

DAVRANIŞ BİLİMLERİ

Prof. Dr. Hüner Şencan
İÜ İşletme Fakültesi
Davranış Bilimleri Anabilim Dalı*

Tarihsel Gelişim

Bilimler değişik şekillerde sınıflandırılmışlardır. En genel sınıflama 'doğal bilimler' ve 'sosyal bilimler' sınıflamasıdır. Doğal bilimler doğada gerçekleşen biyolojik ve fiziksel olaylarla ilgilenir. Konusu daha çok fizik kanunlarını saptamak, varlıkların biyolojik oluşumlarını incelemektir. Sosyal bilimler ise daha çok insan yaşamını konu edinir. Psikoloji, sosyoloji, tarih, siyaset bilimi, ekonomi, sosyal bilimlerdir. Görüldüğü gibi sosyal bilimler çok geniş ve değişik alanlarda insanı ve insan topluluklarının yaşam biçimini ve özelliklerini incelemektedir. Bilimlerin sınıflandırılmasında 1920'li yıllarda doğal bilimler ve sosyal bilimler ayrışması ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak o yıllarda 'sosyal bilimler' kavramından daha çok toplumsal olayların ve yaşam biçiminin incelenmesi anlaşılıyordu. 1950'li yıllara gelindiğinde bilim adamları özel olarak insanı odak noktası seçen ve insanı değişik disiplinlerin bilgi ve bulgularıyla değerleyen yeni bir yaklaşıma ihtiyaç olduğunu hissetmişler ve 'davranış bilimleri' adını verdikleri yeni bir disiplinin gelişmesine ön ayak olmuşlardır. Davranış biliminin (DB) sosyal bilimlerden ayrılması için ABD'de Ford Vakfı önemli bir çaba harcamıştır. Ford Vakfının raporuna göre davranış bilimleri sosyal bilimlerin farklı bir bölümüdür. Berelson ve Steiner'e göre Sosyal Bilimler altı disiplini kapsar: (1) Antropoloji, (2) Ekonomi, (3) tarih, (4) siyaset bilimi, (5) psikoloji ve (6) sosyoloji. Oysa davranış biliminin kapsam alanı daha geniştir. Antropoloji, psikoloji ve sosolojinin yanında sosyal psikoloji, leguistik, fiziksel antropoloji, sosyal ve beşeri coğrafya, psikiyatrinin bir bölümü, ekonomi, siyaset ve hukuk davranış bilimleri içinde sayılmıştır. Daha sonraki yıllarda davranış bilimleri içinde anılan disiplinlere matematik, biyoloji, ilahiyat, felsefe ve tıp gibi disiplinlerin de katıldığı görülmektedir. Handy ve Kurtz'a göre antropoloji, sosyoloji, tarih, ekonomi, siyaset, hukuk, psikoloji ve eğitim bilimleri davranış biliminin eski disiplinleridir. DB'nin yeni alanları bilişim kuramı, sibernetik, leguistik, simgesel davranışlar, oyun kuramı, karar verme kuramı ve değer kuramıdır.¹ Latham üç temel alana felsefe ve yönetim bilimleri de ilave etmiştir. Wadia'ya göre işletme ve yönetim bilimleri bütünüyle davranış bilimleri sayılmaz. Ancak yönetim biliminin bazı konuları davranış bilimine dönüşmekte ve yönetim bilimleri davranış bilimine yaklaşmaktadır.

Günümüzde 'davranış bilimleri' ve 'sosyal bilimler' kavramlarının birlikte anıldığı ve kullanıldıkları görülmektedir. Davranış bilimleri bir 'sosyal bilimdir'. Ancak tersi doğru olmayabilir. Sosyal bilimler tam bir davranış bilimleri olmayabilir.

