

Geçmişten Modernliğe Yönetimde İnsan: İnsanlığın Beka Arayışları*

Humanity in Governance from Past to Modernity: Humanity's Quest for Survival

Çalışma Başvuru Tarihi: 24.04.2026

Çalışma Kabul Tarihi: 20.07.2026

Çalışma Türü: Araştırma Makalesi

Vuslat AKÇALI**

Anahtar Kelimeler:

Yönetim Kuramları,
Eski Medeniyetler,
Yönetim Süreçleri.

JEL Kodları: B41,
M10, N01

ÖZET

Bu çalışma, yönetim olgusunu insanlığın ilk toplumsal yapılanmalarından başlayarak modern yönetim anlayışına kadar tarihsel bir perspektif içerisinde ele almaktadır. Yönetim, insanlık tarihinin erken dönemlerinden itibaren bireylerin hayatta kalma, birlikte var olma ve toplumsal düzeni sürdürebilme gereksinimlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmış; iş bölümü, görev paylaşımı ve örgütlenme gibi unsurlar aracılığıyla gündelik yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. İnsanoğlunun fiziksel açıdan sınırlı kapasitesine rağmen varlığını sürdürebilmesinin temelinde, gelişmiş bilişsel yetenekleri ve bu yetenekler doğrultusunda geliştirdiği kolektif yaşam pratikleri yer almaktadır. Evrimsel süreç içerisinde bireyler, birlikte hareket etmenin ve örgütlü yaşamın hayatta kalma ile doğrudan ilişkili olduğunu kavramış; bu durum yönetim anlayışının temellerini oluşturmuştur. Bu bağlamda çalışma, tarihsel süreç boyunca yönetim algısının ve uygulamalarının nasıl şekillendiğini inceleyerek, ilkel topluluklardan modern organizasyon yapılarına uzanan dönüşümü bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmektedir.

Keywords:

Management Theories,
Ancient Civilizations,
Management
Processes.

JEL Codes: B41, M10,
N01

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of management within a historical perspective, starting from the first social structures of humanity up to the modern management approach. Management emerged as a result of individuals' needs to survive, coexist, and maintain social order since the early periods of human history; it has become an inseparable part of daily life through elements such as division of labor, task sharing, and organization. At the basis of human beings' ability to sustain their existence despite their physically limited capacity lie their advanced cognitive abilities and the collective life practices they developed in line with these abilities. Within the evolutionary process, individuals realized that acting together and organized life are directly related to survival; this situation formed the foundations of the understanding of management. In this context, by examining how the perception and practices of management have been shaped throughout the historical process, the study evaluates the transformation extending from primitive communities to modern organizational structures with a holistic approach.

* Bu makale Vuslat AKÇALI tarafından hazırlanan “Durumsallık Yaklaşımı Temelinde Kişilik Kuramlarının İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezi bağlamından hazırlanmıştır.

** Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; Yönetim ve Organizasyon ABD, Yüksek Lisans Öğrencisi, vslt.akcli@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-0880-289X

1. GİRİŞ

Beka kavramı, söz konusu coğrafyanın ve kültürel birikimin bir ürünü olarak, birlik içinde varlığını sürdürebilme ve süreklilik sağlayabilme anlamlarını içermektedir. Bu bağlamda yönetim olgusu, kültürel olarak çoğu zaman siyasal bir içerik kazanmakla birlikte, bu çalışmanın odağı insan merkezli bir perspektifle farklı toplumların tarihsel süreç içerisinde var olma ve varlığını sürdürme kaygılarını karşılaştırmalı biçimde incelemektir. Böylece, başlangıçta yalnızca kendi topluluğunun devamlılığını sağlamaya çalışan insanın, zamanla edindiği deneyim ve birikimler doğrultusunda modern yaşamda kurumsallaşma ve örgütlenme süreçlerine daha etkin biçimde uyum sağlayabildiği ileri sürülmektedir.

