Küresel düzeyde ilişki ağlarının gelişmesi ile birlikte, insan, eşya ve bilginin dolaşımının da hızlanması, değişimin ivmesinin artmasına neden olmuştur (Burton ve Delbridge, 2000). Örgütlerin kontrolü dışındaki bu köklü değişimler, toplumsal ve ekonomik dönüşümlere neden olmuş ve örgütleri yeni öngörüler ve stratejiler geliştirme konusunda zorlamıştır. Değişim, örgütleri geleneksel mekanik sistemlerden, daha yenilikçi ve esnek organizasyon yapılarına dönüşümünü zorunlu hale getirmektedir (Willmott, 1994). Hızlı değişim ortamında örgütsel yapılar, yeni oluşan yönetim anlayış, kavram, teknik ve uygulamaları benimseyerek değişime adapte olabilecek yetenekleri kazandıracak, daha esnek yapılara dönüşmeye çalışmaktadırlar (Grieves, 2000). Artık katı ve merkeziyetçi yapılardan bilgiye dayalı, demokratik, katılımcı ve sanal kurumlara dönüşüm yaşanmaktadır. Ulus ekonomilerden küresel ekonomilere, merkeziyetçilikten yerinden yönetime, temsili demokrasiden katılımcılığa, hiyerarşiden ağ örgütlenmelere geçiş gerçekleşmektedir. Ürün farklılaşması, parça (modül) üretim, esnek makineler, yüksek vasıflı işgörenler, yüksek motivasyon, işbirliğine dayanan ilişkiler, katılımcı yönetim, iş zenginleştirme, kendi kendini kontrol, iş genişletme, rotasyon, montaj hattından bağımsızlık, zaman egemenliği, grup çalışması dönemin yönetim anlayışının en belirgin özellikleri olarak görülmektedir. Böyle bir ortamda gelişen Post-modern örgüt kuramında esnek uzmanlaşma yaklaşımı ve düzenleme okulu, yeni biçimin oluşumunu incelemeye çalışmaktadır (Alpaslan, Kutanis, 2007).

Yine Post-modern dönemde yukarıdaki kavramları da içeren çok sayıda yeni bir takım kavram, teknik ve uygulamaların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu kavram ve tekniklerin çok hızlı bir şekilde üretilmesi, kısa süre içinde çok sayıda ortaya çıkması, bilginin “zamanın ruhuna” uygun bir şekilde üretildiğine yönelik eleştirilerin de artmasına neden olmaktadır. Bilginin, tüketimin bir aracı olarak “hızlı eskimeye mahkum” olduğu endişeleri de yadsınamayacak düzeydedir. Bu endişeleri post-modern dönemde kuram üretme konusundaki yaşanan zorluklar doğrular niteliktedir. Bahis konusu yeni kavram, teknik ve uygulamaların henüz her yönüyle net, açık ve ölçülebilir hale gelmemiş olması da bu endişeleri güçlendirmektedir. Kısa zamanda ve çok sayıda üretilen kavram, teknik ve uygulamaların bir kısmını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Koçel,1996) bu sıralamada da kısa zamana ne kadar yeni yöntemin üretildiği görülmektedir.

Toplam Kalite Yönetimi, Değişim Mühendisliği, Personel Güçlendirme (Empowerment), Geçici İstihdam (Temporary Employment), Hibrid-Melez Organizasyon Yapıları (Hybrid Organization), Ortak Girişimler (Joint Ventures-Müşterek Teşebbüsler), Dikey Ayrışım (Vertical Disaggregation), Şebeke Organizasyonları (Network Organization), Küçülme (Downsizing), Yalın Organizasyonlar (Lean Organization), Taşeronla Çalışma (Sub-Contracting), Yığılım Organizasyonu (Cluster Organization), Kendi Kendini Yöneten Çalışma Grupları (Self Management Working Groups), İç Girişim (Intrapreneuring), Öğrenen Organizasyonlar (Learning Organization) Sanal Organizasyonlar (Virtual Organization) gibi.

Post-modern dönemde üretilmiş olan bu yeni kavram ve teknikler, yalnızca özel sektör örgütlerini etkilememiş aynı zamanda Devlet örgütü ile birlikte kamu yönetimi yapısı ve uygulamalarını da etkilemiştir.

