



İŞLETME YÖNETİMİ

Öğretim Görevlisi: Hüseyin Baykan.

İŞLETME YÖNETİMİ

EKONOMİK BİR AMACA DAYALI OLARAK KURULAN İŞLETMELERİN PARASAL, MEKANİK VE İŞ GÜCÜNDEN MEYDANA GELEN KAYNAKLARIN EN UYGUN(OPTİMAL) BİÇİMDE SEVK VE İDARE EDİLMESİDİR.

SOSYAL OLAYLARI BELLİ BİR KONUDA (İŞLETMECİLİK ALANINDA) İNCELEYEN VE BU YAKLAŞIMA GÖRE GENEL YÖNETİM DİŞİPLİNİNİN BİR DALI OLAN, ANCAK KULLANDIĞI TEKNİK YÖNTEMLER NEDENİYLE ESKİ YÖNETİM ANLAYIŞINDAN ÇOK DAHA FARKLI VE KARMAŞIK YÖNLERİ BULUNAN ÖZELLİKLİ BİR BİLİM DALIDIR.

YÖNETİM

- BİR AMACA ULAŞMAK İÇİN BAŞKALARI İLE İŞBİRLİĞİ YAPMAK.
- BAŞKALARINA İŞ YAPTIRMA FAALİYETİ.
- BELLİ BİR HEDEFE BAŞKALARI İLE ERİŞME.
- BİR KURULUŞTA HEDEFE ULAŞMA YOLUNDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN DÜZENLENMESİ.
- BU SÜREÇTE HER ZAMAN EMİR ALANLAR VE EMİR VERENLER MEVCUTTUR.

YÖNETİM

- AMAÇLARIN ETKİLİ VE VERİMLİ BİR BİÇİMDE GERÇEKLEŞTİRİLMESİ MAKSADIYLA BİR İNSAN GRUBUNDA İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON SAĞLAMAYA YÖNELİK FAALİYETLERİN TÜMÜDÜR

ÖRGÜT YÖNETİMİ

- ÖRGÜT AMAÇLARININ ETKİLİ VE VERİMLİ OLARAK GERÇEKLEŞTİRİLMESİ MAKSADIYLA, PLANLAMA, ÖRGÜTLEME, YÜRÜTME, KOORDİNASYON VE KONTROL FONKSİYONLARINA İLİŞKİN, KAVRAM İLKE, TEORİ, MODEL VE TEKNİKLERİN, SİSTEMATİK VE BİLİNÇLİ BİR BİÇİMDE, MAHARETLE UYGULANMASIYLA İLGİLİ FAALİYETLERİN TÜMÜDÜR.

YÖNETİM SÜRECİ

- PLANLAMA
- ÖRGÜTLEME
- YÜRÜTME
- KOORDİNASYON
- KONTROL

YÖNETİM SANATI

- SİSTEMATİK
- BİLİNÇLİ
- MAHARETLİ

YÖNETİM BİLİMİ

- KAVRAM
- İLKE
- TEORİ
- MODEL
- TEKNİK

KLASİK (GELENEKSEL)YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEORİSİ

KLASİK YAKLAŞIM:

- BİLİMSEL YÖNETİM YAKLAŞIMI (ABD-
FREDERİCK W.TAYLOR)
- YÖNETİM SÜRECİ YAKLAŞIMI (FRANSA-
HENRY FAYOL)
- BÜROKRASİ YAKLAŞIMI (ALMANYA-
MAX WEBER)

KLASİK TEORİNİN UYGULADIĞI İKİ ANA GÖRÜŞ

- İŞLETMELERDE(ORGANİZE FAALİYETLERDE,ORGANİZASYONLAR DA)ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİN ARTIRILMASI,
- BUNU SAĞLAYACAK OLAN FORMAL ORGANİZASYON YAPISININ VE BUNUN İÇİNDEKİ YÖNETİM FAALİYETLERİNİN DÜZENLENMESİ.

KLASİK YAKLAŞIM

- TAYLOR :BİLİMSEL YÖNETİM YAKLAŞIMI, İNSANLARIN VERİMLİLİĞİNİN VE ETKİNLİĞİNİN NASIL ARTTIRILACAĞI ÜZERİNDE DURMUŞTUR.
- FAYOL: YÖNETİM SÜRECİ YAKLAŞIMI, BİR İŞLETMEDE YÖNETİM SÜRECİ OLARAK ADLANDIRILAN BİR DİZİ BİRBİRİNE BAĞLI FAALİYETİN NELER OLDUĞU VE İYİ BİR FORMAL ORGANİZASYONUN NASIL OLUŞTURULABİLECEĞİ ÜZERİNDE DURMUŞTUR.
- WEBER: BÜROKRASI YAKLAŞIMI,SOSYOLOJİK ÇEVREDE VE MARKSİST GÖRÜŞE KARŞI BİR TOPLUMDA İNSANLARIN BİRBİRİNİ NEDEN VE NASIL ETKİLEDİKLERİ VE BUNU NASIL MEŞRULAŞTIRDIKLARI KONUSUNU İNCELERKEN AÇIKLADIĞI VE EN ETKİN VE VERİMLİ ÇALIŞMA DÜZENİ OLARAK İFADE ETTİĞİ BÜROKRASI ÜZERİNDE DURMUŞTUR.

BİLİMSEL, YÖNETİM SÜRECİ, BÜROKRASI YAKLAŞIMLARININ ORTAK FİKRİ

- ORGANİZASYONLARDA İNSAN UNSURU DIŞINDAKİ FAKTÖRLER ÜZERİNDE DURMUŞTUR, İNSAN UNSURU DAİMA İKİNCİ PLANDA ELE ALINMIŞTIR.
- RASYONELLİK VE MEKANİK SÜREÇLER KLASİK TEORİNİN HAREKET NOKTALARI OLMUŞTUR
- ESAS İTİBARIYLA KAPALI SİSTEM ANLAYIŞI İLE ORGANİZASYONLARI ELE ALMIŞTIR.

KLASİK YÖNETİM YAKLAŞIMINDA ORGANİZASYON DİZAYNI

- AMAÇLARIN BELİRLENMESİ.
- AMAÇLARA ULAŞACAK İŞLERİN(GÖREV TOPLULUĞU) BELİRLENMESİ.
- UZMANLAŞMAYI SAĞLAMAK İÇİN İŞLERİN BÖLÜNMESİ.
- İŞLERİN BİR ARAYA TOPLANARAK MEVKİ VE POZİSYONLARIN OLUŞTURULMASI.
- BÖLÜMLEŞMENİN SAĞLANMASI.
- DEPARTMANLARIN HİYERARSİK BİR YAPI İÇİNDE KOORDİNASYONUNU SAĞLAMAK ÜZERE BİRLEŞTİRİLMESİ.

