



# ATLAS INTERNATIONAL REFEREED JOURNAL ON SOCIAL SCIENCES

Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed  
ISSN:2619-936X



Vol:5, Issue:21

2019

pp.597-603

Article Arrival Date: 30.07.2019

Published Date: 06.09.2019

## KLASİK ÖRGÜT KURAMLARININ GENEL BİR DEĞERLENDİRMESİ

### A GENERAL ASSESSMENT OF CLASSICAL ORGANIZATION THEORIES

**Dr. Umut DAĞISTAN**

Sosyal Güvenlik Kurumu

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31568/atlas.342>

Article Type : Research Article



#### ÖZET

Örgüt kuramları örgütlerin neden ortaya çıktıklarını ve onları değişime zorlayan unsurları inceler. Klasik örgüt kuramları ise 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan örgütlerin yönetimi hakkında sistematik bir yaklaşım getirme çabasının ürünüdür. Sanayi devrimiyle birlikte 19. Yüzyıl sonunda fabrika üretiminin artmasıyla büyük ölçekli örgütler ortaya çıkmış, bu örgütlerin yönetilmesi, çalışanların verimliliği gibi konular önem kazanmıştır. Frederick Winslow Taylor'un Bilimsel Yönetim Kuramı, Henri Fayol'un Yönetim İlkeleri Kuramı ve Max Weber'in Bürokrasi kuramından oluşan klasik örgüt kuramları benzer yaklaşımlardan ve etkilerden yola çıkmakta ve örgüt kuramlarının temelini oluşturmaktadır. Klasik örgüt kuramlarının dönemlerinde büyük bir boşluğu doldurarak, hem pratik anlamda hem de teorik düzeyde öncü yaklaşımlar oldukları ve kendilerinden sonra gelecek kuramlara temel oluşturdukları söylenebilir. Bu kuramların öne sürdüğü bazı ilkeler olduğu gibi, bazıları ise revize edilerek halen yönetim alanında kullanılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt Kuramı, Klasik Örgüt Kuramları, Taylor, Fayol, Weber

#### ABSTRACT

Organizational theories examine why organizations emerged and the factors that force them to change. Classical organizational theories are the product of a systematic approach to the management of organizations that emerged in the late 19th and early 20th centuries. With the increase of factory production at the end of the 19th century with the industrial revolution, large-scale organizations emerged, issues such as management of these organizations and employee productivity gained importance. Frederick Winslow Taylor's Scientific Management Theory, Henri Fayol's Theory of Management Principles and Max Weber's classical bureaucracy theories are based on similar approaches and influences and form the basis of organizational theories. Classical organizational theories have filled a huge gap in their time, leading to both practical and theoretical approaches. It can be said that these theories form the basis for the theories that will come after them. Some of the principles that are put forward by these theories, while others are revised and are still used in the field of management.

**Key Words:** Organizational Theory, Classical Organization Theories, Taylor, Fayol, Weber

#### 1. GİRİŞ

Klasik örgüt kuramları, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında ortaya çıkan örgütlerin yönetimi hakkında derli toplu bir yaklaşım getirme çabasının ürünüdür denilebilir. Pek tabii bu yaklaşımın kökeni sanayi devrimine ve onun verimlilik bazlı görüşüne dayanmaktadır. Sanayi devrimiyle birlikte 19. Yüzyıl sonunda fabrika üretiminin artmasıyla büyük ölçekli örgütler ortaya çıkmış, bu örgütlerin yönetilmesi, çalışanların verimliliği gibi konular önem kazanmıştır.

Modern hayatın belirleyici unsuru olan örgütler günlük yaşamda hayatımızın önemli birer parçasıdır. Etzioni (1975: 1) örgütlerin içine doğduğumuzu, örgütler tarafından eğitildiğimizi

ve hayatımızın önemli bir bölümünü örgütler için çalışarak geçirdiğimizi söyleyerek tüm yaşantımızın örgütler tarafından çevrili olduğunu belirtir.