Aşağıda detaylı olarak incelenecek olan iki yeni temel eğilim yönetim kuramlarının etkisi ile geliştiği görülmektedir. Bunlar “Devlet Paradigması ve Yeni Kamu Paradigmasıdır”. Bu iki paradigmanın dönüşümü ile ortaya çıkan yeni bir yaklaşım olan “Sosyal Hizmet Yaklaşımı” da aşağıdaki tartışmalardan da anlaşılacağı üzere, özellikle modern ve post-modern yönetim kuramlarının etkisi ile biçimlenmektedir. Bu yeni yaklaşımlar özellikleri itibariyle daha yenilikçi, esnek, katılımcı, sosyal ve yerel olanı, etkileşimi ve müşteriye öncelmesi açısından modern ve post-modern yönetim kuramları ile paralellik göstermektedir.

4. Değişim, Devlet Paradigması Ve Yeni Kamu Paradigması

Küreselleşme süreci ile devletin otoritesini ve kapasitesini sarsan unsurlar devletin yürütme sistemini yeniden tasarlayan yaklaşımları teşvik etmiştir. 1980’li ve 1990’lı yıllarda Yeni Kamu Yönetimi, Katılımcı Devlet, Esnek Devlet ve Küçülen Devlet (Devletin bazı faaliyetlerden çekilmesi) yaklaşımları ortaya çıkan yeni paradigmlar olarak görülmektedir. Ortaya çıkan yeni düşünce ve yönetim akımları ilk önce devletin daha hızlı karar vermesi ve bu kararların daha etkin bir biçimde uygulanabilmesi için Devlet tanımını değişime uğratmakta ve sorumluluk sahalarının neler olacağı konusunda yeni tartışmaları gündeme getirmektedir. Buna ek olarak, Devletin hangi hizmetleri üreteceği ve bunları nasıl sunacağı konularında da önemli anlayış değişikliklerinin olduğu görülmektedir. Bu değişim ile 20. yüzyılın son çeyreği, Devletin faaliyet ve sorumluluk alanı olarak görülen sosyal hizmetlerin, kimin tarafından üretileceği ve sunulacağının belirlenmesine yönelik paradigmlar savaşına sahne olmuştur. Bu dönem ile birlikte “Devlet paradigması ve Pazar paradigması” olmak üzere iki temel paradigma tartışmaları başlamıştır. Devlet paradigması klasik Weberyen kurallarına dayalı bürokratik modelin 20. yüzyılın başlarında tasarlanmış halidir. Pazar paradigması ise, esnekliği, küçülmeyi, müşteri seçimini ve rekabetçi pazar ilkelerini vurgulayan devlet dışı çözümler üzerine bina edilmiştir. (Frahm ve Martin 2009)

1980'ler ile birlikte Devlet paradigmasında yönetim anlayışı itibarıyla önemli değişikliklerin ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Bu değişim kamu yönetiminde yeni uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni uygulamalar artık "Yeni Kamu Paradigması" adı altında incelenmektedir. Devletin sosyal sistem içindeki rolü ile yöneten bürokrasi ve hizmet alanlar arasındaki ilişkileri yeni bir çerçevede tanımlamak ve biçimlendirmek amacı ile hareket eden yeni kamu paradigması ortaya çıkmaktadır (Kıral, 2006). Yeni kamu paradigması, pazar paradigmasını önelemekte ve katılımı, etkileşimi, müşteri önceliğini, etkinliği esas alarak hareket etmektedir. "Müşteri Önceliği" felsefesi ile hareket eden yeni kamu paradigması vatandaş normal "halktan biri" olarak görmenin ötesinde "müşteri odaklı" hareketi esas alan "müşteri memnuniyeti"ni önceleyen yeni özellikler kazanmıştır.

Yeni kamu paradigması yönetime etkin katılma, yönetişim, yönetimde açıklık, stratejik yönetim, toplam kalite yönetimi, süreç yönetimi, yalın yönetim, performans yönetimi gibi yeni işletme yönetimi kavram ve tekniklerinden etkilenmiş ve işletme yönetimi anlayışına doğru bir kayma yaşandığı görülmektedir. Bu kaymanın yaşanmasında ve yeni anlayışın ortaya çıkmasında çevresel etkenler, sosyal, siyasal, ekonomik ve mali faktörlerin önemli rol oynadığı söylenebilir (Balcı, ve ark., 2003).