Tanım

Davranış bilimleri, insan davranışlarını değişik disiplinlerin analiz yöntemlerinden, bilgi ve bulgularından yararlanarak bilimsel yöntemlerle sistematik bir biçimde inceleyen bir yaklaşım biçimidir. Bir başka tanımda davranış bilimleri "insanların nasıl davrandıkları, diğer kişiler ve çevreleriyle nasıl ilişki kurdukları konusunda" toplanan bilgi topluluğudur. Davranış bilimleri diğer disiplinler gibi pür, saf bir bilim disiplini değildir. Çünkü henüz evrensel çapta genel yasalara ulaşılamamıştır. Ancak pek çok durumda geçerli olan ilkeler, insan davranışlarına açıklık getiren modeller, insan davranışlarının anlaşılmasını sağlayan kuramlar geliştirilmiştir.

İnsan davranışları konusunda eğitim görmüş, bu konuda araştırmalar yapan, uzmanlık eğitimi almış kişiler aynı zamanda bir davranış bilimcisidir. Bu kişiler bir psikolog, sosyolog, antropolog veya yönetim bilimcisi olabilirler.

Davranış biliminin ayrı *tek bir bilim disiplini* mi olduğu yoksa çeşitli disiplinlere ait bilgilerin bir araya gelmesinden mi oluştuğu tartışılmıştır. Bu kapsamda 'davranış bilimi' sözcüğü ile 'davranış bilimleri' sözcüklerinden hangisinin alanı daha iyi yansıttığı gündeme gelmiştir. Günümüzde araştırmacılar çoğul ekiyle kullanılan 'davranış bilimleri' sözcüklerini tercih etmişlerdir.

* © Copyright. Tüm hakları saklıdır. Makul yararlanım ölçüsünden daha fazla aynen alıntı yapılamaz. Yapılan tüm alıntılar için referans gösterilmelidir.

Amacı

Davranış bilimlerinin amacı insanı anlamak, insanın belirli davranışlarına açıklama getirmek, davranışları yönlendirmek ve belli ölçüde davranışları kontrol altında bulundurmaktır. Davranış bilimcisi kendisine şu soruları sorar:

Nasıl davranıyor?

Niçin o şekilde davranıyor, temelinde yatan sebepler nelerdir?

Davranışların oluşmasında çevre kendisini nasıl etkiliyor?

Davranışları değiştirebilir mi? Nasıl?

Bu sorular sorulurken davranış bilimcisi 'normatif' bir hareket tarzına sahip değildir. İnsan davranışları için belirli 'kurallar' getirmez. İnsanlara belirli davranışların 'iyi' ve diğer davranışların 'kötü' olduğu gibi bir takım telkinlerde ve önermelerde bulunmaz. Bu 'ahlak' disiplinin konusudur. Davranış bilimleri sadece gözler ve yorumlar. Uygulayıcılara, yöneticilere ve kişilerin kendilerine işlerinden, ailelerinden ve yaşamlarından mutlu olacakları ipuçları sağlamaya ve onların kendilerini geliştirmeye çalışır.

Davranış Bilimlerinin Sınıflandırılması

Davranış bilimlerini oluşturan disiplinlerin sayısının her geçen gün artması üzerine bilim adamları sınıflandırma yoluna başvurmuşlardır. Disiplinler iki grupta değerlendirilir: temel disiplinler ve yardımcı disiplinler. Temel disiplinler veri, bilgi ve bulgular açısından en sık başvuru alan ve en eski olan disiplinlerdir. Yardımcı disiplinler ise veri ve bulgular açısından nispeten daha az başvuru alan ve yararlanılan disiplinlerdir. Ancak incelenen konunun niteliğine göre gerektiğinde bu disiplinlerden çok daha fazla yararlanılmış olabilir.