BİLİMSEL YÖNETİM YAKLAŞIMI

- FREDERİCK W TAYLOR, İŞLERİN DİZAYN VE YAPILMA ŞEKLİNİN MÜHENDİSLİK VE BİLİMSEL BİR YAKLAŞIMLA İNCELENEREK YENİDEN DÜZENLENMESİ İLE HEM VERİMLİLİĞİN ARTACAĞINI, HEM MALİYETLERİN DÜŞECEĞİNİ HEM DE İŞLETME VE ÇALIŞANLARIN BU YENİ DÜZENLEMEDEN DAHA FAZLA PAY ELDE EDECEKLERİNİ GÖSTERMİŞTİR.

TAYLORİZM’İ GELİŞTİRENLER

- TAYLOR’IN ÖNE SÜRDÜĞÜ ETKİLİLİK VE VERİMLİLİĞİ ARTIRMA İLKELERİ DOĞRULTUSUNDA DAHA SONRA FRANK VE LİLİAN GİLBERTH, HENRY GANNT, HARRİSON EMERSON GİBİ ARAŞTIRMACI YAZARLAR TARAFINDAN BİLİMSEL YÖNETİM TEORİSİ DAHA DA GELİŞTİRİLMİŞ VE YAYGIN KULLANILMIŞTIR.

BİLİMSEL YÖNETİM

“TAYLORİZM”İN İLKELERİ

- GELİŞGÜZEL, HERKESİN KENDİ BİLDİĞİNE GÖRE DEĞİL, BİLİMSEL OLARAK TANIMLANMIŞ BİR ÇALIŞMA DÜZENİ
- ÇALIŞANIN KENDİSİNE KALMIŞ İŞ YAPMA VE DAVRANIŞ TARZI DEĞİL, HER YÖNÜ SİSTEMİZE EDİLMİŞ, ÖLÇÜLMÜŞ VE TANIMLANMIŞ İŞ GÖRME DAVRANIŞLARI.
- BAŞIBOZUK VE BİRBİRİNDEN KOPUK ÇALIŞMA DÜZENİ DEĞİL, TARİF EDİLMİŞ AHENK VE KOORDİNASYON.
- BİREYSELLİK DEĞİL YARDIMLAŞMA.
- DÜŞÜK VERİM DEĞİL, MAKSİMİM ÇIKTI (OUTPUT).

BİLİMSEL YÖNETİM

“TAYLORİZM”İN İLKELERİ

- HER İŞE EN UYGUN İŞGÖRENİN SEÇİMİ İÇİN GEREKLİ TANIMLARIN YAPILMASI VE SİSTEMİN KURULMASI.
- HER ÇALIŞANIN MÜMKÜN OLAN EN YÜKSEK VERİMLİLİK DÜZEYİNE ÇIKARILABİLMESİ İÇİN EĞİTİLMESİ.
- STANDARTLARI BELİRLENMİŞ ÜRETİMİ GERÇEKLEŞTİRENLERİN EK ÜCRET ÖDEMELERİ İLE TEŞVİK EDİLMESİ

İLKELERİN ORGANİZASYONDA UYGULANMASI

- HER İŞ BU İŞİ OLUŞTURAN UNSURLARINA (GÖREVLERE, HANGİ HAREKET VE DAVRANIŞLARDAN OLUŞTUĞUNA) AYRILMALI.
- BU GÖREVLERİN HER BİRİ BİLİMSEL AÇIDAN AYRINTILI OLARAK İNCELENMELİ.
- BU İNCELEME YAPILIRKEN GÖREVLERİN NASIL DAHA KISA SÜREDE VE DAHA ETKİN YAPILABİLECEĞİ (METOT), BUNUN İÇİN HANGİ ARAÇ VE GEREÇLERİN NASIL KULLANILMASI GEREKTİĞİ (ZAMAN VE HAREKET) GÖREVİ YAPANIN NASIL DAVRANMASI VE HANGİ HAREKETLERİ NASIL YAPMASI GEREKTİĞİ ARAŞTIRILMALI.
- İŞİ YAPAN KİŞİDE YORGUNLUĞU ARTTIRAN ZAMAN KAYBI VE İSRAF OLAN HAREKETLER BELİRLENEREK BUNLAR ORTADAN KALDIRILMALI.
- GÖREV VE İŞLERİN EN İYİ YAPILMA ŞEKLİ BULUNDUKTAN SONRA, BUNLAR ZAMAN, METOT VE DAVRANIŞ OLARAK STANDARTLAŞTIRILMALI.
- STANDARTLARI BELLİ OLAN BU İŞLERİ YAPABİLECEK, FİZİKİ VE ZİHNİ KABİLİYETİ YETERLİ OLAN KİŞİLER SAÇILMALI.

İLKELERİN ORGANİZASYONDA UYGULANMASI

- BU KİŞİLER UYGUN BİR ŞEKİLDE EĞİTİLEREK İŞİ ÖNGÖRÜLEN ŞEKİLDE YAPABİLECEK HALE GETİRİLMELİ.
- TEŞVİK EDİCİ ÜCRET SİSTEMİ GELİŞTİRİLEREK İŞGÖRENLERİN ÖNGÖRÜLEN ŞEKİLDE ÇALIŞMALARI FİNANSAL OLARAK DESTEKLENMELİ.
- YÖNETİM BU SİSTEMİN İŞLEYİŞİNİ SÜREKLİ OLARAK DENETLEMELİ, AKSAKLIKLAR BİLİMSEL OLARAK İNCELENMELİDİR.

TAYLORİZM DE ÜÇ DEĞİŞKEN ÜZERİNDE DURULMUŞTUR

- I-BİREYİN ÇALIŞMA POTANSİYELİNİ İFADE EDEN **KAPASİTESİ**
- BİR GÖREVİ BAŞARMAK İÇİN GÖREVİ YAPABİLME SÜRESİ **GEREKLİ ZAMAN**
- BİREYİN KAS GÜCÜNÜN KUVVETİ **DAYANIKLILIĞI**

TAYLORZM'E GÖRE VERİMLİLİK ARTIŞININ ŞARTLARI

- İŞLERİN TANIMLANMASI
- İŞİ OLUŞTURAN ALT İŞLERİN İNCELENEREK TANIMLANMASI
- BU GÖREVLERİ YAPARKEN VERİMSİZ, SONUÇ ÜRETMEYEN VE İŞİ YAPANI YORAN HAREKET VE DAVRANIŞLARIN BELİRLENEREK ELİMİNE EDİLMESİ
- ZAMAN VE DAVRANIŞ STANDARTLARI OLUŞTURULMASI
- ÜRETİM MİKTARI STANDARTLARI OLUŞTURULMASI
- ÜRETİM STANDARTLARINA DAYANARAK ÜCRET VE TEŞVİK STANDARTLARI OLUŞTURULMASI
- İŞGÖRENLERİN BU TANIMLANMIŞ SİSTEME UYABİLMELERİ İÇİN UYGUN BİR İŞGÖREN SEÇİM SİSTEMİ VE EĞİTİM SİSTEMİ GELİŞTİRİLMELİ.