4.1.Devlet Paradigmasındaki Değişim ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı

Devlet paradigmasından Pazar paradigmasına geçiş döneminde olunmasından dolayı ikisinin de birlikte var olduğu "karma refah ekonomisi"nden söz etmek mümkündür. Özellikle devlet mekanizmasının hantallığı yeni ve değişen pazar şartlarına uyum sıkıntısı yaşaması, sosyal hizmet boyutunda farklılaşmadan ziyade benzeşmeye neden olmaktadır. Bu problem, devlet dışı sektör ve aktörlerin rol almasına ve yeni karma ekonominin oluşmasına neden olmaktadır. Karma refah ekonomisi, sosyal hizmetlerin hem devlet ve hem de sivil organizasyonlar tarafından üstlenilmesi anlamına gelmektedir. Sosyal hizmetin kim tarafından ihtiyaç sahiplerine ulaştırılacağına yönelik tartışmalar yanında bu hizmetleri kimin alacağı, hizmet alımı, nasıl bir hizmet alınacağı ve hizmet alanın hizmeti kolay elde edebilmesi gibi konularda farklı yaklaşımların üretilmesine neden olmuştur. Bu süreçte temel iki soru gündeme gelmektedir.

Birincisi, "Devlet; Sosyal hizmetler için ana yüklenici olmalı mıdır? İkincisi ise, bu faaliyetlerin özel sektör tarafından üstlenilmesi mi daha iyi olur?" (Frahm ve Martin, 2009, Raggo ve Schmitz, 2010), Bu sorunun cevabı aşağıda, yönetim yaklaşımları ile Devlet paradigması arasındaki ilişki detaylı irdelenerek verilmeye çalışılacaktır

4.1.1Yönetişim Yaklaşımı; yönetişim yaklaşımı, sosyal problemlerin belirlenmesi, sosyal hizmetlerin sunulması, sosyal hizmet yönetiminin pratiği ile ilgili hem stratejik düzeyde ve hem de taktik düzeyde yeni öngörülere sahiptir. Genel olarak yönetim ilişkilerini konu alan yönetişim, karar alma

süreçlerinde güç ve kontrolü dengelemeyi amaçlamaktadır (Haes ve Grembergen, 2008; Sapienza, 1996).

Devlet paradigmasında devlet ana aktördür. Yönetişim yaklaşımında ise Devlet, birçok aktörden biridir. Yönetişim yaklaşımı politika belirlenmesini, uygulamaya konulmasını, hizmet sunumunu da içeren birçok önemli konunun devlet yapısı içinde devlet ve devlet dışında çok sayıda aktörün bulunduğu organizasyonlar tarafından gerçekleştirilmesini öneren (kâr amaçlı olmayan inanç bazlı ve diğer organizasyonlar) bir dönüşümü öngörür.

Yönetişim yaklaşımında; devlet ile kâr amaçlı olmayan sektör, iş sektörü, inanç odaklı sosyal organizasyonlar toplumsal politikaların uygulamalarında, şekillenmesinde ve topluma sunulan hizmetlerin sağlanmasında iç içedirler. Otoritenin taşınması ve karar alma süreci, yukarıdan aşağıya olduğu kadar aşağıdan yukarı ve çok yönlüdür. Karar alma, sektördeki aktörlerin tamamının katılımını ve karşılıklı müzakereyi içeren bir birliktelik sunar. Sonuçta politikalar, tüm sektör ve aktörleri temsil eden yapıya sahiptir. Yönetişim yaklaşımındaki geniş katılım, sosyal ve diğer toplum politikalarının nasıl belirleneceği konusunda farklı ve geniş alternatiflerin oluşmasına yardımcı olur (Johansson, 2004). Yönetişimin denetim süreçlerinde şeffaflık ve hesap verilebilirlik öne çıkarmaktadır. Denetimi özellikle toplum seviyesindeki çıktıları ile belirlenmiş ve tüm aktörlere, tüm sektörlerle yaymıştır.

