

# Modern ve Post Modern Yönetim Teorileri





# Sunum İçeriđi

- Modern Yönetim Teorileri
  - A. Sistem Yaklaşımı
  - B. Durumsallık Yaklaşımı
- Modern Sonrası (post modern) Yönetim Teorileri




# Modern Yönetim Teorileri

- A. Sistem Yaklaşımı
- B. Durumsallık Yaklaşımı



# Sistem Yaklaşımı

- Sistem yaklaşımı 1920'lerde geliştirilen 'Genel Sistem Teorisinden' etkilenerek oluşturulmuştur.

- 
- Sistem, “belirli parçalardan oluşan, parçaların birbirleriyle ve dış çevreyle ilişkilerinin bulunduğu bir bütün” olarak tanımlanır.
  - Örgütler de birer sistemdir ve çeşitli alt sistemlerden oluşurlar.

# Yönetimde Sistem Yaklaşımı

- Yönetimde sistem yaklaşımı, kurumu daha kapsamlı incelemeye imkan veren bir esneklik sağlar.
- Yönetici sistemin iç ve dış çevresine ilişkin faktörleri değerlendirerek, organizasyonun bunlara uymasını sağlar.

# Durumsallık Yaklaşımı

- Her yer ve zamanda geçerli en iyi organizasyon yapısı olmadığı, organizasyon ile ilgili her şeyin 'koşullara bağlı' olduğu fikri esastır.
- Yöneticinin iyi karar verebilmesi için, içinde bulunduğu durum ve koşulları iyi tanıması gerekir.

# Bir organizasyonun yapısını etkileyen iç-dış faktörler


## ► İç faktörler

- çalışanların nitelikleri
- kullanılan teknolojinin seviyesi
- işletmenin amaçları

## ► dış faktörler

- rekabet
- devlet müdahaleleri
- müşteriler
- pazar şartları





# Modern Sonrası (Post Modern) Yönetim Yaklaşımları

# Öz yetenek (Core Competence)

- Bir kurumun rakiplerine oranla çok iyi bildiđi, misyonunu-vizyonunu gerçekleřtirmesinde temel rol oynayan, rakipleri tarafından takip edilemeyen bilgi, beceri, teknoloji, know-how ve yeteneđi ifade eder.

# Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing)

- Kurumlar arasında kar -zarar ilişkisi olmayıp birbirini bütünleyici, gereksinimlerini giderici, tedarik edici bir ilişki bulunmaktadır.

# Şebeke Organizasyonlar

- Bir mal veya hizmet üretmek için yapılması gereken faaliyetlerin ve bunun için gerekli olan kaynakların tek bir kurumun bünyesinde toplanması yerine, farklı kurumlara dağıtılmış olmasıdır.

# Kiyaslama (Benchmarking)

- Kurumlar arası ya da kurumda yer alan bölümler arası kıyaslamalar yapılabilmektedir.

# Personeli Güçlendirme (Empowerment)

14

- Güçlendirme çalışanların yaptıkları işle ilgili konularda, herhangi bir kişiden izin almaksızın karar verme gücü, uzmanlık gücü ve kişilik gücünü içerir.

## Süreç Yenileme/Deęişim Mühendislięi

- Süreç yenileme; işin geliştirilmesi, iyileştirilmesi değil, iş yapma süreçlerinin yeniden tasarlanmasıdır.

## Küçülme /Downsizing

- Kurumun etkinlik ve verimliliği artırmak için; bilinçli olarak personel sayısını, kişilerin çalıştığı pozisyon sayısını ve hiyerarşik kademe sayısını azaltmasıdır.



## Kademe Azaltma /Delayering

- Organizasyonun en üstü ile en alt kademesi arasındaki mesafenin kısaltılarak, ara kademe yapıları diğer personeller arasında paylaşılmasıdır.

# Öğrenen Organizasyonlar

- Kurumun bir bütün olarak yeniden bilgi üretmesi, bu bilgiyi kullanarak davranışlarını değiştirmesidir.