Yönetim, insanlığın erken dönemlerinden itibaren gündelik yaşamın doğal bir parçası olarak ortaya çıkan ve bireylerin hayatta kalma, birlikte var olma ve toplumsal düzeni sürdürebilme gereksinimlerine yanıt veren bir yapılanmadır. Bu süreçte insanlar, sahip oldukları gelenek ve görenekleri sonraki kuşaklara aktarabilmek amacıyla örgütlü yaşam biçimlerini benimsemiş; grup içi iş bölümü, görev paylaşımı ve koordinasyon gibi unsurlar çerçevesinde çeşitli faaliyetler geliştirmiştir. Bu yönüyle yönetim, yalnızca modern organizasyonlara özgü bir kavram olmayıp, insanlığın kolektif yaşam pratiklerinin tarihsel bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (North, 1990; Mintzberg, 1973).

İnsanoğlunun fiziksel açıdan sınırlı kapasitesine rağmen tarihsel süreç boyunca varlığını sürdürebilmesinin temelinde, gelişmiş bilişsel yetenekleri yer almaktadır. Evrimsel süreçte düşünebilen, üretebilen ve çevresini dönüştürebilen bir varlık olarak Homo sapiens; alet yapımı, ateşin etkin kullanımı, kavramsal düşünme ve gelişmiş iletişim becerileri sayesinde planlama ve iş birliği gerektiren grup faaliyetlerinde başarılı olmuş ve bu sayede hayatta kalmayı başarmıştır (Wren ve Bedeian, 2021; Harari, 2015). Bu durum, yönetim olgusunun kökeninde yer alan örgütlenme, koordinasyon ve kolektif hareket etme becerilerinin evrimsel temellerine işaret etmektedir.

Ayrıca, örgütlenme ve iş birliği kapasitesinin insan türünün başarısındaki belirleyici rolü, evrimsel biyoloji ve sosyal bilimler literatüründe de geniş biçimde ele alınmaktadır. Özellikle iş birliğine dayalı toplumsal yapıların, bireysel hayatta kalma olasılığını artırdığı ve kurumsal yapıların oluşumuna zemin hazırladığı ifade edilmektedir (Nowak, 2006; Ostrom, 1990). Bu çerçevede yönetim, yalnızca teknik bir faaliyet değil; aynı zamanda insanın evrimsel, bilişsel ve toplumsal gelişiminin bir ürünü olarak değerlendirilmelidir.

Organizasyonların ortaya çıkış nedenleri tarihsel süreç boyunca özünü korumuş ve temel olarak ortak amaçların gerçekleştirilmesi, bireylerin bir gruba ait olma ihtiyacının karşılanması ve hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakların kolektif biçimde temin edilmesi gibi unsurlar etrafında şekillenmiştir (Wren ve Bedeian, 2021). Bu bağlamda organizasyonlar, bireysel yetersizliklerin aşılması ve kolektif etkinliğin artırılması amacıyla ortaya çıkan yapılar olarak değerlendirilmektedir.

Yönetim olgusunun ilk örnekleri, farklı toplumsal formlar içerisinde (kabile, site ve devlet) deneyimlenmiş olup, en belirgin ve sistematik görünümünü askeri yapılanmalar içerisinde göstermiştir. Zamanla bu yapılar, yalnızca savunma temelli olmaktan çıkmış; ekonomik kaygılar ve toplulukların sürdürülebilirliği doğrultusunda daha karmaşık ve çok boyutlu bir nitelik kazanmıştır (Nişancı, 2015).

Arkeolojik bulgular, yönetim olgusunun kökenlerinin M.Ö. 5000’li yıllara, Sümer uygarlığına kadar uzandığını göstermektedir. Bu durum, tarih öncesi dönemlerde dahi insanların belirli bir düzen içerisinde örgütlenmiş topluluklar hâlinde yaşadıklarını ve kendilerine özgü yönetim anlayışları geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Eski Mezopotamya, Antik Yunan ve Roma medeniyetleri; kamusal işlerin yürütülmesi, ulaşım ve altyapı sistemlerinin geliştirilmesi, büyük ölçekli mimari yapıların inşası ve muhasebe uygulamalarının kurumsallaşması gibi alanlarda ileri düzey idari uygulamalar sergilemişlerdir. Bu uygarlıklar, yönetim ilkelerinin tarihsel bağlamda nasıl uygulanabildiğine dair somut örnekler sunmaktadır.