Devlet paradigmasında örgütsel yapı merkezi ve tek parçadan oluştuğu için bilgi akışı zayıftır, dolayısıyla yapılmak istenenlerin uygulanması ve değişim çabaları zaman alır. Yönetişim yaklaşımında merkezi olmayan yapı ve dağılım değişimi ve bilgi akışını aktörlere bağımlı kılar. Politikalar daha esnek ve yaratıcı olma eğilimindedir. Şebeke elemanları, bilgiyi hızlıca taşıyıp yeni tekniklere adapte olabilirler. Aynı zamanda farklı toplumların farklı politika yaklaşımlarına ihtiyaç duyduğunu tanımlar. Bu yönelim duyarlı politikalara imkan sağlar (Kathryn A Frahm & Lawrence L. Martin 2009).

4.1.2.Sistem yaklaşımı; sistem yaklaşımı, sosyal hizmeti alanların yaşanan çevrenin karmaşıklığı ve çevredeki faktörlerin birbiri ile olan etkileşimlerini değerlendirerek var olan sorunların ardındaki temel nedenleri incelemeyi amaç edinmiştir (Doel, 1994; Reid, 1992; Healy, 2005). Bu yaklaşım; hizmet verenin sadece soruna yoğunlaşmasından daha fazla sorunu oluşturabilecek tüm etken faktörleri inceleme altına almayı gerekli hale getirerek, sosyal hizmete daha geniş çerçeveden bakılmasını sağlamaktadır. Sistem yaklaşımı; sosyal hizmet verenlerin verdiği hizmetlerin pek çoğunun farklı sistemlerle olan ilgisine ve ilgili sistemlerin farklı amaç, kural, beklenti ve hedeflerine dikkat çekmektedir. Hizmetle ilgili olan bu sistemlerin bazen birbirleri ile çatışma halinde de olmaları mümkündür. Hizmetin aksatılmadan doğru zaman, yer ve biçimde ulaştırılabilmesi için tüm bu sosyal sistemleri göz önünde bulundurulması bir zorunluluktur. Buradan hareketle, sistem

yaklaşımı yalnızca kavramsal bir çerçevenin oluşmasının ötesinde sosyal hizmeti güçlendiren bir yapının temellerini atmaktadır.

4.1.3.Ekoloji Yaklaşımı; 1970 ve 1980’li yıllarda ileri sürülen Ekoloji yaklaşımı, çevre ve organizma ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Çevre ve insan her zaman etkileşim halindedir. Sosyal hizmet yaklaşımı da çevrenin değişen ve talepkar yapısından etkilenmektedir (Hollis,1964). Bu yaklaşımda hizmet alan bireyin fiziksel, sosyal ve psikolojik gerçekler ile çevrenin gerçeklerinin hizmetin şeklinin belirlenmesi için aynı anda göz önünde bulundurulmasının önemi üzerinde durmaktadır (Meyer,1988). Ekoloji yaklaşımı, çevresel değişkenler ile bireysel ve örgütsel değişkenlerin karşılıklı ve ilişkiyel etkileşimi üzerinde odaklanmaktadır. Seçimlerin değerlendirilmesi noktasında çevresel etmenlerin etkilerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktadır (Germain,1979). Ekolojik görüşte, hizmet alan ile hizmet veren arasındaki değişimin kolaylaştırılması amacıyla, sosyal hizmet ve pratiklerin hizmet verenin kolayca adapte olabileceği bir çevre düzenlenmesi için yönlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

