

Farklı Yönetim Yaklaşımları ve Modelleri

Amaç Odaklı Yönetim (sorun odaklı, sonuç odaklı)

- Ortaya çıkan sorunları çözmeye odaklanmış yönetim anlayışıdır.
- Bu yönetim anlayışında sorunun çözülmesi kendi başına bir amaçtır.
- Yönetim etkinliklerinin çoğunluğunu bürokratik işlemler ve mevzuata uymak için yapılan çalışmalar oluşturur.
- Zamanın çoğu bir sorundan diğerine geçerek harcanır ve belki de sorunların çoğu tam olarak çözülemez.
- Yapılan iş üzerinde gerekli sürenin harcanıp harcanmadığı ve sonucun elde edilip edilemediğine bakılır.

Süreç Odaklı Yönetim

- Bu yönetim anlayışına göre odak nokta sonuçları kontrol etmek değil, üretim esnasında etkide bulunarak süreci amaca uygun hale getirmektir.
- Süreç odaklı yönetim anlayışında performansın yükseltilmesi için çalışmalar yapılır.
- Sadece sonuca ulaşıp ulaşılamadığına değil sonuca ulaşılmaya verilen uğraşlara, yani sürece önem verilir.
- Sorunun kaynağı olarak kişi değil süreç görülür.
- Yanlış kimin yaptığı değil, yanlışın neden ortaya çıktığı üzerinde durulur.

Otokratik Yönetim

- Otokratik yönetim baskıcı bir yöntemdir. Bu yaklaşımda bütün güç yöneticinin elinde toplanır.
- Yöneticinin emirleri astlar tarafından koşulsuz olarak yerine getirilir. Aksi durumda ceza verilir.
- Otokratik yönetimin dayanağı yasalar ve makamdır.
- Yönetici en iyi bilen, astlarınca izlenmesi gereken bir otorite olarak; astlar ise pasif, zorlamayınca çalışmayan, sıkı bir şekilde denetlenmesi gereken kişiler olarak görülür.

Koruyucu Yönetim

- Bireylerin kendilerini güvenli hissetmelerini, yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlamayı hedefleyen yönetim biçimidir.
- Kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesinden çok, çalışanların gereksinimlerini karşılama ön planda tutulur; çünkü, bireylerin kendilerine sağlanan yararlarla kuruma bağlanacakları ve böylece güçlerini kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için haryacayacakları varsayılmaktadır.

Destekçi Yönetim

- İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan bu yönetim anlayışına göre örgütsel amaçları gerçekleştirmek için bireyler desteklenir.
- Bu anlayışa göre birey özgeçmiş, değerleri, kurumdan beklentileri ve deneyimleri itibarıyla tanınır ve yönetici, kendini geliştirmesi için ona önderlik eder.
- Bu yöntem anlayışı, bireylerin işlerinde etkin olmayı, sorumluluk almayı; yönetime katılmayı istedikleri ve işbirliğine yatkın oldukları varsayımına dayanır.

Birlikçi Yönetim (collegial)

- Kendi kendini yönetmede ve denetlemede yeterli olan eğitimli ve uzman kişilerin çalıştığı kurumlarda uygulanan bir yöntem biçimidir.
 - Genel olarak birlikte çalışmaya (takım çalışması) dayalıdır.
 - Çalışmaların üretken bir şekilde yürütülmesi için bürokratik engellerin kaldırılmasına, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasına, onların iş dışında uğraşmalarını gerektirecek sorunların çözülmesine çalışılır.
 - Bu yönetim biçiminde, bireyin mesleki coşkuya ulaşacağı, üretkenliğinin artacağı ve kurumuna yüksek düzeyde katkıda bulunacağı düşünülür.
-

Yapısal Modeller

- Genel olarak amaç merkezli, rasyonel karar mekanizmalarına dayalı süreçlerin olduğu, Taylor ve Weber'in düşünceleri ile özdeşleşmiş olan modellerdir.
- Bu modellerde örgütün yapısının oluşturulmasına öncelik verilmektedir.
- Gerçekten de Taylor ve Weber, örgütün verimliliğini artırmak için yapısının (işe uygunluk, görev tanımı, hiyerarşi, denetim) verimliliğe yönelik olarak düzenlenmesine önem vermektedirler.
- Bireyselliğin göz ardı edilmesi, yukarıdan aşağı işleyiş, duruma göre değişmeme, bu modelin temel eksiklikleridir.