TAYLORİZM BAKIŞ AÇISININ SONUCU

- TAYLORİZM BAKIŞ AÇISININ SONUCU OLARAK: ZAMAN VE HAREKET ETÜTLERİ, İŞ VE ÜRETİM STANDARTLARI, TEŞVİKLİ ÜCRET SİSTEMLERİ, İŞ EKONOMİSİ GİBİ ÇALIŞMALAR ARTMIŞTIR.

YÖNETİM SÜRECİ YAKLAŞIMI

HENRY FAYOL

- TAYLOR İŞ TASARIMI VE İŞLERİN YAPILMA ŞEKLİ İLE İLGİLENMİŞTİR
- FAYOL İSE ORGANİZASYONUN TAMAMINI ELE ALARAK İYİ BİR ORGANİZASYON YAPISININ OLUŞTURULMASI VE YÖNETİMİNİN İLKELERİNİ ARAŞTIRMİŞTIR.

FAYOL'E GÖRE FAALİYETLERİN GRUPLANDIRILMASI

- 1-TEKNİK FAALİYETLER(ÜRETİM FAALİYETLERİ)
- 2-TİCARİ FAALİYETLER(ALIM-SATIM)
- 3-FİNANSAL FAALİYETLER
- 4-MUHASEBE FAALİYETLERİ
- 5-GÜVENLİK FAALİYETLERİ
- 6-YÖNETİM FAALİYETLERİ

FAYOL'UN YÖNETİM FAALİYETLERİ

- PLANLAMA
- ORGANİZASYON
- YÜRÜTME (EMİR KOMUTA)
- KOORDİNASYON
- KONTROL

BÜROKRASİ YAKLAŞIMI

SOSYOLOK MAX WEBER, ETKİLİLİK VE VERİMLİLİĞİN ORGANİZASYONLARIN BÜROKRATİK BİR YAPIDA OLMALARI HALİNDE DAHA FAZLA OLACAĞINI SAVUNUR,

WEBER; TOPLUMDA İNSANLARI ETKİLEMEKTE KULLANILAN OTORİTENİN KAYNAĞINI İNCELEMİŞ VE ÜÇ TÜR OTORİTE (YETKİ) ÜZERİNDE ÜZERİNDE DURMUŞTUR.

WEBER'İN OTORİTE TÜRLERİ

- 1-KARİZMATİK YETKİ
- 2-GELENEKSEL YETKİ
- 3-BÜROKRATİK YETKİ

KARİZMATİK YETKİ

- BAZI KİŞİLERİN, LİDERLERİN, KARİZMATİK ÖZELLİKLERİ NEDENİ İLE BAŞKALARINI BELLİ DAVRANIŞLARA YÖNLENDİRMESİ HALİNDE SÖZKONUSU OLUR.

GELENEKSEL YETKİ

- TOPLUMSAL GELENEKLERE DAYANARAK VEYA AİLEDEN GELEN NEDENLERLE BAZI KİŞİLERİN DİĞERLERİNİ BELLİ DAVRANIŞLARA SEVK EDEBİLMESİ HALİNDE SÖZ KONUSU OLUR. Ör GELENEKSEL TOPLUMDA GÖRÜLEN TÖRE ANLAYIŞI, YÖNETİCİ DURUMUNDAKİ BİR AİLEDEN GELME, BU TÜR YETKİNİN KAYNAĞINI OLUŞTURUR.

BÜROKRATİK YETKİ

- RASYONEL-YASAL TEMELİ OLAN, TANIMLANMIŞ VE BELLİ KURALLARA BAĞLANMIŞ BİR ŞEKİLDE BAŞKALARININ DAVRANIŞLARINI ETKİLEYEBİLME DURUMUDUR. BU TARZ YETKİDE HER ŞEY NET VE AÇIKTIR BELİRSİZLİK YOKTUR KİMİN NE YAPACAĞI BELLİDİR. GAYRİ ŞAHSİLİK ESASTIR.

BÜROKRATİK ORGANİZASYON YAPISININ BAŞLICA ÖZELLİKLERİ

- FONKSİYONEL UZMANLAŞMAYA DAYANAN İŞ BÖLÜMÜ.
- AÇIK VE SEÇİK ŞEKİLDE BELİRLENMİŞ HİYERARŞİK YAPI.
- İLKE VE YÖNTEMLER; HER KADEMEDE İŞLERİN NASIL YAPILACAĞI İLE İLGİLİ AYRINTILI VE SOMUT İLKELER.
- GAYRİ ŞAHSİ İLİŞKİLER.
- TEKNİK YETENEK ESASINA DAYANAN PERSONEL SEÇİMİ VE TERFİ SİSTEMİ.
- YASAL YETKİ UYGULANMASI.

DAVRANIŞSAL (NEO-KLASİK) YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEORİSİ

- ORGANİZASYONLARI TAM AYARLI ÇALIŞAN BİR MAKİNE OLARAK GÖRMEYEN, ORGANİZASYONLARIN TEKNİK VE MADDİ UNSURLARA İLAVETEN **İNSAN UNSURLU** İLE OLUŞAN BİR YAPI OLDUĞUNU İLERİ SÜREN GÖRÜŞLERDEN OLUŞAN BİR AKIMDIR.
- İNSAN DAVRANIŞLARININ AĞIRLIKLI OLARAK İNCELENMESİ TEORİNİN ÇIKIŞ NOKTASIDIR.

DAVRANIŞSAL TEORİ (NEOKLASİK) TEORİNİN ÖZERİNDE DURDUĞU KONULAR

- 1-ORGANİZASYON İÇİNDE ÇALIŞAN İNSAN UNSURUNU ANLAMAK
- 2-İNSAN YETENEKLERİNDEN AZAMI ÖLÇÜDE YARARLANA BİLMEK
- 3-ORGANİZASYON YAPISI
(iş tanımları,yetki ilişkileri gibi) İLE
ÇALIŞANLARIN DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİ İNCELEMEK.
- 4-ORGANİZASYON İÇİNDE İNSANLARIN
OLUŞTURDUKLARI INFORMEL İLİŞKİLERİ VE
SOSYAL GRUPLARI ANLAMAK.

DAVRANIŞSAL TEORİ (NEOKLASİK) TEORİNİN ÖZERİNDE DURDUĞU KONULAR

- 5-GRUPLARIN ÖZELLİKLERİNİ VE ORGANİZASYON ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ ARAŞTIRMAK
- İLETİŞİM, ALGI, LİDERLİK, MOTİVASYON, DEĞİŞİM, ANLAŞMAZLIK VE ÇATIŞMALAR, İHTİYAÇ VE YETKİLERİNİN DEĞİŞMESİ İLE DAVRANIŞLARININ DEĞİŞMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ANLAMAK.