March ve Simon (1958) örgütleri sosyal hayatın ayrılmaz bir parçası olarak görür ve bilgi ve ilgi konularında birbirlerinden farklı olan bireylerin koordineli bir şekilde hareket etmelerini sağlayan fenomenler olarak tanımlar. Örgütler cansız süreçlerden değil, insanlardan ve onların karşılıklı etkileşiminden oluşur. Daft and Armstrong (2007) örgütleri, hedef odaklı sosyal varlıklar olarak tanımlamıştır. Onwuchekwa'ya (1993:2) göre bu ortak amaç ve hedeflere belirli bir otorite altında ulaşılabilir. Örgüt tüm bunların yanında bir yapıdır ve bu yapı insan ilişkileri, roller, iletişim, amaçlar ve güç odaklarından oluşmaktadır. Klasik örgüt kuramları, bir amaç etrafında kurulan örgütleri belirli bir sistematik çerçevesinde analiz ederek onların hedeflerine ulaşmaları için yöntemler ileri sürer.

## 2. ÖRGÜT KURAMI

Kuram iki ya da daha fazla olgu arasındaki ilişki hakkındaki açıklama olarak tanımlanabilir ve test edilebilecek hipotezler ortaya koyar. Örgütler yapı ve amaçları doğrultusunda farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Hizmet üreten ekonomik örgütler, idame örgütler, bilgiyi odağına alan intibakı örgütler, siyasi veya idari örgütler olarak sınıflandırılabilir (Katz ve Kahn, 1966).

Örgüt kuramları ise örgütlerin neden ortaya çıktıklarını ve onları değişime zorlayan unsurları inceler. Üsdiken ve Lelebici (2001) gelişmiş ve geniş bir disiplin olan ve bilimsellik, yönetim, etkinlik ve verimlilik arayışı peşinde olan örgüt kuramlarının uzun bir geçmişi olduğunu belirtir. Örgüt kavramının insanlık tarihi boyunca önemli ve hayatın merkezinde bir olgu olduğu görülse de, bunun bilimsel bir çalışma alanı olarak kabul edilmesi görece yenidir. 1960'lara kadar bilimsel bir disiplin olarak kabul edilmemiştir (Cunliffe, 2008). 19. yüzyıldan bu yana, özellikle sanayi devriminden sonra, örgüt çalışmaları gelişmeye başlamıştır.

Waldo (1966: 6) örgüt kuramlarının tarihsel gelişiminin üç evrede incelenebileceğini belirtir. Bu evreleri; klasik, neo-klasik ve modern evreler olarak tanımlar. Waldo bu evreler arasında kesin bir ayırım olmadığını, evrelerin birbirinin devamı olduğunu ve örtüşüklerini de ekler. Burada tamamen bir kopuş yoktur, sadece bir sonraki evre bir öncekinin açık bıraktığını tamamlamaktadır. Örgüt kuramlarının ilk evresi olan klasik okul, bilimsel yönetim yaklaşımını temel alarak ortaya çıkmıştır.

## 3. KLASİK ÖRGÜT KURAMLARI

Frederick Winslow Taylor'un Bilimsel Yönetim Kuramı, Henri Fayol'un Yönetim İlkeleri Kuramı ve Max Weber'in Bürokrasi kuramından oluşan klasik örgüt kuramları benzer yaklaşımlardan ve etkilerden yola çıkmakta ve örgüt kuramlarının temelini oluşturmaktadır. Taylor tarafından geliştirilen bilimsel yönetim yaklaşımı, verimlilik, standartlaşma, uzmanlık ve basitleştirme için işin planlanmasına dayanmaktadır. Fayol'un yönetim ilkeleri kuramı, planlama, örgütlenme, kumanda, koordinasyon ve kontrol ana ilkelerinden oluşmaktadır. Weber ise örgütü makro bir perspektifte ele alıp onu toplumun bir parçası olarak görmüş ve örgütün yapısına odaklanmıştır.

**Tablo 1. Klasik Örgüt Kuramları**

Frederick Winslow Taylor (1856-1915)	Bilimsel Yönetim Kuramı
Henri Fayol (1841-1925)	Yönetim İlkeleri Kuramı
Max Weber (1864-1920)	Bürokrasi Kuramı