Temel disiplinler

Psikoloji
Sosyoloji
Antropoloji

Yardımcı Disiplinler

Yönetim Organizasyon
Ekonomi
Sosyal psikoloji
Siyaset bilimi
Tarih
Felsefe
İlahiyat
Coğrafya
Matematik – İstatistik

Temel disiplinlerin ilgi alanlarını kısaca aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

Psikoloji: Psikoloji insan ve hayvan davranışlarıyla ilgilenir. Başlıca ilgi konuları bireysel farklılıklar, zeka, tutumlar, algılama, motivasyon, öğrenme, çatışma, stres ve kişiliktir. "deneysel bir bilim dalı olarak psikoloji yalnız dışa vurmuş davranışı değil, aynı zamanda gerçek eylemi ve bunu ortaya çıkaran verileri de inceler."ⁱⁱⁱ

Davranış bilimleri bir takım varsayımları psikoloji disiplininden ödünç almıştır ve bunlar aşağıdaki gibidir:

- İnsanlar farklı şekillerde güdülenir (isteklendirilir) ve harekete geçerler.
- İnsanlar her zaman akılcı davranmazlar.
- İnsanlar birbirine bağlıdır. Bu bakımdan, bireysel davranışların genellikle işyerindeki sosyal şartlarla açıklanması gerekir.

Sosyoloji: İnsanların bir topluluk içinde yaşamaları nedeniyle başlarından geçirdikleri olguları ve bir bütün olarak toplulukların yaşam biçimlerini, toplu davranım biçimlerini konu edinir. Sosyolojinin üç ana konusu *gruplar*, *örgütler* ve *toplumdur*. Toplumsal davranışlar en küçük birim olan grupların davranışlarının incelenmesiyle anlaşılabilir ve yorumlanabilir. Sosyolojinin değişik alt branşları söz konusudur. Sosyal psikoloji, aile sosyolojisi, örgüt sosyolojisi, sanayii sosyolojisi, suç sosyolojisi bunların başlıcalarıdır. Davranış bilimleri aşağıdaki önermeleri sosyoloji disiplininin ödünç almıştır:

- Grup üyeleri içinde buldukları sosyal durumdan hem etkilenirler ve hem de sosyal ortamın değişmesini sağlarlar.
- İşyerlerinde hiyerarşiler, biçimsel olmayan küçük gruplar vardır ve gruplar bireylerin davranışlarını etkilerler.
- Örgütler birbirini karşılıklı olarak etkileyen parçalardan meydana gelen sosyal organizmalardır.

Antropoloji: İnsan davranışıyla çevre arasındaki ilişkileri araştırır. Antropoloji esas olarak toplum kültürüyle ilgilidir. Kültürleri birbiriyle ilgili bir sistemin parçaları olarak görür. Antropolojinin yaklaşımı günümüzden hareket ederek geçmişe, ilkel kültürlerle uzanarak insan davranışlarında meydana gelen evrimi incelemektir. Bu çerçevede zooloji (hayvan biliminden) ve jeoloji (yer bilimlerinden) yararlanır. Arkeologlar geçmişte genellikle ilkel kavimlerin, okur yazar olmayan toplulukların kültürlerini incelerken; günümüzde 'çağdaş kültürleri' de inceleme kapsamına almışlardır. Bu çerçevede endüstrileşmede kültürün rolü, çağdaş toplumların geleneksel yapılarıyla kalkınmışlık düzeyleri arasındaki ilişkiler, çağdaş toplumlarda ortaya çıkan etnik kökenli çatışmalar ve sorunlar yeni ortaya çıkan ilgililerdir.

Davranış Bilimlerinin Özellikleri

Çevre ve insanlar sürekli değişirken kişisel davranışların ne olacağını tahmin etmek çok zordur. Bu nedenle davranış bilimcileri *belirli koşullarda* ve *insanların çoğunluğunun* muhtemel davranışlarının ne olacağını anlamaya çalışırlar. Bireylerin davranışlarının tahmin edilmesi ancak yukarıdaki iki koşul çerçevesinde gerçekleştirilmeye çalışılır. Bu iki koşul aynı zamanda davranış bilimlerinin özellikleri konusunda da bilgi verir.