DAVRANIŞSAL TEORİ (NEOKLASİK) TEORİNİN ÖZERİNDE DURDUĞU KONULAR

- 7-KLASİK TEORİNİN RASYONELLİK ANLAYIŞI ÇERÇEVESİNDE YENİ BİR BOYUT OLARAK İNSANIN TATMİN OLMASI, BUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE TATMİN İLE VERİMLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ANLAMAK.

HAWTHORNE ARAŞTIRMALARI

- ROETHLİSBERGER VE ELTON MAYO; BU ARAŞTIRMALAR DAVRANIŞSAL YAKLAŞIMIN BAŞLANGICI OLMUŞTUR.
- BU ARAŞTIRMADA HAWTHORNE FABRİKASINDA ÇALIŞANLARIN FİZİKİ ÇALIŞMA ŞARTLARININ IŞIKLANDIRMA, ISITMA, YORGUNLUK VE YERLEŞİM DÜZENİNİN ÇALIŞANLARIN VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ ARAŞTIRILMIŞTIR.

HAWTHORNE ARAŞTIRMALARI

- ARAŞTIRMA HİPOTEZİNDE İŞIKLANDIRMA, ISITMA, DİNLENME, ZAMANLARI GİBİ FİZİKSEL İYLEŞTİRMELERİN DERECEİ ARTTIKÇA VERİMLİLİĞİN DE ARTACAĞIDIR.

HATHORNE ARAŞTIRMALARI

- ANCAK YAPIKLAN DENEYLER
HİPOTEZİ DOĞRULAMAMIŞTIR.
- ARAŞTIRMACILAR FİZİKİ FAKTÖRLER
YERİNE SOSYAL FAKTÖRLER
ÜZERİNDE DURMUŞ VE İKİNCİ BİR
HİPOTEZ GELİŞTİRMİŞTİR.

HAWTHORNE

ARAŞTIRMALARINDA II. HİPOTEZ

- VERİMLİLİK ARTIŞI ANCAK ÇALIŞANLARIN MOTİVASYONU, UYGULANAN NEZARET ŞEKLİ, TATMİN VE ÇALIŞANLAR ARASINDAKİ İLİŞKİLER'İN ETKEN OLDUĞU İLERİ SÜRÜLMÜŞTÜR.

HAWTHORNE

ARAŞTIRMALARI'NIN SONUCU

- ARAŞTIRMA SONUÇLARI II. HİPOTEZİ DOĞRULAMIS VE VERİMLİLİĞİ SOSYAL FAKTÖRLERİN ETKİLEDİĞİ BELİRLENMİŞTİR
- ÇALIŞANLARIN KENDİ ARALARINDA İNFORMAL GRUPLAR OLUŞTURDUKLARI VE ÜRETİM DÜZEYİNİN NE OLMASI GEREKTİĞİ KONUSUNDA NORMLAR OLUŞTURMUŞLAR VE BU SEVİYENİN ALTINDA ÜRETİM YAPANLARIN BU SEVİYENİN ÜZERİNE ÇIKMALARI YÖNÜNDE DİĞER GRUP ÜYELERİ TARAFINDAN ZORLANMIŞLARDIR
- İNSAN UNSURU YOĞUN BİR ŞEKİLDE ARAŞTIRMA KONUSU OLARAK ÖN PLANA ÇIKMIŞTIR.

DAVRANIŞSAL YAKLAŞIM

- KLASİK YAKLAŞIMIN AKSİNE İŞLETMELERDE İNSAN UNSURUNU YOĞUN OLARAK ELE ALAN, ÇALIŞANLARIN NASIL DAVRANDIĞI, NEDEN FARKLI ŞEKİLLERDE MOTİVE OLDUKLARI, GRUPLARIN ÖZELLİKLERİ, ÖNDERLERİN NASIL DAVRANDIKLARI VB GİBİ ÇEŞİTLİ MODELLER GELİŞTİRİLMİŞTİR.

DAVRANIŞSAL YAKLAŞIM

- A- DUGLAS MC GREGOR:“X” TEORİSİ VE “Y”TEORİSİ
- B- RENSİS LİKERT’İN SİSTEM 1-SİSTEM 4 MODELİ

DOUGLAS MC GREGOR'UN X TEORİSİ

- TİPİK OLARAK, İNSAN ÇALIŞMAKTAN HOŞLANMAZ VE MÜMKÜN OLDUĞU ÖLÇÜDE BUNDAN KAÇMAK İSTER.
- TİPİK OLARAK, İNSAN SORUMLULUKTAN KAÇAR, İŞE KARŞI ARZUSUZDUR VE GÜVENLİĞİ HER ŞEYİN ÜSTÜNDE TUTAR.
- İNSANA, İŞ YAPTIRMAK İÇİN ONU ZORLAMAK, SIKI BİR ŞEKİLDE KONTROL ETMEK VE CEZALANDIRMAK GEREKİR.

DOUGLAS MC GREGOR'UN Y TEORİSİ

- ÇALIŞMAK, BİR İNSAN İÇİN OYUN VE DİNLENME KADAR DOĞALDIR.
- İNSAN TİPİK OLARAK TEMBEL DEĞİLDİR. GEREKLİ ORTAMUI YARATILMASI İLE ÇALIŞMAK ZEVK HALİNE GETİRİLEBİLİR. BAZI İNSANLARIN O ŞEKİLDE DAVRANMASI GEÇMİŞTEKİ TECRÜBELERİNİN SONUCUDUR.

DOUGLAS MC GREGOR'UN Y TEORİSİ

- TİPİK BİR İNSAN, GEREKLİ KOŞULLAR YARATILDIĞI TAKDİRDE, ÖĞRENMEK VE DAHA FAZLA SORUMLULUK ALMA EĞİLİMİNDEDİR.
- İNSAN KENDİNİ KONTROL EDEREK VE YÖNETEREK ORGANİZASYONUN AMAÇLARINA KATKIDA BULUNABİLİR.

RENSİS LİKERT'İN SİSTEM I- SİSTEM 4 MODELİ

- SİSTEM I (İSTİSMARCI OTOKRATİK)
- SİSTEM II (YARDIMSEVER OTOKRATİK)
- SİSTEM III (KATILIMCI)
- SİSTEM IV (DEMOGRATİK)

MODERN ORGANİZASYON TEORİSİ

- SİSTEMLER YAKLAŞIMI
- DURUMSALLIK (KOŞUL BAĞIMLILIK)
YAKLAŞIMI

SİSTEM

- İKİ YADA DAHA FAZLA FİZİKSEL, BİYOLOJİK, BEŞERİ VE DÜŞÜNSEL VARLIKLAR ARASINDAKİ DEVAMLILIK İLİŞKİLERDİR. ÖR. GÜNEŞ SİSTEMİ, HABERLEŞME SİSTEMİ, DÜŞÜNCE SİSTEMİ, YÖNETİM SİSTEMİ gibi

YAPISAL KAVRAM OLARAK SİSTEM

- HER SİSTEMİN BİR YAPISI VARDIR ÖR. EKONOMİK SİSTEM, İŞLETME SİSTEMİ, EĞİTİM SİSTEMİ, TRAFİK SİSTEMİ, YÖNETİM SİSTEMİ
- YAPI VURGUSU TÜM SİSTEMLERDE MEVCUTTUR.

