

Gülçin AYDIN

18169697894

Yönetim Bilişim Sistemleri (İÖ)

## 1. TAYLOR'UN BİLİMSEL YÖNETİM İLKELERİNİ YORUMLAYINIZ.

Taylor gözlemleri sayesinde elde ettiği sorunların çözümü için bilimsel yönetim ilkeleri önermiştir. Bu sorunlar ve önerdiği ilkeler şunlardır.

- Yapılan işlerde standart bir çalışma şeklinin olmaması = **Standartlaştırma**
- Verimsiz bir çalışma ortamı olması = **Hareket ve Zaman Etüdü**
- İşe alımlarda yetenek ve kabiliyete önem verilmemesi = **Personelin Sistematiik Seçim ve Eğitimi**
- Yönetici – işçi ayrımı olmaması = **Fonksiyonel Ustabaşılık**
- Günlük veya saat başı ücret uygulanması = **Farklılaştırılmış Parça Baş Ücret Sistemi**

**Standartlaştırma:** Yönetim, üretim faaliyetlerinin kontrolünü sağlamak için işle ilgili bilimsel araştırma yöntemlerini ve standartlarını belirlemelidir. Geleneksel iş yapma yöntemlerine dayalı tecrübeler yerine, her iş unsuru için bilimsel yöntemlere dayalı iş yapma yöntemleri geliştirilmelidir.

**Hareket ve Zaman Etüdü:** İşler için hassas saatlerle ölçülebilen standart zamanları belirleyerek, işçilerin yaptıkları işlerin bu standartlarla değerlendirilmesini sağlamalıdır. İşletmedeki tüm işler planlanmalı ve programlanmalıdır. Bu planlama işi, işçilere bırakılmamalı ve üst yönetim tarafından gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, işletmede bir planlama bölümü oluşturulmalıdır.

**Personelin Sistematiik Seçim ve Eğitimi:** Çalışanlar bilimsel esaslara uygun olarak seçilmeli, eğitilmeli ve yetiştirilmelidir. Yöneticiler, işçilerin karakterini, özelliklerini ve kısıtlayıcı etkenlerini incelerken, aynı zamanda onların gelişim potansiyellerini araştırmalı ve ilerleme fırsatları sağlamalıdır.

Taylor, işleri zamanında ve doğru şekilde yapan işçiler için "birinci sınıf insan" terimini kullanmıştır. "Birinci sınıf olmayan işçiler", fiziksel veya zihinsel olarak işe uygun olmayan veya yeterli performans göstermeyenlerdir. "Birinci sınıf olmayan kişi" ise çalışabilecek halde olan, ancak çalışmayan kişidir. Taylor, her işçinin kendisini "birinci sınıf işçi" yapabileceği bir iş bulabileceğini savunmuştur.

**Fonksiyonel Ustabaşılık:** Taylor, planlamaya yardımcı olacak bir örgüt yapısı geliştirmek için çalışmış ve günümüzde "fonksiyonel örgüt yapısı" olarak adlandırılan yapının temelini oluşturan "fonksiyonel ustabaşılık" kavramını ortaya atmıştır.

Belirli işlerde veya işin belirli bir kısmında uzmanlaşmanın sağlanması gerektiğini öne süren Taylor, böylelikle işçilerden daha fazla verim alınabileceğini savunmuştur. Ayrıca, "fonksiyonel ustabaşılık" kavramıyla, sekiz ustabaşından dördünün planlama bölümünde, diğer dört ustabaşının ise atölyede çalışması gerektiğini belirterek, ustabaşların çalıştıkları alanlarda uzmanlaşmalarını sağlamanın önemine vurgu yapmıştır.

**Farklılaştırılmış Parça Baş Ücret Sistemi:** Taylor, zaman esasına göre belirlenen klasik parça baş ücret sisteminin adil olmadığını düşünmüş ve yerine "farklılaştırılmış parça baş ücret" ödenmesi gerektiğini öne sürmüştür. Bu sistemde iyi performans gösteren işçilere daha yüksek ücret ödenerek "birinci sınıf insan" kavramının sağlanması amaçlanmaktadır. Bu sayede işini iyi yapan işçilerin daha iyi hayat standartlarına kavuşabilecekleri düşünülmektedir.