Davranış bilimlerinin gelişmesi ve endüstriye uygulanması Elton Mayo ve arkadaşlarının Western Elektrik şirketinin Hawthorne fabrikalarında yaptığı araştırmalara dayandırılır. Hawthorne araştırmaları davranış bilimlerinin gelişme zeminini oluşturur. Davranış bilimlerinin yarım yüzyıllık geçmişi dikkate alındığında başlıca özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Uygulamalı bir disiplindir.
2. Değer yönelimlidir, insanların değerlerini anlamaya çalışır.
3. İnsancıldır ve iyimserdir.
4. Ekonomik amaçları sağlamaya yöneliktir.
5. Kurumun veya herhangi bir örgütün toplam iklimiyle ilgilidir.
6. Çalışma gruplarının önemini vurgular.
7. Katılımı amaçlar.
8. Kişilerarası ilişkilerin yeterli düzeye gelmesi için çaba harcar.
9. Örgütü tüm bir sistem olarak görür.
10. Değişikliklerin dikkate alınmasından; sürekli gelişme ve uyumdan yanadır.

DB, öncelikle insanların davranışları hakkında önermeler ve varsayımlar geliştirir. Bu önerme ve varsayımları laboratuvar ortamında veya kontrollü şartlar altında test edilerek olguya ilişkin genellemeler yapılır. Örneğin devamsızlık yapan, işe sürekli geç kalan işçilerin bu davranışlarının nedenleri konusunda varsayımlar geliştiririz. Bu varsayımlardan biri müdürün yönetim tarzı olabilir. İşletmelerde bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda bu savın (iddianın) ne derece geçerli olduğu saptanır. Bu örnekte görüldüğü gibi, davranış bilimleri olayı sadece açıklama amacı gütmeyen aynı zamanda davranışları kontrol altına almayı ve insanların davranışlarını değiştirmeyi hedefler. Devamsızlık ve geç kalmalar azaltılmalı veya ortadan kaldırılmalıdır. Müdürler, şefler bölümlerini ve birimlerini daha iyi yönetmeli, astlarını memnun etmelidirler. Amaç hem çalışanların ve hem de yönetenlerin azamî faydayı, tatmini elde etmelerini temin etmektir.

DB, insanı düşünen, hisseden ve duygulanan bir varlık olarak değerlendirir. İnsanın özerk, yaratıcı ve üretken olduğunu ve işletmenin amaçlarına değerli katkılar yapabileceğini düşünür.* Davranış bilimlerinde örgütsel hedeflere ulaşabilmek için insanın geniş bir potansiyele sahip olduğu ve bu potansiyelden yararlanmak gerektiği düşüncesi ön plandadır. Örgüt eğer bu potansiyeli harekete geçirebilirse, insanlar sahip oldukları potansiyeli optimal düzeyde kullanabilirlerse firmanın etkinliği, verimliliği ve kârlılığı artacaktır. Örgütlerde çalışan insanların ihtiyaçları ve beklentileriyle sahipler ve yöneticilerin ihtiyaç ve beklentileri birbirine karşıt değildir. Bunlar eşit değerde ve bütünleyici niteliktedir.

Örgütün bütün olarak 'havası', iklimi önemlidir. Yöneticilerin sadece fiziksel koşulları iyileştirmesi, çok iyi çalışma büroları oluşturması, son teknolojik imkanlara sahip olması, herkese birer bilgisayar vermesi yetmez. Belki bunlardan daha önemli olanı, çalışanların kendilerini 'rahat' ve 'huzurlu' hissedecekleri bir çalışma ortamıdır. Bu iklimi yaratacak faktörler ise etkin yönetim anlayışı, uygun ücretleme sistemi, çalışanların kendilerini kanıtlamalarına ve geliştirmelerine imkan sağlanması, iş arkadaşlarıyla saygı ve güvene dayalı ilişkilerin kurulması ve çalışanlara değer verilerek onlarda başarı duygusunun yaratılmasıdır.