4.1.4.Güçlendirme Yaklaşımı; Sosyal hizmetlere ihtiyaç sahiplerinin ulaşabilmesi için öncelikle ırk, din, dil, sosyal statü vb. gibi unsurların hizmet alımında engel olmasının ortadan kaldırılması, bireylerin eşit olarak bu hizmetleri alabilmeleri ve haklarını aramalarında baskılar karşısında güçlendirilmeleri gerekir. Güçlendirme yaklaşımı, hizmetlerin aksadan alınabilmesi için oluşturulacak süreçlerin birey, bireyler arası ilişkiler ve politik güçler göz önüne alınarak oluşturulması üzerinde durmaktadır. Bu durum bireylerin, ailelerin ve toplumun hizmet alım sürecinde karşılaşacakları sorunların üstesinden gelebilmeleri için güçlendirilmeleri gerektiği anlamına gelmektedir. Yaklaşımın temel çıkış noktası kişilerin eksiklik ve yetersizlikleri üzerine yoğunlaşmaktansa onların güçlü taraflarını ön plana çıkararak daha iyi kullanmalarını sağlamaktır. Ayrıca güçlendirme, hizmet alanın tüm süreçlere müdahale ederek olayları etkileme, değiştirme ve gerekirse önleme güçleri olduğu farkındalığını oluşturma amacı gütmektedir (Marsh ve Doel, 2005; Epstein ve Brown, 2002).

4.1.5.Katılımcı Yaklaşım; Sosyal hizmet yaklaşımında hizmet alan ve verenin en yüksek düzeyde işbirliği ilişkisi ve katılımı gerçekleştirmesi gerekmektedir. İşbirliği ve katılım yaklaşımı, hizmet verenin öncelikle hizmet alanı; kendi hayatının uzmanı olarak görmesi, neye ihtiyacı olduğu ve hangi kaynağa ulaşması gerektiğini en iyi bilen kişi olarak kabul etmesini bekler. İşbirliği ve katılım tam anlamıyla eşit bir ilişkiyi barındırmamaktadır. İlişkide güç, rol, ve sorumluluklar farklılaşabilmektedir. Fakat önemli olan bu farklılıkları minimize etme çabası içinde olmaktır. Hizmet veren sosyal hizmet ile ilgili bir değerlendirme yaparken bilgileri paylaşır, gizli planlardan kaçınır ve herhangi bir uygulama yapmadan önce hizmet alanı bu süreç dahil eder (Marsh ve Doel 2005; Ramos ve Tolson, 2008).

4.1.6.Müşteri merkezli yaklaşım; bu yaklaşım, hizmet alan merkezli bir hareket tarzını benimser. Dolayısıyla bu yaklaşım; müşteri ihtiyaç ve beklentilerine odaklanılmasını, sosyal hizmetlerin bu ihtiyaç ve beklentiler kapsamında şekillenmesini ister. Müşteri merkezli yaklaşım; hizmet alanı güçlendirerek ihtiyacı olan kaynakları elde etmesi ve gerektiğinde doğrudan devreye girmesinin önündeki engelleri kaldırmayı amaçlamaktadır.

4.1.7.Problem çözme yaklaşımı; Sosyal hizmet alan bireyin istediği hizmeti alma noktasında birçok sorun ile karşılaşması söz konusu olabilmektedir. Problem çözme yaklaşımı hizmet alanın hizmet alımında yaşadıkları zorlukların belirlenmesinde ve çözümlenmesinde aktif rol almasını önemsemektedir. Bu kapsamda hizmet alan problemin detaylandırılması ve tanımlanmasında her türlü ayrıntıyı sosyal hizmet ile ilgili olsun ya da olmasın rahatlıkla ifade edebilmelidir. Sonraki aşamada problemin önceliklerinin belirlenmesi, konunun aciliyeti, sorunun çözümlenme sırasında oluşabilecek sıkıntılar, sorunun çözümlenme ihtimali ve sorunun çözümünü gerçekleştirecek hizmet verenin yardımcı olabilme gücü gibi birçok unsur değerlendirilmelidir. Problem çözme yaklaşımı en çok yönetim, eğitim, çocuk refahı, toplum refahı, okul ve adli sosyal hizmet alanlarında oldukça başvurulan yaklaşımlar arasındadır (Caspi ve Reid, 1998;).

5. Sonuç

2. Dünya savaşından sonraki zamanlara kadar rasyonalist ve pozitivist bir zeminde yürütülen yönetim ve örgüt araştırmaları farklılaşma, çoğulculuk ve bütüncül bir bakışın oluşturulması konusunda yetersiz kalmıştır. Sınırlandırılmış ve kısır bir görüş ile yönlendirilen örgütler, reaktif hareket etmekte ve çevresel baskılar karşısında yapı ve işleyişlerini nasıl sürdürebileceklerine dair ellerinde tatmin edici çözümlere sahip değillerdi.