SİSTEMİN OBJELERİ

- HER SİSTEMİN BİR OBJESİ (NESNESİ) MEVCUTTUR ÖR. SİNDİRİM SİSTEMİ,DOSYALAMA SİSTEMİ,DAĞITIM SİSTEMİ,ÜRETİM SİSTEMİ gibi
- OBJELER BAZEN AMAÇ BAZEN İSE KONUDUR.

SİSTEMİN PARAMETRELERİ

- SİSTEMİN OBJESİNİ OLUŞTURAN,VARLIĞINI SÜRDÜREN VE ONA VARLIK ÖZELLİĞİ KAZANDIRAN UNSURLARDIR.
- PARAMETRELERİN HERHANGİ BİRİNDEKİ DÖNÜŞÜM DEĞİŞİKLİĞİ DİĞER PARAMETRELERİ VE TÜM SİSTEMİ ETKİLER.
- GİRDİLER
- SÜREÇ
- ÇIKTILAR
- DENETİM
- SINIRLAMALAR

SİSTEMİN ÖGE'LERİ

- HER SİSTEM ÖGELERDEN MEYDANA GELEN BİR BÜTÜNDÜR.
- I - TANIMLANAN SINIRLAR: HER SİSTEMİN BİR SINIRI VARDIR BU SINIRLAR BAZEN GENİŞ BAZEN DE DAR KAPSAMLI OLABİLMEKTEDİR.
(Ör,sindirim sistemi, işletme sistemi,eğitim sistemi)

SİSTEMİN ÖĞE'LERİ

- 2-SİSTEMİN YAPISAL PARÇALARI: Ör ÜRETİM SİSTEMİNİN PARÇALARI; HAMMADELER, MAKİNELER, ÜRETİM TEKNOLOJİLERİ, SÜREÇLER VE ÜRÜNLERDİR
- 3-SİSTEMİN DENGİ KOŞULLARI: HER SİSTEM OBJESİ VE PARAMETRELERİ İLE DENGİ KOŞULLARI İÇİNDE İŞLERLİK KAZANIR. Ör UÇAĞIN ATMOSFERDE UÇMASI SİSTEMİN İÇ YAPISI İLE ÇEVRE SİSTEMLERİNİN DENGİ KOŞULLARI İÇİNDE BULUNMASINDAN KAYNAKLANIR.

SİSTEMİN ÖĞE'LERİ

- 4-SİSTEMİN GERİ BİLDİRİM YETENEĞİ:
HER SİSTEMİN GERİ BİLDİRİM
YETENEĞİ MEVCUTTUR, BU
DENETLENEBİLİR BİR YETENEKTİR.
SİSTEM KAVRAMINDA GİRDİLERİN
DÜZENLENMESİ VEYA ONA YAPILAN
MÜDAHALELERİLE DENGİ SAĞLANIR.

SİSTEM VE ALT SİSTEMLER

- BİR SİSTEM ÇEŞİTLİ PARÇALARDAN MEYDANA GELİR ÖR, İŞLETME BİR SİSTEM OLARAK ELE ALINDIĞINDA ÜRETİM,PAZARLAMA, PERSONEL, BİRER ALT SİSTEMDİR.

KAPALI VE AÇIK SİSTEMLER

- ÇEVRESİ İLE İLİŞKİDE OLAN SİSTEMLER AÇIK SİSTEM OLMAYANA DA KAPALI SİSTEM DENİR.

SİSTEMİN SINIRLARI

- SINIR; SİSTEMİN İÇ BÜNYESİNE AİT DEĞİŞKENLERİ, SİSTEMİN ÇEVRESİNE İLİŞKİN FAKTÖRLERDEN AYIRIR. SINIR SİSTEMİN NEREDE BAŞLAYIP NEREDE BİTTİĞİNİ BELİRLER. KAPALI SİSTEMLERDE SINIRLAR KATİVE ÇEVRE İLE İLİŞKİYE İMKAN VERMEZ. AÇIK SİSTEMLERDE, SINIR ÇEVRE İLE BİLGİ, ENERJİ VE MATERYAL ALIŞVERİŞİNE MÜSAİTTİR.

ENTROPİ

- SİSTEM ŞEKLİNDE NİTELENEN BÜTÜNDEKİ BİR EĞİLİMİ İFADE EDER.
- BU KAVRAMA GÖRE SİSTEMDE FAALİYETLERİN BOZULMASI, DENGENİN BOZULMASI, KARIŞIKLIK VE AKSAKLIKLARIN ORTAYA ÇIKMASI SONUCUNDA SİSTEMİN FAALİYETLERİNİN DURMASI YÖNÜNDE BİR EĞİLİMİN ORTAYA ÇIKMASINI İFADE EDER.
- HER SİSTEMDE ENTROPİ MEVCUTTUR, KAPALI SİSTEMLERDE ENTROPİ DAHA KUVVETLİDİR.

NEGATİF ENTROPİ

- ENTROPİ EĞİLİMİNİN ORTADAN KALDIRILMASIDIR
- AÇIK SİSTEMLERDE ENTROPİ EĞİLİMİ ÇEVRELERİNDEN ALDIKLARI BİLGİ ENERJİ VE MALZEME İLE NEGATİF DURUMA GETİRİLİP ENGELLENEBİLİR VE İŞLEYİŞ DÜZEYİ KORUNMUŞ OLUR.

NEGATİF GERİYE BESLENME

- HERHANGİ BİR SİSTEM VEYA ALT SİSTEMİN DAVRANIŞINA İLİŞKİN BİLGİ TOPLANMASI VE BU BİLGİYİ ÖNCEDEN BELİRLENMİŞ STANDARTLARLA YA DA HEDEFLERLE KARŞILAŞTIRILMASI HALİNDE NEGATİF GERİYE BESLENME SÖZ KONUSU OLUR. Ör. İNSAN VİCUDUNUN BELİRLİ BİR İSİYİ KORUMAK YÖNÜNDE BÖYLE BİR MEKANİZMASI MEVCUTTUR. NU DURUMDA BELİRLENMİŞ BİR MİKTARI STANDART SEVİYEYE ÇIKARMAK VEYA DÜŞÜRMEK İÇİN NEGATİF GERİYE DOĞRU ETKİ MEKANİZMASI FAALİYETTEDİR.