Davranış bilimleri örgütleri sistem yaklaşımıyla ele alır. Örgütün sadece insan kaynakları gibi belirli departmanlarıyla veya sadece örgüt hiyerarşisinin tabanını oluşturan beden işçilerinin davranışlarıyla ilgilenmez. Tüm departmanlar, en alt düzeydeki bir çalışandan en üst düzeydeki genel müdüre kadar tüm çalışanların davranışlarını kendisine konu edinir. Sistem yaklaşımı çerçevesinde ayrıca insan-makina etkileşimlerini kendisine konu edinir.

Davranış Bilgilerinin Uygulandığı Alanlar

Davranış bilimleri yaklaşımı; örgütlerde, genel olarak toplumda ve dünyada gerçekleşen olaylara 'tünel bakış açısı' yerine geniş bir perspektiften bakmayı, değerlendirme ve yorum yapmayı gerektirir. Olayların ve davranışların tek bir sebebi yoktur. Bir olay değişik perspektiflerden bakıldığında bir çok faktörle açıklanabilir. Bu bakış açısının kazanılması, olguyu 'basitleştirmekten' ve 'kolay açıklamalardan' uzaklaştırmakta resmin daha doğru bir şekilde görünmesini sağlamaktadır. Bu nedenle hayatın pek çok alanında, pek çok bilimsel branşta davranış bilimlerinin uygulandığını görmekteyiz. Sıralamak gerekirse davranış bilimleri bir disiplin ve yaklaşım biçimi olarak aşağıdaki alanlarda uygulanmaktadır.

1. Tıpta davranış bilimleri
2. Sporda davranış bilimleri
3. Askeriyede davranış bilimleri
4. Hemşirelikte davranış bilimleri
5. Ailede davranış bilimleri
6. Eğitim bilimlerinde davranış bilimleri
7. Mühendislikte davranış bilimleri
8. Sanayide davranış bilimleri
9. Hizmet sektöründe davranış bilimleri

Son yıllarda önemli tüm branşlarda bu bakış açısının kazanılması için öğrencilere davranış bilimleri dersleri okutulmaya başlanmıştır. Örneğin ABD'de ana branş derslerini seçinceye kadar tüm üniversite öğrencilerinin haftalık 3 saat davranış bilimleri derslerini almaları zorunlu tutulmuştur. Davranış bilimleri uygulama olarak en fazla sanayide ve iş hayatında gelişme göstermiştir. Yönetici ve yönetilen davranışlarının ekonomi üzerindeki doğrudan etkisi disiplinin endüstrideki gelişmesini hızlandırmıştır. Davranış bilimleri bilgilerinin 1960'lı yıllarda hızla gelişmeye başlaması ve endüstriye uyarlanmasıyla birlikte yan dal olarak Örgütsel Davranış disiplini gelişmiştir.

Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış, davranış bilimleri yaklaşımının örgütlere, endüstriye uygulanış biçimidir. Davranış bilimleri anlayışının *ayrı bir disiplin olarak* gelişmesinden çok önce işletmelerdeki insan davranışları konusunda yapılan araştırmalar örgütsel davranışın gelişmesine doğal bir zemin oluşturmaktaydı. Bu

* Bilim veya bilimsel yaklaşım, canlı bir varlık değildir. İfadelemede 'düşünür' veya 'bakar' gibi sözcüklerin kullanılması, anlatım ve betimlemede 'kişileştirme'den yararlanarak düşünceleri daha iyi ifade etmeye yöneliktir.

süreç içinde *yönetim bilimlerinin* gelişmesiyle *davranış bilimleri* ve *örgütsel davranışın* gelişmesi paralelik gösterir. 1950 – 1960 dönemi bir taraftan davranış bilimlerinin ve diğer taraftan sanayiideki uygulamalarıyla *örgütsel davranışın* oluşum dönemi olarak isimlendirilirse, 60'lı yılların başından itibaren işletme fakültelerinde ve iş hayatında 'örgütsel davranış' kavramının yaygınlık kazanmaya başlamasıyla gelişme dönemine geçilmiştir. Psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikolojinin 1960'lı yıllardan itibaren yönetim bilimiyle birlikte ele alınıp değerlendirilmesi 'örgütsel davranış' anlayışının gelişmesini sağlamıştır.