### 3.1. Bilimsel Yönetimin İlkeleri

Bilimsel yönetim kuramını geliştiren kişi Frederic Taylor'dır (2018) ve bu kuram çoğunlukla Taylorizm olarak anılmaktadır. Genel olarak yönetim alanına yaptığı bu büyük katkıdan

dolayı Taylor bilimsel yönetimin babası olarak değerlendirilmektedir (Sarker ve Khan, 2013). Bilimsel yönetimin ana hedefi, her işi bilimsel yöntemle yapıp verimliliği arttırmaktır. Taylor çalışan için motivasyon kavramının önemine ve işveren açısından bilimsel yönetimin yararlılığına vurgu yapmıştır. Çalışan dolgun ücret ve primle motive edilirse daha verimli çalışacak, işveren ise bilimsel ilkeler doğrultusunda organize olursa daha hızlı ve etkili bir performans elde edecektir. Merkle'ye (1980: 62) göre Taylor'ın ilkeleri teknik bilginin çok ötesinde bir etkileme alanına sahiptir, modern endüstriyel bakışı değiştirmiş, erdemi verimlilik olarak tanımlayıp üretimde uzman çalışanlar için yeni bir rol tanımlamıştır. Ayrıca bu ilkelere duyulan güven döneminde o kadar büyüktür ki, bu yaklaşımla sadece iktisadi hayatta değil, genel olarak tüm sosyal yaşamda refah ve huzur geleceği iddia edilmiştir (Rosenbloom, 1983). Taylor'ın (2018) eserinin başında verimsizliğin yol açtığı büyük kayba değinmiş, çarenin bir kurtarıcı beklemekte olmadığını, sistematik, bilimsel yöntemle bu verimsizliğin ve kaybın önüne geçilebileceğini belirtmiştir. Taylor'ın (2018) kuramının belli başlı ilkeleri şöyle özetlenebilir.

1. Her bir görevi yerine getirmenin en iyi yolunu bulup eski alışılmış yöntemleri terk etmek.
2. İş yapacak işçiyi bilimsel yöntemle dikkatli bir şekilde seçmek ve işçiyi motive edecek ücret dışında primler vermek
3. Tecrübeli ustabaşları işin başına geçirip, gerektiğinde bilimsel yöntemlere aykırı davranışların cezalandırılmasını sağlamak
4. İşin bölümlere ayrılmasını sağlayıp uzmanlaşmayı gerçekleştirmek ve zamanı etkili bir şekilde kullanmak
5. İşin tüm yetki ve sorumluluğunu tek bir merkezde toplamak
6. Hiyerarşik bir yapı oluşturmak

Taylor'un yönetim alanında ileri sürdüğü temel prensipler günümüzde modern yöneticiler tarafından hala kullanılmaktadır (Hodgetts, 1997: 21). Denilebilir ki, hem teorik hem de pratik alanda Taylor'un ilkeleri, küçük bir zümrenin teknik ihtiyaçlarına odaklanan yaklaşımların aksine örgütleri bütünlüklü bir şekilde değerlendirmeye çalışmıştır. Taylor çalışmasının birinci bölümünde bilimsel yöntemle hem çalışanın hem de işverenin maksimum refaha ulaşacağını belirtmektedir. Bu durum da verimlilik üzerinde olumlu bir etki sağlayacaktır. Taylor'ın refah, verimlilik ve kârlılık odaklı geliştirdiği yöntem, modern yönetimde ve birçok mesleki alanda kullanılmaktadır.

Taylor'ın yönetim ilkelerine getirilen en önemli eleştiri, örgütlerin daha çok teknik yönüyle ilgilendiği yolundadır. Bu noktada bağlam ve kültür olgusunun göz ardı edildiği belirtilmiştir (Sargut, 1994: 73). Ayrıca Taylor tipik bir mühendis-yönetici gibi davranarak motivasyon kaynağı olarak sadece ücretleri görmüştür. Çalışanın psikolojik boyutu göz ardı edilmiştir. Bu yönetime getirilen bir diğer eleştiri ise, onun antidemokratik yönüne vurgu yapmakta ve yönetim tarzının son derece otoriter olduğu belirtilmektedir (Lundgren, 1974: 38).