POZİTİF GERİYE BESLENME

- ÇIKTILARIN ÖNCEDEN TESPİT EDİLMİŞ STANDART VEYA HEDEFLERDEN FARKLILAŞMA YA DA SAPMA DERECEŚİNİ BÜYÜTÜR. BÖYLECE SİSTEMİN DEĞİŞİMİNİ TAHRİK EDER. Ör.(Bir işletme müdürü yılın ilk üç ayında karın, önceden belirlenmiş düzeyini %20 üzerinde olduğunu görür ise asla bunu durdurmaya çalışmaz ve satışları kısıtlamaz)

NEGATİF VE POZİTİF GERİYE DOĞRU BESLENME

- ÖNCE DEN BELİRL ENMİŞ HEDEFLERİ KORUMA EĞİLİMİNDE OLUNURSA (NEGATİF GERİYE DOĞRU BESLENME OLMUŞ OLUR)
- ÖNCE DEN BELİRL ENMİŞ HEDEFLERİN GELİŞİMİ SÖZKONUSU OLDUĞUNDA BU EYİLİM SÜRDÜRÜLÜR İSE (POZİTİF GERİYE DOĞRU BESLENME SÖZ KONUSUDUR.)

SİSTEM YAKLAŞIMI

- YÖNETİM SÜRECİNDE BİR DÜŞÜNCE ŞEKLİDİR
- ÖRGÜT ÇALIŞMALARININ BAŞARILI BİR ŞEKİLDE YÖNETİMİNDE İÇ VE DIŞ ÇEVRE FAKTÖRLERİNİN BİR BÜTÜN İÇERİSİNDE GÖRÜLMESİNİ VE DEĞERLENDİRİLMESİNİ SAĞLAR.

YÖNETİMDE SİSTEM YAKLAŞIMI

- YÖNETİM KONUSUNDA BELLİBİR DÜŞÜNCENİN ORTAYA ÇIKIŞINI BESLEMELİK VE GELİŞTİRMELİK SURETİYLE YÖNETİMİN KARMAŞIK ÇEVRESİNİN VE PROBLEMLERİNİN AÇIĞA ÇIKARTILMASINDA YÖNETİCİLERE YARDIMCI OLUR.
- YÖNETİMDE SİSTEM YAKLAŞIMI ÖRGÜT ELEMANLARI VEYA ALT SİSTEMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAYANIR.

YÖNETİMDE SİSTEM YAKLAŞIMI

- YÖNETİMDE SİSTEM YAKLAŞIMI; HEDEFLERİN TESPİTİ İLE BAŞLAR VE AĞIRLIK NOKTASINI “BÜTÜN” ’ ÜN TASARIMI ÜZERİNDE YOĞUNLAŞTIRIR
- BÜTÜN TASARIM BÜTÜNÜ OLUŞTURAN ELEMANLARIN TASARIMINDAN FARKLIDIR, BUNUN SEBEBİ SİSTEM YAKLAŞIMININ EN BELİRGİN NİTELİĞİ OLAN SYNERGİSİM DEN İLERİ GELİR.

SYNERGİSM

- SİSTEM İÇERİSİNDEKİ DİĞER BÜTÜN PARÇALARIN TOPLAMINDAN DAHA BÜYÜK OLMASINA DENİR
- HER PARÇA AYRI AYRI HAREKET EDERSE ÜRETKENLİK DÜŞER

YÖNETİMDE SİSTEM YAKLAŞIMININ NEDENLERİ

- A-ÖRGÜTÜN YAPILARININ GİDEREK KARMAŞIK HALE GELMESİ
- B-YÖNETİM ALANINDAKİ YENİ GELİŞMELER

A-ÖRGÜTÜN YAPILARININ GİDEREK KARMAŞIK HALE GELMESİ

- TEKNOLOJİK GELİŞMELER
- ÖRGÜT İLE ÇEVRE ARASINDA ARTAN İLİŞKİLER
- ÜRÜN ÇEŞİTLİLİĞİ VE ÜRÜN PAZAR ÖMÜRLERİNİN KISALMASI

B-YÖNETİM ALANINDAKİ YENİ GELİŞMELER

- BİLGİ-GERİ BESLEME (INFORMATION-FEEDBACK)
- GELİŞTİRİLMİŞ KARAR VERME SÜRECİ
- YÖNETİM BİLİMİ
TEKNOLOJİLERİNDEKİ GELİŞMELER
- ELEKTRONİK BİLGİ İŞLEM
MAKİNALARI

BİLGİ GERİ BESLEME TEORİSİ

- İŞLETME SİSTEMİNDE VEYA HERHANGİ BİR SİSTEMDE SİSTEM ELEMANLARI ARASINDA AMAÇLARA YÖNELİK VE KENDİNİ DÜZELTİCİ YÖNDE MEYDANA GELEN İLİŞKİLERİ AÇIKLAR.
- SİSTEMDEKİ KONTROL FONKSİYONUNUN YERİNE GETİRİLMESİNDE GEREKLİ BİLGİLERİN KULLANILMASIYLA İLGİLİDİR.
- SİSTEM ÇIKTILARI BELLİ BİR EYLEMLE NETİCELENEN KARAR VERMEYİ TEMİN EDER.
GELECEKTE VERİLECEK KARARLARLA BERABER ÇEVRE ŞARTLARINI ETKİLEYEREK SİSTEM ÇIKTILARININ ARZU EDİLEN BİÇİMDE DÜZELTİLMESİNİ SAĞLAR.

GERİ BESLENME -FEEDBACK

- GİRDİLER(İNPUT)- SÜREÇ- ÇIKTILAR(OUTPUT)GERİ BİLDİRİM(FEEDBACK)AKIŞI SAYESİNDE AÇIK SİSTEMLER HEM DENGELİ DURUMA ULAŞIR HEM DE ÇEVRESEL DEĞİŞİMLERE GÖRE DİNAMİK BİR DENGİ GÖSTERİRLER.

GELİŞMİŞ KARAR VERME SÜRECİNDE KARARLARIN OTOMATİKLEŞTİRİLMESİ VEYA PROGRAMLANMASI

- KARARLARIN BELLİ POLİTİKALAR
KAİDELER VE YÖNTEMLERE BAĞLI BİR
ŞEKİLDE PROGRAMLANMASI BU
KARARLARIN DAHA İYİ VE EKONOMİK
OLMASINI TEMİN ETMEKTEDİR.

YÖNETİM BİLİMİ (YÖNEYLEM ARAŞTIRMASI) TEKNİKLERİ

- PROGRAMLANMIŞ KARARLARIN TASARIMINDA KULLANILIR
- YÖNETİCİYE KARMAŞIK PROBLEMLERİN ÇÖZÜMÜNDE YARDIMCI OLUR

ELEKTRONİK BİLGİ İŞLEM MAKİNALARI

- BİLGİSAYAR YARDIMI İLE ÇOK
MİKTARDAKİ BİLGİ İŞLENMEKTE VE
KORUNMAKTADIR.