Örgütsel davranışın gelişimini 'yönetim biliminin' gelişmesiyle başlatmakta yarar vardır. Çünkü yönetim biliminin gelişmesi örgütsel davranış yaklaşımının gelişmesini hızlandırmıştır.

Klasik Yönetim yaklaşımı

Klasik yönetim yaklaşımı 1900'lerde başlamış ve 1920'lere kadar devam etmiştir. Klasik yönetim ekolü *etkinlik* üzerinde odaklanmış ve çalışanların bilimsel yöntemlerle dehe etkin ve verimli bir şekilde çalıştırılabilecekleri temasını işlemiştir. Bu dönemde başlıca üç ekol gelişme göstermiştir.

Bilimsel yönetim
İdeal bürokrasi modeli
Yönetsel teori modeli

Bilimsel yönetim bir işi en iyi bir şekilde yapmanın *tek yönetimi* olduğu düşüncesiyle etkinlik üzerinde dururken, bürokrasi modeli akılcı yöntemlere göre geliştirilen *kurallar* ve *sistem prosedürleri* üzerinde odaklaşmıştır. Yönetsel teori yaklaşımı ise örgütte bilgi akışı konusu üzerinde odaklaşmıştır.

Sistem Yaklaşımı

II. Dünya Savaşının yapıldığı 1940'lı yıllarda yönetimde sistem yaklaşımı gelişmeye başladı. Bu yaklaşım sorunları çözmek için matematik, istatistik ve mühendislik bilimlerinden alınan kavramları kullanmaya başladı. Yöneticiler sorunlara optimum çözümler bulmak için sistem yaklaşımından hareket ederek bilimsel analiz yöntemlerini kullandılar. Sistem bir bütünü oluşturan ve birbirleriyle ilgili parçalardan oluşan bir bütündü. Sistem çevresinden girdi (malzeme, insan, bilgi) almakta ve bu bilgileri belirli bir süreç içinde değişikliğe uğratmakta ve belirli sonuçlar (ürünler ve hizmetler) ortaya koymaktadır. Ortaya çıkan sonuçlar başlangıçta hedeflenen amaçlara uygun veya farklı olabilmektedir. Sonuçların niteliğine ilişkin bilgiler geri besleme mekanizması ise başlangıç aşamasına geri döndürülmektedir. Üretim, finans ve insan kaynakları gibi birbirine bağımlı olan sistemler örgütsel amaçları gerçekleştirmek için sinerji anlayışıyla çalışmak durumundaydı. Sistem sinerjiyi doğurmaktadır. Birleşmiş, bütünleşmiş ve koordineli hareketler tek başına herhangi bir parçanın meydana getireceği ve üretebileceği etkiden çok daha fazlasına meydana getirebilmekteydi. Sistem kavramıyla ilgili önemli bir diğer kavram entropidir. Entropi sistemin çökmeye başlaması ve sonuçta yok olmasıdır.

Beşeri İlişkiler Ekolü

1920'lerden 1950'lere kadar geçen dönem klasik beşeri ilişkiler yaklaşımı olarak isimlendirilmiştir. Bu dönemde örgütlerin daha çok insan ögesi üzerinde durulmuştur. Yönetim yazınında bu dönem aynı zamanda 'neo-klasik yönetim anlayışı' olarak isimlendirilir. Yeni yönetim anlayışı olarak isimlendirilmesinin nedeni klasik yönetime bir tepki olarak gelişmesindedir. Beşeri ilişkiler yaklaşımının Hawthorne araştırmalarıyla başladığı kabul edilmektedir. Bu araştırmalar 1924'te başlamış ve dokuz yıl sürerek 1933 yılına kadar devam etmiştir. Bu dönemde hawthorne araştırmalarının dışında Harwood Pijama Endüstrisi araştırması, 'Yankee City' araştırması, Tavistok Kömür Madeni Araştırması, Liderlik ve Grup Yaşamı araştırmaları yapılmıştır.