$S = \text{Ücret Toplamı}$

$P1 = (N)$ 'e göre fazla parça üretiminde parça başı ödenecek ücret

$P2 = (N)$ 'e göre az parça üretiminde parça başı ödenecek ücret

$n =$  İşçi tarafından bir saatte yapılan üretim

$N =$  İşçi tarafından bir saatte yapılması gereken parça adedi

EĞER  $n > N$  ise  $S = P1 \times n$  EĞER  $n < N$  ise  $S = P2 \times n$

## 2. NEOKLASİK YÖNETİM TEORİSİNİN DAYANDIĞI TEMEL KAVRAMLARI GENİŞ BİR ŞEKİLDE AÇIKLAYINIZ?

### NEOKLASİK YÖNETİM TEORİSİNİN TEMEL KAVRAMLARI

İşletme Yönetimi alanında temel kabul edilen Neoklasik Yönetim Teorisi, birçok önemli kavramı içermektedir. Bu kavramlar şunlardır;

- **Bireysel Farklılıklar:** Bu kavram, insanların birbirlerinden farklı olduğu yaklaşımını ele almaktadır ve psikolojiden kaynaklandığı bilinmektedir. İnsanların farklı olması yönetim açısından her bireyin farklı bir şekilde ele alınmasını gerektirir. Bu nedenle, her bir insanın özellikleri yönetim sürecinde temel bir analiz birimi olarak ele alınır.
- **Bir Bütün Olarak İnsan:** İnsanın biyolojik, sosyal ve psikolojik özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Bazı örgütler, sadece çalışanların becerilerini ve beyin gücünü kullanmayı tercih ederken, diğerleri insanı bir bütün olarak ele alırlar. Klasik yönetim anlayışı, insanı sadece biyolojik ve fizyolojik bir varlık olarak ele almıştır.
- **Davranışlar:** Davranışlarımızın nedenleri her zaman bir nedene dayanır. İnsan ilişkileri yaklaşımı, davranışların bir amaca yönelik olduğu ve bir güdülenme sistemine dayandığı temel kavramına dayanır.
- **İnsan ve Örgütün Karşılıklı Bağımlılıkları:** Neoklasik Yönetim Teorisi'nin önemli bir diğer kavramıdır. Örgütler insan amaçlı kuruluşlardır ve bu nedenle insanların örgüte ihtiyacı kadar, örgütlerin de insanlara ihtiyacı vardır. İnsanlar, kendi başlarına gerçekleştiremedikleri amaçları örgütlerin yardımıyla gerçekleştirebilirler.

- **Örgüt Sosyal Bir Sistemdir:** Örgütler, sosyal sistemler olarak kabul edilirler. Bu nedenle, örgütün sosyal bir sistem olarak ele alınması gerekir. Sosyal sistemin varlığı, örgütsel ortamın statik olmadığını, dinamik değişim içinde olduğunu gösterir.
- **İnsan İlişkilerinin Dayandığı Örgüt Modeli:** Neoklasik Yönetim Teorisi'nin en önemli kavramlarından biridir. Bu model, sosyal sistem modeline dayanır ve Teknik Örgüt, Beşeri Örgüt, Birey, Sosyal Örgüt, Biçimsel Örgüt ve Biçimsel Olmayan Örgüt gibi kavramlar içermektedir. Bu kavramlar,
  - *Teknik Örgüt:* Sosyal sistemi makine, aletler, ürünler (bitmiş ürünler) ve fiziki araçları kapsar.
  - *Beşeri Örgüt:* Sosyal sistemin tüm kişisel özellikleriyle birlikte insan unsuru ele alınmaktadır. Ayrıca bireyler ve gruplar arasındaki ilişkiler dikkate alınmaktadır.
  - *Birey:* Sosyal sistemin, nüvesini teşkil eder. Örgüte beraberinde getirdiği “duygular” ve “değerleri” temsil eder.
  - *Sosyal Örgüt:* Çalışan grup, nezaretçiler ve yöneticiler arasında karşılıklı etkileşimi ifade eder.
  - *Biçimsel Örgüt:* Biçimsel olarak belirlenmiş kural ve kaideleri ifade eder.
  - *Biçimsel Olmayan Örgüt:* Yönetim tarafından belirlenmemiş ve biçimsel olmayan ilişkileri ifade eder.