### 3.2. Yönetim İlkeleri Kuramı

Fayol bir maden mühendisidir ve üst düzey yönetici olarak çalıştığından, yönetim konusunda yoğun pratik deneyimi vardır. Hem uygulama noktasında hem de teorik düzeyde yönetim düşüncesinin önemi üzerinde ısrarla durmuştur. Bugün yönetim, okullar dâhil birçok kaynaktan insanı ve maddi kaynakları kullanma sanatı olarak tanımlanmaktadır (Poudyal, 2013; Ferdous, 2016). Fayol'un yönetim kuramı örgütlerdeki yönetim süreci için teorik bir çerçeve sunan önemli ana akım kuramlar arasındadır (Mahmood vd.,2012). Fayol (2018) eserinde ilk bölümde yöneticilik eğitiminin önemi üzerinde durarak yönetimin kapsamlı bir tanımını yapmıştır. İkinci bölümde yönetim ilke ve unsurları üstünde durmuştur. Fayol yönetimi beş unsura ayırmıştır.

1. Planlama
2. Örgütlenme
3. Kumanda
4. Koordinasyon
5. Kontrol

Fayol (2018) temelde insanın çalışmaktan kaçındığını belirtmekte, ödül ve cezaya tabi disiplinli bir çalışma ortamının yaratılması gerektiğine inanmaktadır. Üstlerin aslarını devamlı kontrol etmeleri gerektiğini söyler. Bu doğrultuda Fayol (2018: 23-52) yönetimin ilkeleri olarak 14 ilke belirlemiştir.

- **İşbölümü:** İşbölümünün temel amacı aynı çalışma emeğiyle daha fazla üretim yapabilmektir. Çalışanlar uzmanlık alanlarına göre işe atandıklarında işte daha iyi performans gösterirler.
- **Otorite:** Emir verme gücü ve yetkisidir. Otorite sorumluluktan ayrı olarak düşünülemez.
- **Disiplin-Gözetim:** Her bir çalışan kurallara uymak zorundadır. Çalışmanın sorunsuz bir şekilde sürebilmesi için disiplin önemli bir unsurdur.
- **Kumanda Birliği:** Çalışanlar tek bir yöneticinin sorumluluğu altındadır.
- **Yürütme Birliği:** İyi bir iş organizasyonu için çalışanların hedeflere ulaşabilmeleri adına tek bir yönetim altında iş yapmaları gerekmektedir.
- **Genel Çıkarların Özel Çıkarlara Tercih Edilmesi:** Hem çalışanlar hem de yöneticiler için kişisel çıkarlardan önce örgütün çıkarlarının önce gelmesi gerekmektedir.
- **Personel Ücretleri:** Çalışanların ve dolayısıyla örgütün memnuniyeti çalışanların adil ücret almalarına bağlıdır.
- **Merkeziyet:** Örgütün dengeli bir şekilde çalışmasını sağlar. İşbölümü gibi merkezileşme de doğal düzenle ilgilidir.
- **Hiyerarşi:** Hiyerarşik bir yapılanma etkili bir çalışmanın önemli unsurudur. Çalışanların bu hiyerarşik yapılanma içinde nerede konumlandıklarını bilmeleri gerekmektedir.
- **Düzen:** Örgüt içinde her çalışanın bir yeri, amacı ve statüsü olmak zorundadır.
- **Hakkaniyet-Eşitlik:** Tüm çalışanlara eşit oldukları bilinci verilmelidir. Yöneticiler hakkaniyetli ve adil olarak çalışanlarına yaklaşmalıdır.
- **Süreklilik İlkesi:** Çalışanın işe alışması ve başarılı olabilmesi için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Eğer ona bu süre verilmeden yeri değiştirilirse ve bu bir alışkanlık haline gelirse başarının gelmesi güçleşecektir.
- **Teşebbüs Fikri:** Çalışanlar inisiyatif alabilmeli ve önerilerde bulunabilmelidir.
- **Çalışanlar Arasında Birlik:** Örgütler başarılı olabilmek için takım ruhunun ve uyumun önemini bilmelidir. Birlik güç demektir.

Fayol'un yönetimle ilgili düşüncelerinden birçok uygulayıcı ve teorisyen etkilenmiştir. Yönetim konusundaki ilkeleri bugün hala büyük ölçüde geçerliliğini sürdürmektedir (Rodrigues, 2001; Wren vd., 2002). Bu ilkeler teknik, ticari, mali, güvenlik, muhasebe ve idari işlerde yönetim süreçlerinde uygulanmaktadır (Poudyal, 2013; Rahman, 2012).