Yönetimsel Modeller

- Fayol, Follet (dinamik yönetim) gibi teorisyenlerin düşüncelerinden esinlenerek geliştirilen modellerdir.
- Bu modellerde örgütü verimli kılmak için yapıdan daha çok, etkin bir yönetimin gerekliliği tercih edilir.
- Yönetim, bir süreçler bütünü olarak görülür. Bu bütünlüğü oluşturan süreçler, planlama, örgütlenme, işe alma, yönlendirme, koordinasyon, rapor etme, bütçeleme, denetleme gibi süreçlerdir.

Nicel Modeller

- Bu modellerde örgüt ve işleyiş, matematiksel modellerle açıklanmaya ve tanınmaya çalışılır.
- Nicel modeller, örgüte ve yönetime yeni bir görüş getirmekten çok, yapısal ve yönetimsel kuramların getirdiği örgün yapısını ve yönetim süreçlerini temel alır ve bunları nicel bir yaklaşımla matematiksel modellere bağlamaya çalışır.

Davranışsal Modeller

- Bir örgütün var olması için bireylerin davranışlarını önemli gören modellerdir.
- Bu modelde birey örgütün en değerli varlığı olarak görülür.
- Birey sadece parasal özendiricilerle değil, psikolojik ve toplumsal güdüleyiciler yoluyla da verimli olur.

Durumsal (öznel) Modeller

- 1950'li yıllarda doğan, 1970'li yıllarda benimsenip yaygınlaşan Contingency (Değişebilirlik) kuramına dayanan modellerdir.
- Bu kurama göre en iyi örgün modeli ya da en iyi yönetim biçimi yoktur.
- En iyi örgüt modeli örgüte uygun olan, en iyi yönetim biçimi ise yönetilenlerin niteliğine uyandır.
- Dolayısıyla her örgütün kendi doğasına uygun bir yapısı ve yönetim biçimi olmalıdır.
- En iyi olarak nitelene nbir örgüt modeli ve yönetim biçimi, uygulanan örgüte uymadığında en kötüye dönüşebilir.
- Durumsal modellerde üyelerin inanç ve algılamaları üzerinde durulur. Bireylerin olaylara yükledikleri anlamlara ilgilendirilir.
- Yapı daha önceden kesin olarak belirlenmez, insan ilişkilerinin bir ürünü olarak ortaya çıkar.

Belirsizliğe Bağlı (esnek) Modeller

- Örgütlerin karmaşıklığını ve belirsizliğini vurgulayan modellerdir.
- Örgütler belirgin bir yapıdan çok, gevşek ve değişen bir yapıdadır.
- Bireyler genellikle açık ve net bir amaç yerine genel amaçları kabul eder.

Demokratik Modeller

- Formal modellere karşı geliştirilmiş olup daha çok katılıma dayalı olan modellerdir.
- Bu modelde kurumun değerlerinin üyeler tarafından paylaşılmasına önem verilir.
- Çok çeşitliliğin, grup etkinliklerinin, ihtilafların olduğu bir yapıya dayalıdır.
- Bu tür modellerde amaçlar net olmamakla birlikte karar alma süreci de oldukça karmaşıktır ve pazarlığa, görüşmeye dayalıdır.
- Bu tür modeller bireylerin katılımını özendirmesine rağmen örgütsel standartların ihmal edilmesine açıktır.