Benzer şekilde, M.Ö. yaklaşık 2600 yıllarında Mısır Firavunu Khufu (Keops) döneminde inşa edilen piramitler, dönemin gelişmiş planlama, örgütlenme ve koordinasyon becerilerinin açık bir göstergesi niteliğindedir. Bu tür anıtsal yapıların ortaya konulabilmesi, sistematik iş bölümü, uzmanlaşma ve etkin kaynak yönetimi gibi temel yönetim fonksiyonlarının varlığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, M.Ö. 4. yüzyılda Büyük İskender liderliğindeki Makedonya Krallığı’nın da geniş coğrafyalara yayılan hâkimiyetini sürdürebilmesinde güçlü ve bütüncül bir örgütsel yapı önemli rol oynamıştır.

Yönetim düşüncesinin erken dönem örnekleri arasında, birçok kaynakta ilk yönetim danışmanlarından biri olarak kabul edilen Jetro’nun önerileri de dikkat çekmektedir. Jetro’nun, yetki devri, yöneticinin kontrol alanının sınırlandırılması (span of control) ve istisnalarla yönetim gibi ilkeleri Musa’ya aktardığı ifade edilmekte; bu yaklaşımın yönetim düşüncesinin sistematikleşmesinde önemli bir adım olduğu değerlendirilmektedir (Nişancı, 2015).

Literatürde Musa'nın oluşturduğu örgütsel yapıya ilişkin değerlendirmeler, yönetim düşüncesinin erken dönemlerde dahi belirli ilkelere dayandığını göstermektedir. Bununla birlikte, yönetsel faaliyetlerde bilimsel yaklaşımın önemi vurgulanmakla birlikte, sezgi, deneyim ve yönetsel öngörü gibi unsurların da tamamen dışlanmadığı ifade edilmektedir. Nitekim insanlık medeniyetinin gelişiminde belirleyici olan temel unsur, insanın yönetme, planlama ve tasarım kabiliyetidir (Şengöz, 2019).

İnsanlığın ilk medeniyetlerine ilişkin yönetim uygulamaları, modern anlamda bilimsel bir temele dayanmamakla birlikte, dönemin toplumsal, kültürel ve inanç sistemleri çerçevesinde şekillenen önemli yönetsel pratikler sunmaktadır. Bu bağlamda, erken dönem yönetim anlayışları incelendiğinde, hem normatif düzenlemelerin hem de stratejik düşüncenin temel unsurlarının ortaya çıktığı görülmektedir:

- Babil Kralı Hammurabi'nin (MÖ 2123–2071), yönetme yetkisini ilahi bir kaynaktan aldığına inanması, yönetimin erken dönemlerde dinsel meşruiyet temelinde şekillendiğini göstermektedir. Hammurabi tarafından yürürlüğe konulan ve 282 maddeden oluşan Hammurabi Kanunları, iş ilişkileri, toplumsal düzen ve bireysel davranışlara ilişkin kapsamlı düzenlemeler içermektedir. Özellikle ticari faaliyetlere yönelik hükümler, muhasebe ve kayıt tutma uygulamalarının ilk örnekleri arasında değerlendirilmektedir. Bu düzenlemeler, ekonomik ilişkilerin denetlenmesi, ücretlerin belirlenmesi ve piyasa düzeninin sağlanması açısından erken dönem yönetim ve organizasyon anlayışına önemli katkılar sunmuştur (Wren ve Bedeian, 2021).
- Askeri strateji alanında ise, Çinli general Sun Tzu'nun (MÖ 544–496) *Savaş Sanatı* adlı eseri, yönetim ve stratejik düşüncenin erken dönem örneklerinden biri olarak kabul edilmektedir. Sun Tzu, planlama, kaynakların etkin kullanımı ve durumsal analiz gibi unsurları ön plana çıkararak, üstünlüğün yalnızca fiziksel güçten değil, aynı zamanda stratejik akıl yürütmeden kaynaklandığını vurgulamıştır. Bu yaklaşım, yönetim biliminde rasyonel karar alma ve planlama süreçlerinin tarihsel temellerine işaret etmektedir (Wren ve Bedeian, 2021).
- Uzak Doğu düşüncesinde ise Konfüçyüs (MÖ 551–479), yönetim anlayışını etik değerler, erdemli davranış ve bireysel gelişim üzerine inşa etmiştir. Konfüçyüs öğretisinde yöneticilerin bilgelik, ölçülülük ve adalet ilkelerine bağlı olmaları gerektiği vurgulanmış; aşırılıklardan kaçınan dengeli bir yaşam anlayışı benimsenmiştir. Han Hanedanlığı döneminde (MÖ 206–MS 220) uygulanan liyakat esaslı sınav sistemi ise, kamu yönetiminde yetkinliğe dayalı görevlendirme ve terfi

mekanizmalarının erken örneklerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu sistem, günümüzdeki performans değerlendirme ve bürokratik yapılanmaların öncülü niteliğindedir (Wren ve Bedeian, 2021).