1970'ler ile birlikte, çevresel determinizmin etkisiyle araştırmalar örgüt-çevre ilişkisine yoğunlaşmış ve yaklaşımların önü açılmıştır. O dönemde yaygınlaşan Sistem ve ekoloji kuramları, çevresel faktörler ile örgütsel yapı ve stratejiler arasında nedensellik bağlarının kurulmasını sağlamıştır.

1980'ler ile birlikte ise, postmodernizmin oluşturduğu yeni algı, kuramsal analizler ve örgütsel gerçekliğin daha eleştirel bir perspektifle ele alınmasına neden olmuştur. Bu dönemde öngörülebilirlik yerini belirsizliğe, teklik yerini çoğulculuğa, düzen yerini düzensizliğe bırakmıştır.

21 yüzyılın eşiğinde bilişim teknolojilerinde devrim niteliğinde yaşanan gelişmeler ise, dünyada bilginin çok daha hızlı bir şekilde yayılmasına ve katlanarak büyümesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, herhangi bir alan, birim ya da bölgede üretilen bir bilgi, hızlı bir şekilde diğer alanlara nüfuz edebilmekte ve yayılma etkisi gösterebilmektedir. Bilgisinin hızlı yayılma eğilimi, daha geniş alanlarda mevcut bilgilerle etkileşimler oluşturmakta ve yeni bilgilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Günümüz işletme ve yönetim paradigmasının hakim ve baskın özellikler taşıması, diğer alan ve disiplinlere yönelik etkisini arttırmaktadır. Bu etki esnekleşme, yalınlaşma, hız, yenilik yapma, farklılaşma, tam katılım, müşteri önceliği gibi yeni eğilim ve özelliklerini diğer alanlara taşıma imkanı sağlamıştır.

Bu yayılma etkisi, yönetim kavram, teknik ve yaklaşımlarının hem kamu yönetiminin yaklaşım ve uygulamalarını ve hem de özelde sosyal hizmet yaklaşım ve uygulamalarını etkilemiştir. Bu etkileşim ile, Weberyen kamu örgütlenmesinden daha esnek ve katılımcı yapılanmaya, kamusal hizmetlerin sunumunda ise müşteri öncelikli bir anlayışa doğru evrilme olduğunu görmekteyiz. Bu pozitif yönlü evrilme, özelde sosyal hizmet uygulamalarını da etkilemiş ve yeni özellikler kazanmasını sağlamıştır. Sosyal hizmet uygulamalarının bu süreçle birlikte, hedef kitlesine tam zamanında ulaşma ve tam zamanında hizmet sunma konusunda daha etkin olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak; sosyal hizmet yaklaşımı ve uygulamalarında gözlenen önemli farklılaşmalar ve literatürdeki tartışmalar sonucunda, örgüt ve yönetim kuramlarının sosyal hizmet yaklaşımının gelişimini etkilediğini ve katkı sağladığını ifade etmek mümkündür.

Kaynakça

- Alp, S. (2009). Refah Devleti Düşüncesinin Gelişimi ve Bir Liberal Alternatif Olarak Üçüncü Sektör. Maliye Dergisi (Sayı 156, Ocak-Haziran)
- Alpaslan, S. ve Kutanis, R. Ö. (2007). Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması. Akademik İncelemeler (Cilt:2 Sayı:2)
- ARSLAN, R. SAYLI, H. (2006) Örgütlerin Kurumsal Çevreye Uyumuna Etki Eden Sosyal Süreçler - Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, Yıl: Cilt: 11 Sayı: 1)
- Aslan, S. ve Yılmaz, A. (2001). Modernizme bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi (Cilt 2, Sayı 2)
- Baransel, A. (1993). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Klasik ve Neo Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri. İstanbul: İşletme Fakültesi Yay.
- Baysal, A. C. (1992). Çalışma Yaşamında İnsan. İstanbul: Avcıol Yay
- Birdal, İ. ve Aydemir, N. (1992). Yönetim Teorileri. İstanbul: Sistem Yay
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2006). Yönetim Ve Örgüt Düşüncesinde Kurumsalcılık, Yeni Kurumsalcılık ve Kurumsal Eşbimlilik. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Cilt: 16, Sayı: 1)
- Burton, H. Delbridge, R. (2000). Feeding the Beast Worker and a Supervisor Views on Their Changing Roles in First Tier Automotive Component Suppliers Within US and UK. Annual Conference, Management Research News (V. 23, N. 9)
- Caspi, J. ve Reid, W.J. (1998). The Task-Centered Model For Field Instruction: An Innovative Approach. Journal of Social Work Education (34)
- Dessler, G. (1999). How To Earn Your Employees' Commitment. Academy of Management Executive (Cilt:13, Sayı: 2)