Modern Beşeri İlişkiler Yaklaşımı / Örgütsel Davranış

"1950'li yılların sonlarından itibaren Chris Argyris, Douglas McGregor, Rensis Likert yazı ve eserlerinde ortaya attıkları görüşler çok ilgi çekmiş ve kısa zamanda taraftar kazanarak 'modern beşeri ilişkiler' yaklaşımı doğmuştur."ⁱⁱⁱ Öte yandan bu dönemde bir taraftan bilimlerin incelenmesinde 'davranış bilimleri' yaklaşımı özendirilirken diğer taraftan bu yaklaşımın örgütlere ve sanayiye uygulanmasıyla 'örgütsel davranış' bilimleri kavramının yaygınlaştığı görülür.

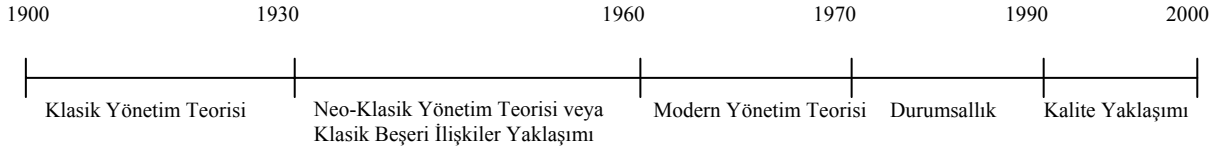
Durumsallık yaklaşımı

1960'lı yılların ortalarında durumsallık ve koşulsallık yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım örgütsel süreçlere ve durumun karakteristik özelliklerine önem vermiştir. Yaklaşımında örgütsel yapının durumun gerektirdiği şartlara uyum göstermesine önem verilir. Genel geçerli evrensel yönetim yaklaşımı yerine geleneksel, davranışsal, ve sistem yaklaşımlarının duruma ve şartlara göre etkili olabileceği görüşünü ön plana çıkarmıştır. Koşulsallık yaklaşımına göre yöneticiler hareket tarzlarını belirlerken bir çok faktörü göz önünde bulundurmalarıdır. Durumsallık yaklaşımı bir anlamda değişik düşünce ekollerinin görüş ve fikirlerini bir araya getirerek her birinin belirli durumlarda etkili ve başka durumlarda etkisiz olabileceğini vurgulamıştır.

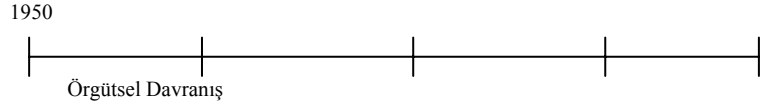
Kalite Yönetimi Yaklaşımı

1990'lı yıllardan itibaren dünyada yönetim sistemleri açısından kalite anlayışı ön plana çıkmış ve yöneticiler 'kalite yönetim sistemleri' geliştirmeye önem vermeye başlamışlardır. Bu çerçevede değişim mühendisliği, kaotik yönetim gibi yeni kavram ve modellerin geliştiği görülmektedir.

Yönetim Bilimlerinin Tarihsel gelişim çizgisi



Davranış Bilimlerinin Tarihsel gelişim çizgisi



Notlar

ⁱ S. Nadia Maneck, *Management and Behavioral Science* [Yönetim ve Davranış Bilimleri], Boston: Ally and Bacon, 1968, 21 – 53.

ⁱⁱ A.Can Baysal ve Erdal Tekaslan, *Davranış Bilimleri*, İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayını, 1998, 9.

ⁱⁱⁱ A. Baransel, Klasik ve Modern Beşeri İlişkiler, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1) 57 – 74.