### 3.3. Bürokrasi Kuramı

Bürokrasi her zaman örgütlerin işleyişlerinde önemli bir kavram olmuştur. Günümüzde de örgüt kuramlarında kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz olarak değerlendirilen merkezi bir kavramdır (Florian, 2016). Bürokrasi günümüzde genellikle kamu yönetimiyle aynı anlamda kullanılmaktadır. Bürokratik yönetim, klasik örgüt kuramının bir diğer çeşididir.

Günlük dilde kullanılan ve gereksiz yazışmayı ima eden anlamının aksine bürokrasi etkili bir idare şeklidir. Verimliliği ve etkinliği sürdürebilmek için hiyerarşik yapının ve rollerin açıkça belirlendiği bir yönetim biçimidir. Weber, bürokrasiyi toplumun rasyonel rasyonelleştirme sürecinin kaçınılmaz bir sonucu olarak değerlendirir. Rasyonellik bir modernite projesidir ve aklın genel ilkelerinin uygulanarak sorunlara çözüm alınacağına, bu şekilde düzenin sağlanacağına inanılır (Touraine, 1988). Weber rasyonellik konusunda iki kavram ortaya atmıştır. Bunlar; resmi rasyonellik ve gerçek rasyoneliktir. Resmi rasyonellik, hedeflere ulaşmak için kullanılan araçların kesin bir şekilde ve akılcı bir yöntemle hesaplanmasını ifade etmektedir. Gerçek rasyonellik ise soyut kavramlar aracılığıyla gerçekliğin teorik kısmıyla ilgilenmektedir (Clegg, 1990).

Weber'in bürokrasi kuramı, 19. Yüzyılın ikinci yarısında Batı toplumunda ortaya çıkmaya başladığını fark ettiği yeni bir örgütsel biçimi tanımlamaktadır. Modern iktisadi yaşamın temelini yasaların ve sayıların çeşitlenmesi oluşturmaktadır. Ona göre bu yeni örgütsel biçimde liderlik ve otorite daha önce olduğundan daha rasyonel bir çerçeveye bürünmüştür. Weber çalışmalarında güç ve otorite ilişkilerini yoğun olarak incelemiştir. Weber'e göre egemenliğe neden olan otorite, meşruiyetine göre sınıflandırılabilir ve buradan hareketle otoritenin üç türü vardır: Geleneksel, karizmatik ve yasal-ussal (Weber, 2011a).

**Tablo 2. Weber'in Otorite Türleri**

<b>Geleneksel Otorite</b>	Örf, adet ve geleneğe duyulan kutsallık
<b>Karizmatik Otorite</b>	Liderin karizmasına duyulan ilgi
<b>Yasal-Ussal Otorite</b>	Yasalara duyulan güven

Weber otorite türleriyle idari yapıları eşleştirmiştir. Geleneksel otorite geçmişten gelen ve geleneğe atfedilen kutsallık çerçevesinde şekillenmektedir. Karizmatik otoritede lidere mistik bir güç atfedilmekte ve liderin karizması etrafında toplanılmaktadır. Onun sıradan insandan çok farklı özelliklere sahip olduğu düşünülür. Lidere yüklenen özelliğin gerçeğe yakınlığı ya da uzaklığı önemli değildir, önemli olan burada algılama biçimidir. Yasal-ussal otoritede ise yasaların objektifliğine duyulan güven çerçevesinde bir itaat söz konusudur. Burada Weber karizmaya özel bir vurgu yapmakta, her dönemde değişimin karizmatik bir devrimle ortaya çıktığını iddia etmektedir (Pfaff, 2002: 8). Weber tarihsel süreçte güç ve otorite arasındaki ilişkinin bürokratikleşmeye yol açacağını söylemektedir. Weber bürokrasi yapılarının ilk örneklerinin Patrimonyal bir karaktere sahip olduğunu belirtmiştir. Bu otoritenin kaynağı gelenekseldir (Weber, 2011b: 325). Geleneksel otoritede lider ya da kral gelenekler öyle emrettiği için meşru otorite sahibidir. Onun otoritesi konusunda toplumsal bir uzlaşma vardır. Karizmatik otorite ise daha çok kriz dönemlerinde ortaya çıkabilmekte ve gücünü geleneklerden değil, bizatihi liderin ya da kralın kişisel özelliklerinden almaktadır. Toplum onun kişisel özellikleri nedeniyle onun otoritesini meşru kabul etmektedir. Burada yönetim aygıtı gevşektir ve lidere yakın olanlar tarafından idare edilmektedir. Aydınlanmayla birlikte bilimsel devrimlerin ortaya çıkması ve modern ulus devletlerinin kurulmasıyla Weber'in asıl bürokrasi dediği yönetim şekli ortaya çıkmıştır. Yasal-ussal otorite türünde kişiler lidere ya da yöneticiye değil, yasalara itaat ederler. Lidere yakınlık değil, liyakat önemlidir. Böylelikle geleneksel değerler ya da liderin mistik özelliklerine bağlı bir yönetim şekline yasalarla şekillenmiş daha ussal bir örgütlenme biçimine geçilmiştir (Weber, 2011a) Buradan hareketle Weber'e göre yasal otoritenin oluşabilmesinin kapitalizmin gelişmesine bağlı olduğu söylenebilir. Ona göre kapitalizm teknik rasyonelitenin gelişmesini destekleyen ekonomik ve sosyal örgütlenme biçimidir ve örgütler varlıklarını idame ettirebilmek için kaçınılmaz olarak bürokratik yönetim şekline evrilmek zorundadır.