- Doel, M. (1994). Task centered work. *Practising Social Work*. London: Routledge.
- Doğan, B. (2007). Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Tasnifinde Modern ve Postmodern Ayırımı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi (Cilt:23, Sayı:2)*
- Duman, Ş. A. (2012). Kurumsal Kuram Yaklaşımı ile Örgütsel Değişimi Anlamaya Yönelik Bir İnceleme. *Journal of Business Economics and Political Science (JOBEPS) (Volume:1 Number:1 June)*
- Dunlap, R. E., Van L., Kent D., Mertig, A. G. ve Jones, R. E. (2000). Measuring Endorsement of the New Ecological Paradigm: A Revised NEP Scale. *Journal of Social Issues*
- Frahm, A. K. ve Martin L. L. (2009). From Government to Governance: Implications for Social Work Administration. *Administration in Social Work*
- Germain, C. B. (1997). Should HBSE be taught from a stage perspective?. *Controversial issues in human behavior in the social environment*. Boston: Allyn & Bacon.
- Grieves, J. (2000). Navigating Change into The New Millennium: Themes And Issues For The Learning Organization. *The Learning Organisation (V. 07, Is. 2)*
- Gutierrez, L (1990) Working with Women of Color: An Empowerment Perspective. *Social Work (35 (2))*
- Haes, S. D. ve Grembergen, W. V. (2008). Practices in IT Governance and Business/IT Alignment. *Information Systems Control Journal (V.2)*
- Halis, M. (2011). Pre-Modernden Postmoderne Örgütsel Evrim. *Journals of Manas, (Mart, 13)*
- Hannan, M. T. ve Freeman, J. (1977). The Population Echology of Organizations. *American Journal of Sociology (Volume 82, Issue, 5)*
- Harris, J. ve McDonald, C. (2000). Post-Fordism, the Welfare State and the Personal Social Services: A Comparison of Australia and Britain. *British Journal of Social Work (30)*
- Harvey, D. (1999). *Postmodernliğin Durumu*, (S. Savran, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları,
- Healy, K. (2005). *Social Work Theories in Context. Creating Frameworks for Practice*. China: Palgrave Macmillan.
- Hollis, F. (1964) *Casework: A Psychosocial Therapy*. New York: McGraw Hills.
- Karagözoğlu, Ş. (2006). Bilim, Bilimsel Araştırma Süreci Ve Hemşirelik. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi (10)*
- Kenney, S. M. (1995). Transformational Research: A Tool For Creating The New Employer-Employee Relationship. *Compensation and Benefit Review (V. 27, Is. 1)*
- Kirkpatrick, I. (2008). Taking Stock of the New Managerialism in English Social Services,. *Social Work and Society Online International Journal (Vol.6 Issue 2)*
- Kirkpatrick, I., Ackroyd, S. ve Walker, R. (2004) *The New Managerialism and Public Service Professions* London: Palgrave.
- Koçel, T. (1996). İşletme Yönetimi İle İlgili Son gelişmeler ve Çalışanlar Açısından Anlamı. *Mercek Der. (Yıl 1, Sayı 3)*
- Lewis, P. S., Goodman, S. H. ve Fandt, P.M. (1995). *Management Challenges in the 21st. Century*. West Publishing Company