İSTİSNALARLA YÖNETİM

- TEKNOLOJİK GELİŞMELER VE FİRMALAR ARASI REKABET MODERN YÖNETİCİNİN KONTROL ETMEK ZORUNDA OLDUĞU FAALİYET SAYISINI ARTTIRMİŞTIR. AÇIK BİR YÖNETİM KAVRAMI VE YÖNETİM PLANI BELİRLENMEDİKÇE MODERN YÖNETİCİ AYRINTILARLA UĞRAŞARAK İŞ KAPASİTESİNİN ÜZERİNE ÇIKMAK DURUMUNDA KALACAKTIR, BU NEDENLERDEN DOLAYI MODERN YÖNETİCİ SADECE İSTİSNAİ DURUMLARDA KARAR VERMELİDİR
- YÖNETİM SİSTEMİ OKADAR BASİTLEŞTİRİLMELİDİR Kİ YÖNETİCİ SADECE ARAYA GİRMESİ GEREKTİĞİ ZAMAN SORUNLAR ÜZERİNDE DURMALI VE KENDİNE BAĞLI YÖNETİCİLER TARAFINDAN ÇÖZÜMLENECEK SORUNLARA VAKİT AYIRMAK DURUMUNDA KALMALIDIR
- BU ORGANİZASYON ; İŞ BÖLÜMÜ, SORUMLULUK VE YETKİ DEVRİ İLE YAYGIN BİR KONTROL DÜZENİ ÜZERİNE OTURMUŞTUR.

İSTİSNALARLA YÖNETİMİN AŞAMALARI

I-DEĞERLENDİRME STANDARTLARININ
BELİRLENMESİ ;MEVCUT VE GEÇMİŞ
FAALİYETLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİNDE
KULLANILACAK STANDARTLARIN
BELİRLENMESİ GEREKMEKTEDİR AKSİ
HALDE OLAĞNÜSTÜ DURUMLARIN
TESPİTİ MÜMKÜN OLMAYACAKTIR.

İSTİSNALARLA YÖNETİMİN AŞAMALARI

- 2-BAŞARI ÖLÇÜLERİNİN SEÇİMİ;
GERÇEKLEŞMELERLE STANDARTLAR ARASINDAKİ
UYGUNLUĞU ARAŞTIRMAK İÇİN HANGİ BAŞARI
ÖLÇÜLERİNİN KULLANILACAĞI
BELİRLENMELİDİR.
- 3-KARAR;YAPILACAK İŞLERİN GENEL
AMAÇLARLA AHENNKLEŞTİRİLMESİ VE DURUMA
GÖRE;
- 3 A-FAALİYET ÖNCEDEN BELİRLENMİŞ HEDEFLE
BAĞDAŞTIRILACAK.
- 3 B-AMAÇ DEĞİŞEN ŞARTLAR KARŞISINDA
YENİDEN GÖZDEN GEÇİRİLECEK.
- 3 C-YENİ İMKANLARDAN YARARLANMAYA
ÇALIŞILACAK.

DURUMSALLIK (KOŞUL BAĞIMLILIK)

- HER YERDE VE HER ZAMAN GEÇERLİ İŞLETMELER İÇİN GEÇERLİ OLABİLECEK BİR YÖNETİM VE ÖRGÜT YAKLAŞIMI YERİNE, HER İŞLETMENİN KENDİ YAPISINA, İÇİNDE BULUNDUĞU DURUMA VE ÇEVRE ŞARTLARINA EN UYGUN MODELİN UYGULANMASI ANLAMINA GELMEKTEDİR.
- HER YER VE KOŞULDA GEÇERLİ TEK BİR EN İYİ ORGANİZASYON YAPISI YOKTUR.

MODERN SONRASI ÇAĞDAŞ YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

- DOĞRUDAN İŞLETMENİN BÜTÜNLÜĞÜNÜ İLGİLENDİREN VEYA İŞLETME İÇİNDE KULLANILAN BİR SÜREÇ.
- İŞLETME FAALİYETLERİNİN ÇEVRESİ İLE UYUM İÇİNDE DAHA ETKİN VE REKABET GÜCÜ YÜKSEK HALE GETİRİLMESİ.

MODERN SONRASI ÇAĞDAŞ YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

- 1-TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ANLAYIŞI
- 2-TEMEL YETENEK (ÖZ, ÇEKİRDEK)
- 3-DIŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA
- 4-ORGANİZASYONLARIN YENİDEN YAPILANDIRILMALARI VE ŞEBEKE ORGANİZASYONLAR
- 5-SÜREÇ YENİLEME-DEĞİŞİM MÜHENDİSLİĞİ
- 6-İŞLETMELER ARASI KARŞILAŞTIRMA – KIYASLAMA
- 7-PERSONEL GÜÇLENDİRME
- 8-STRATEJİK ORTAKLIKLAR(BİRLİKLER)OLUŞTURMA
- 9-KÜÇÜLME VE KADEME AZALTMA
- 10- ÖĞRENEN ORGANİZASYONLAR
- 11-SANALLIK VE SANAL ORGANİZASYONLAR
- 12-SERİ UYARLAMA
- 13-TOPLAM DENGELİ BAŞARI GÖSTERGESİ YÖNETİMİ
- 14-YENİ EKONOMİ
- 15-YÖNETİŞİM – KURUMSAL ŞİRKET YÖNETİMİ

I-TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

ANLAYIŞI

- GÜNÜMÜZDE KALİTE ANLAYIŞI ÜRÜN VEYA HİZMETİN KALİTELİ OLMASINI AŞARAK İŞLETMENİN TÜM FAALİYETLERİNDE KALİTEYE DÖNÜŞMÜŞ VE TÜM ÇALIŞANLAR KALİTE SORUMLUSU OLARAK GÖRÜLMÜŞTÜR.
- MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ, İŞLETME FAALİYETLERİNİ DEĞERLENDİRMEDE TEMEL KRİTER HALİNE GELMİŞTİR.

2-TEMEL YETENEK (ÖZ, ÇEKİRDEK)

- BİR İŞLETMEYİ BAŞKA İŞLETMELERDEN AYIRAN, İŞLETMENİN VİZYONUNU GERÇEKLEŞTİRMEDE TEMEL ROL OYNAYAN, RAKİPLER TARAFINDAN KOLAYCA TAKLİT EDİLEMİYEN BİLGİ, BECERİ VE YETENEĞİ İFADE EDER.

3-DİŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA

- İŞLETMELERİN GİTTİKÇE ARTAN ÖLÇÜDE, SADECE KENDİ SAHİP OLDUKLARI YETENEK VE BECERİLERİ ESAS ALAN İŞLERİ YAPMAK İSTEMELERİ VEYA ÖZ YETENEKLERİN KULLANILMADIĞI İŞLERİ, ORGANİZASYON DIŞINDAKİ BAŞKA İŞLETMELERDEN ALMAK EĞİLİMİ, YAYGIN BİR DİŞ KAYNAKLARDAN YARARLANMA UYGULAMASINI ORTAYA ÇIKARMIŞTIR.