Bürokratik yönetim tarzı, uzmanlaşmış kişilerden oluşan ve hedeflere ulaşmak için sistemli çalışan sağlam bir örgüt yapısını, nesnel ve rasyonel bir yönetim biçimini betimlemektedir. Bürokratik yönetimde görevler ve yetkiler rutin hale getirilmiş, kimin ne yapacağı ayrıntılı bir

şekilde tanımlanmıştır. Yapılan her türlü işlem düzenli bir şekilde kayıt altına alınmaktadır. Bu idari yönetimde çalışanlar ya da memurlar açısından ilerleme liyakat esasına dayanmaktadır. Tüm bu özellikler sonucunda bürokratik yönetim biçiminin geleneksel yönetim biçimlerine kıyasla karmaşık ve koordinasyon gerektiren işleri yapma noktasında daha üstün olduğu söylenebilir (Weber, 2011a).

Bürokratik yönetim tarzına getirilen en kayda değer eleştiri, sistemin esnek olmamasıdır. Yetki ve sorumluluklardaki katılık ve değişmezlik, kuralların fazla ve ayrıntılı olması yaratıcılığın önüne set çekmektedir. Bununla birlikte aşırıya kaçan kontrol mekanizmaları hiyerarşik yapıda güvensizlik olgusunu doğurma olasılığı mevcuttur.

#### 4. SONUÇ

Sanayi devrimiyle birlikte büyük ölçekli örgütlerin ortaya çıkması, yapılan yatırımların artması, yeni makine teknolojilerinin kullanılmaya başlanması ve örgütün daha kompleks bir yapıya bürünmesi, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için yönetimin önemini iyice ortaya çıkarmıştır. Kompleks örgütlerin sistemli bir şekilde yönetilebilmeleri ve koordinasyon sorunlarının önüne geçebilmek için açık, uygulanabilir ve bilimsel yönetim ilkelerine gerek duyulmuş ve klasik örgüt kuramları bir anlamda bu ihtiyaca cevap vermek için doğmuştur.

Klasik örgüt kuramlarının bazı ortak yönleri şu şekilde özetlenebilir: Uzmanlaşmış personel, yoğun işbölümü, işin standartlaşması, yoğun hiyerarşi, merkezci yönetim, örgütü kapalı bir sistem olarak değerlendirmeleri.

Klasik örgüt kuramlarına getirilen en önemli eleştiri, bu kuramların tüm sistematik ve bilimsel olma kaygılarına rağmen insanı yok saymalarıdır. İnsanı duygularından arındırarak bir makine, bir dişlinin parçası gibi görmeleridir. İnsan unsuru diğer üretim faktörleriyle bir tutulmuştur. Bu durum klasik kuramların iş hayatı için bütünlüklü bir çerçeve çizmesine engel olmuştur. Yine de klasik örgüt kuramlarının dönemlerinde büyük bir boşluğu doldurarak, hem pratik anlamda hem de teorik düzeyde öncü yaklaşımlar oldukları ve kendilerinden sonra gelecek kuramlara temel oluşturdukları söylenebilir. Bu kuramların öne sürdüğü bazı ilkeler olduğu gibi, bazıları ise revize edilerek halen yönetim alanında kullanılmaktadır.