- Makal, M. (1997). Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri. İstanbul: İmge Kitabevi
- Marsh, P. ve Doel, M. (2005). The Task Centered Book. London:Routledge.
- Marsh, P.(2007). Task Centered Practice. Handbook For Practice Learning in Social Work and Social Care: Knowledge and Theory. UK: Jessica Kingsley Publishers.
- Martin, L. L. ve Stutte, C. (2008). Public-private partnerships. International handbook of public procurement. London: Taylor & Francis.
- Massie, J. L. (1971). İşletme Yönetimi. (Ş. Özalp, Çev.). Eskişehir: Bayteş Yay
- Meyer, C. (1988). The ecosystems perspective. Paradigms of clinical social Work. New York: Brunner/Mazel.
- Özcan, K. ve Barca, M. (2010). Yönetim Düşüncesinin Evrim Dinamiği: Çevresel Determinizm mi, Düşünsel İlerleme mi?. Amme İdaresi Dergisi (Cilt 43 Sayı 1)
- Ramos, B.M. ve Tolson, E. R. (2008). The Task Centered Model. Theoretical Perspectives for Direct Social Work Practice: A Generalist Eclectic Approach. USA: Springer Publishing
- Reid, W. J. (1992). Task Strategies: An Emperical Approach to Clinical Social Work. New York: Columbia University Press
- Reid, W. J. (1997). Research on Task- Centered Practice. Social Work Research (21).
- Sapienza, H. J. (1996). Venture capitalist governance and value added in four countries. Journal of Business Venturing (V. 11, Issue 6)
- Sargut, S. (2002). Bilimin İkilemi: Belirlenirlik ya da Belirlenmezlik. Yönetim Araştırmaları Dergisi (Cilt 2, Sayı 2)
- Sargut, S. (2012). Sosyal Bilim Olarak Örgüt ve Yönetim Araştırma Alanları: Bilimsel Meşruiyet Sorunları Nasıl Aşılır?. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (Cilt/Vol.: 12 - Sayı/No: 2)
- Sarker, S. I. ve Khan, M. R. (2013). Classical and Neoclassical Approaches of Management: An overview. IOSR Journal of Business and Management (Volume 14, Issue 6)
- Saylı, H., (2002), “Örgütsel Değişimde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Bir Uygulama Örneği” Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora tezi.
- Schein, E. H. (1980). Örgütsel Psikoloji, (Ş. Özalp, A. Sağtör, Çev.). Eskişehir İ.T.İ.A. Yay.
- Shefor, B. ve Horejsi, C. (2003). Techniques and Guidelines for Social Work Practice., Pearson Education Inc.
- Spicer, M.W. (2005). Public Administration Enquiry and Social Science in the Postmodern Condition: Some Implications of Value Pluralism. Administrative Theory & Praxis (Vol.27, No.4)
- Şimşek, H. (1997). 21. Yüzyılın Eşiğinde Paradigmalar Savaşı. Kaostaki Türkiye. İstanbul: Sistem Yay.
- Tejada, C. (2000). Employee Fears Persist as Workplace Violence Wanes. The Wall Street Journal. (26 Haziran 2000)
- Tolson, T.E., Reid, W. J. ve Garvin, D. (2003). Generalist Practice: A Task-centered Approach. USA:Columbia University Press.
- Tosun, K. (1990). Yönetim ve İşletme Politikası, İşletme İktisadı Yay., İstanbul, 1990

- Üsdiken, B. (2002). Tarihsel Bir Bakışla Bilim – Yönetim Birlikteliği. Yönetim Araştırmaları Dergisi (Cilt 2, Sayı 2)
- Willmott, H. (1994). Business Process Re-engineering and Human Resource Management. Personnel Review (V. 23, Is. 3)
- Wilson, W. (2014). <http://www.heritage.org/initiatives/first-principles/primary-sources/woodrow-wilson-on-administration>
- Wrege, C. D., Greenwood, R. A. ve Hata, S. (1999). What we do not know about management history: Some categories of research and methods to uncover management history mysteries. Journal of Management History (V. 5 Is. 7)
- Yıldırım, M. (2009). Modernizm, Postmodernizm ve Kamu Yönetimi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi (Cilt:6 Sayı:2)
- Young, R. C. (1988). Is Population Ecology a Useful Paradigm for the Study of Organizations?. The American Journal of Sociology (Vol:94, No: 1)