- Antik Yunan düşüncesi, yönetim teorisinin felsefi temellerinin atıldığı önemli bir dönemi temsil etmektedir. Sokrates (MÖ 469–399), yönetim becerilerinin öğrenilebilir ve aktarılabilir olduğunu savunarak, bireysel ve kamusal yönetim arasındaki farkın yalnızca ölçekten ibaret olduğunu ifade etmiştir. Platon, bireylerin doğuştan sahip oldukları farklılıkların iş bölümü ve uzmanlaşmayı gerekli kıldığını ileri sürmüştür; bu doğrultuda her bireyin kendi yetkinliklerine uygun alanda daha verimli olacağını belirtmiştir. Aristoteles ise iş bölümü, uzmanlaşma, örgütsel yapıların düzenlenmesi ve liderlik gibi konulara değinerek, yönetim düşüncesine sistematik katkılar sağlamıştır. Özellikle “bütünün parçadan üstün olduğu” yönündeki yaklaşımı, modern organizasyon teorilerinde sinerji kavramının temelini oluşturmaktadır (Wren ve Bedeian, 2021).
- Mısır medeniyetinde ise yönetim, güçlü bir merkeziyetçi yapı çerçevesinde şekillenmiştir. Firavunlar, hem siyasi hem de dini otoriteyi temsil eden mutlak yöneticiler olarak, devletin tüm işleyişini kontrol eden bir yönetim anlayışı benimsemişlerdir. Bu yapı, yönetimin dini meşruiyet ile desteklendiği ve merkezi otoritenin güçlü olduğu erken dönem devlet organizasyonlarının tipik bir örneğini oluşturmaktadır (Okon, 2012).

Sonuç olarak, ilk medeniyetlerde ortaya çıkan yönetim uygulamaları, her ne kadar modern anlamda bilimsel yöntemlere dayanmıyor olsa da, günümüz yönetim anlayışının temelini oluşturan planlama, örgütlenme, koordinasyon, denetim ve liderlik gibi unsurların tarihsel kökenlerini barındırmaktadır. Bu erken dönem örnekler, yönetim düşüncesinin kültürel, ekonomik ve sosyal bağlam içerisinde evrilerek günümüze ulaştığını göstermektedir.

2. TARİHSEL SÜREÇTE YÖNETİM DÜŞÜNCESİ, BEKA KAVRAMI VE İSLAM SİYASET FELSEFESİ

2.1. Fârâbî’de Erdemli Şehir (el-Medînetü’l-Fâzıla)

İslam felsefesinin kurucu isimlerinden biri olan Ebu Nasr el-Fârâbî, siyaset felsefesi bağlamında geliştirdiği erdemli şehir kavramıyla, Antik Yunan düşüncesinin mirasını İslam düşüncesiyle bütünleştirerek özgün bir model ortaya koymuştur. Bu yaklaşım, özellikle el-Medînetü’l-Fâzıla adlı eserinde sistematik biçimde ele alınmış olup, sonraki İslam filozofları

için temel bir paradigma oluşturmuştur. Fârâbî'nin siyasal düzen anlayışı, metafizik, etik ve epistemolojik temeller üzerine inşa edilmiştir (Aydınlı, 2011; Butterworth, 2001).

Fârâbî'ye göre insan, doğası gereği toplumsal bir varlıktır ve tek başına yetkinliğe ulaşması mümkün değildir. Bu nedenle insanlar, ihtiyaçlarını karşılamak ve gelişimlerini tamamlamak amacıyla topluluklar oluştururlar. Ancak bu toplulukların tümü ideal değildir; yalnızca gerçek mutluluğu (es-sa'âde) hedefleyen toplumlar “erdemli şehir” olarak nitelendirilir. Bu mutluluğa ulaşmak ise ancak aklî yetkinlik ve erdemli eylemler yoluyla mümkündür.