4-ORGANİZASYONLARIN YENİDEN YAPILANDIRILMALARI VE ŞEBEKE ORGANİZASYONLAR

- BİR MAL VEYA HİZMETİ ÜRETEBİLMEK İÇİN YAPILMASI GEREKEN İŞ VE FAALİYETLERİN VE BUNUN İÇİN GEREKLİ OLAN KAYNAKLARIN TEK BİR İŞLETMENİN BÜNYESİNDE TOPLANMASI YERİNE FARKLI İŞLETMELERE DAĞITILIR.
- HİYERARŞİK KADEMELEŞMEDEN MÜMKÜN OLDUĞU KADAR UZAK, YATAY İLİŞKİLER VE YOĞUN BİR İLETİŞİM İÇİNDE ÇALIŞAN BİRİMLERDEN OLUŞUR.

5-SÜREÇ YENİLEME-DEĞİŞİM MÜHENDİSLİĞİ

- SÜREKLİ VE KÜÇÜK GELİŞMELER SAĞLAMAK DEĞİL, KÖKLÜ VE BÜYÜK DEĞİŞİKLİKLER YAPMAKTIR.
- TÜM PERSONELİM MAAŞININ MÜŞTERİLER TARAFINDAN ÖDENDİĞİ GERÇEĞİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURULUR VE HERKESİN MÜŞTERİYE DÖNÜK VE MÜŞTERİ TATMİNİNİ ESAS ALAN BİR TARZDA ÇALIŞMASI GEREKTİĞİ VURGULANIR.

6-İŞLETMELER ARASI KARŞILAŞTIRMA – KIYASLAMA

- BİR İŞLETMENİN, SÜREKLİ OLARAK VE BİLİNÇLİ BİR ŞEKİLDE, KENDİ DALLARINDA VE SEKTÖRLERİNDE EN İYİ OLAN İŞLETMELERİN BELİRLİ İŞLERİ NASIL YAPTIKLARINI ARAŞTIRMASI, İNCELEMESİ, KENDİ USULLERİ İLE KARŞILAŞTIRARAK SONUÇ ÇIKARMASI, ÇIKARDIĞI BU SONUÇLARI BİR UYGULAMA PLANI ÇERÇEVESİNDE UYGULAYARAK DAHA YÜKSEK BİR BAŞARI DÜZEYİNE ULAŞMA ÇABALARINI İFADE EDER.

7-PERSONEL GÜÇLENDİRME

- YARDIMLAŞMA, PAYLAŞMA, YETİŞTİRME VE EKİP ÇALIŞMASI YOLU İLE KİŞİLERİN KARAR VERME HAKLARINI (YETKİLERİNİ) ARTIRMA VE KİŞİLERİ GELİŞTİRME SÜRECİDİR.

8-STRATEJİK ORTAKLIKLAR(BİRLİKLER)OLUŞ TURMA

- İŞLETMELER ARASI DAYANIŞMA, BİR UÇTA, SADECE İNFORMAL, OLARAK BAZI BİLGİLERİN PAYLAŞILMASINDAN, DİĞER UÇTA İŞLETMELERİN BİRLEŞEREK TEK VE AYNI BİR İŞLETME OLUŞTURMALARINA KADAR MEYDANA GELEN OLUŞUMLARDIR.
- İŞLETMELER ARASINDA ÇEŞİTLİ ŞEKİLLERDE ORTAYA ÇIKAN DAYANIŞMA VE KAYNAK BİRLEŞTİRME FAALİYETLERİDİR.

9-KÜÇÜLME VE KADEME AZALTMA

- ORGANİZASYONUN KENDİ BÜNYESİNDEKİ FAALİYETLERİ AZALTILMAKTA FAKAT OUTSOURCING’İ ARTIRILMAK SURETİYLE ESKİSİNDEN DAHA FAZLA İŞ YAPMAK, DOLAYISIYLA FİNANSAL SONUÇLARI BÜYÜTMEK AMAÇLANIR.
- ORGANİZASYONUN EN ALT KADEMESİ İLE EN ÜST KADEMESİ ARASINDAKİ BÖLÜMLERİN AZALTILMASI AMACINI TAŞIR.

10- ÖĞRENEN ORGANİZASYONLAR

- ORGANİZASYON ÇALIŞANLARININ YENİ BİLGİ YARATMASI, BUNU PAYLAŞMALARI, BU BİLGİYİ ORGANİZASYONUN BİLGİSİ HALİNE GETİRMELERİ, VE SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNDE BU BİLGİLERİ KULLANMALARINI ESAS ALAN BİR ÖRGÜT YAPISIDIR.

II-SANALLIK VE SANAL ORGANİZASYONLAR

- DEĞİŞİK COĞRAFİK BÖLGELERDEKİ İŞLETMELERİN, BELİRLİ ÜRÜNLERİN ÜRETİMİ AMACI İLE HABERLEŞME VE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ YARDIMIYLA BİRBİRLERİNE BAĞLANAN, UYUMLU HALE GELEN VE SANKİ TEK BİR İŞLETME VARMIŞ GİBİ ÇALIŞAN ORGANİZASYONLARDIR.

12-SERİ UYARLAMA

- MÜŞTERİNİN İSTEKLERİNE GÖRE ANINDA VE ESNEK ÜRETİM ŞEKLİNİN BENİMSENDİĞİ ÖRGÜTLERDİR.
ÖR(TAM ZAMANLI ÜRETİM)

13-TOPLAM DENGELİ BAŞARI GÖSTERGESİ YÖNETİMİ

ÇEŞİTLİ PERFORMANS
GÖSTERGELERİNİ KULLANAN BİR
KONTROL VE PERFORMANS ÖLÇÜM
VE DEĞERLEME ARACI, HEM
BÜTÜNLEŞİK BİR YÖNETİM ARACI
HEM DE KURUMSAL ÖĞRENME ARACI
OLARAK KULLANILAN BİR YÖNETİM
TARZIDIR.

I 4-YENİ EKONOMİ

- BİLGİNİN, İNTERNETİN VE TEKNOLOJİNİN YOĞUN OLARAK KULLANILDIĞI ÖRGÜTLERDİR.

15-YÖNETİŞİM – KURUMSAL ŞİRKET YÖNETİMİ

- İŞLETME DEVLET, HİSSEDARLAR, MÜŞTERİLER, ÇALIŞANLAR VE KREDİTÖRLER NEZDİNDE DOĞRU BİLGİ VEREREK ŞEFFAF DAVRANAN BİR ÖRGÜT YAPISIDIR.

Kaynakça

Koçel, T, (2014). İşletme Yöneticiliği. (15. Baskı). İstanbul: Beta.

Ertürk, M, (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. (7. Baskı). İstanbul: Beta.