#### KAYNAKÇA

Clegg, S. (1990). *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. London: Sage.

Cunliffe, A. L. (2008). *Organizational Theory*. USA: SAGE Publications Inc.

Daft, R. L. and Armstrong, A. (2007). *Organizational Theory and Design*. USA: Graphic World Inc.

Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*, New York: Free Press

Fayol, H. (2018). *Genel ve Endüstriyel Yönetim*. (Çev. M. Asım Çolakoğlu). Ankara: Adres Yayınları.

Ferdous, J. (2016). "Organization Theories: From Classical Perspective". *International Journal of Business, Economics and Law* 9 (2), 1-6.

Florian, M. (2018). "Unlikely allies: Bureaucracy as a cultural trope in a grassroots volunteer organization". *Scandinavian Journal of Management*, 34 (2), 151-161.

Hodgetts, R. M. (1997). *Yönetim: Teori Süreç ve Uygulama* (Çev. Canan Çetin-E. Can Mutlu). İstanbul: Der Yayınları.

Katz, D and Kahn R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

- Lundgren, E. F. (1974). *Organizational Management*. New York: Canfield Press.
- Mahmood, Z., Basharat, M., and Bashir, Z. (2012). "Review of Classical Management Theories". *International Journal of Social Sciences and Education* 2(1), 512-522.
- March, J. And Simon, H. (1958). *Organizations*, Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Institute of Technology. New York: John Wiley,
- Merkle, J. (1980) *Management and Ideology*. Berkeley: University of California Press.
- Onwuchekwa, C. I. (1993). *Management Theory and Organizational Analysis: A Contingency Theory Approach*, Obio (Nig) Enterprises, Enugu.
- Parsons, T. (1956). "Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 1, 67–85.
- Pfaff, S. (2002). "Nationalism, Charisma, and Plebiscitary Leadership: The Problem of Democratization in Max Weber's Political Sociology". *Sociological Inquiry*, 72 (1), 81-107.
- Poudyal, C. S. (2013). "Private Schooling and Fayol's Principles of Management: A Case from Nepal". *Journal of Education and Research* 3(1), 6-23.
- Rahman, Md. H. (2012). "Henry Fayol and Frederick Winslow Taylor's Contribution to Management Thought: An Overview". *ABC Journal of Advanced Research* 1(2), 32-41
- Rodrigues, C. A. (2001). "Fayol's 14 principles of management then and now: A framework for managing today's organisations effectively". *Management Decision*, 39 (10), 880-889.
- Rosenbloom, D. H. (1983). "Public Administrative Theory and the Separation of Powers". *Public Administration Review*, Vol. 43 (3), 219-227.
- Sargut, A. S. (1994). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: V Yayınları.
- Sarker, S. I., and Khan, M. R. (2013). "Classical and neoclassical approaches of management: An overview". *IOSR Journal of Business and Management*, 14 (6), 1-5.
- Taylor, F. (2018). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (Çev. H. Bahadır Akın) İstanbul: Çizgi Kitapevi.
- Touraine, A. (1988). "Modernity and cultural specificities". *International Social Science Journal*, 118, 443-457.
- Üsdiken, B. ve Leblebici, H. (2001). *Organization theory*. N. Anderson, D. Ones, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran (Der.), *International Handbook of Work and Organizational Psychology*: 377 – 397. 2. Cilt. Newbury Park, CA: Sage.
- Waldo, D. (1966). "Theory of Organization: Status and Problems", *The Study of Organization Behavior: Status, Problems and Trends*, Washington D.C. Comparative Administrative Group, American Society for Public Administration, (Papers in Comparative Public Administration, Special Series No. 8) s. 1-15
- Weber, M. (2011a). *Bürokrasi ve Otorite*, (Çev. H. B. Akın). Ankara: Adres Yayınları.
- Weber, M. (2011b). *Sosyoloji Yazıları*, (Çev. T. Parla), İstanbul: Deniz Yayınları.
- Wren, D. A., Bedeian, A. G., and Breeze, J. D. (2002). "The foundations of Henri Fayol's administrative theory". *Management Decision*, 40 (9), 906-918.