Erdemli şehir anlayışı; hiyerarşik düzen, erdemlerin dağılımı, bilgi temelli yönetim ve mutluluk amacına yönelmiş kurumsal yapı gibi ilkeler etrafında şekillenmektedir. Bu bağlamda ideal yönetici, hem entelektüel hem de ahlaki açıdan en yetkin birey olup, filozof-kral anlayışının İslam düşüncesindeki karşılığını temsil etmektedir (Netton, 1992).

2.2. Kutadgu Bilig’de Devlet ve Yönetim Anlayışı

11. yüzyılda Yusuf Has Hacib tarafından kaleme alınan Kutadgu Bilig, Türk-İslam siyaset düşüncesinin en önemli eserlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Eserde devlet, adaletin tesis edildiği ve toplumsal düzenin sağlandığı bir yapı olarak ele alınmakta; yönetimin temel amacı ise toplumun huzur ve refahını güvence altına almak olarak tanımlanmaktadır (Bilge, 2005).

Kutadgu Bilig’de yönetim, yalnızca teknik bir faaliyet değil, aynı zamanda ahlaki bir sorumluluk olarak değerlendirilir. İdeal yönetici; bilgili, adaletli, tecrübeli ve erdemli olmalı; bireysel çıkarlarını değil toplumsal faydayı gözetmelidir. Bu bağlamda yönetici, hem hukuki düzenin sağlayıcısı hem de ahlaki bir örnek olarak konumlandırılmaktadır (Demir, 2014; Yılmaz, 2011).

Eserde adalet, devletin varlığını sürdürebilmesinin temel şartı olarak görülmekte; hukukun üstünlüğü ve halkın rızasına dayalı meşruiyet anlayışı ön plana çıkarılmaktadır (Özdemir, 2012). Bu yönüyle Kutadgu Bilig, klasik İslam siyaset teorisindeki “adalet” ve “maslahat” ilkeleriyle güçlü bir paralellik göstermektedir.

2.3. Siyasetnâmelerde Yönetim İlkeleri

Nizâmü'l-Mülk'ün Siyasetnâme adlı eseri, İslam siyaset düşüncesinde yönetime ilişkin normatif ilkelerin en sistematik biçimde ortaya konduğu metinlerden biridir. Bu eserlerde ideal yönetici, yalnızca siyasi yetkinlikleriyle değil, aynı zamanda ahlaki nitelikleriyle

tanımlanmaktadır. Yönetimde adalet, halkın refahını gözetme ve kişisel çıkarlardan arınmış bir yönetim anlayışı temel ilkeler arasında yer almaktadır.

Siyasetnâmelerde liyakat ilkesi merkezi bir konuma sahiptir. Kamu görevlerine yapılacak atamalarda ehliyet ve tecrübenin esas alınması gerektiği vurgulanmakta; aksi durumun devlet düzeninde bozulmalara yol açacağı ifade edilmektedir (İzci ve Yıldız, 2022). Bu yaklaşım, modern yönetim teorilerinde yer alan kurumsal yönetişim ve insan kaynakları yönetimi ilkeleriyle örtüşmektedir. Ayrıca bu eserlerde adalet, yalnızca hukuki bir ilke değil; devletin varlığını sürdürebilmesinin temel koşulu olarak ele alınmaktadır. Yönetici, halkın haklarını korumakla yükümlü bir emanetçi olarak görülmekte; yönetimin meşruiyeti ise halkla kurulan güven ilişkisine dayandırılmaktadır.

2.4. Osmanlı Düşüncesinde Beka ve Yönetim: Koçi Bey ve Katip Çelebi

Koçi Bey’de Devletin Bekası ve Islahat Düşüncesi:

17. yüzyılda Osmanlı devlet düzenindeki bozulmaları analiz eden Koçi Bey, devletin bekasını tehdit eden unsurları merkezî otoritenin zayıflaması, liyakat ilkesinden sapılması ve ekonomik düzenin bozulması olarak tanımlamıştır. Ona göre güçlü bir merkezi yönetim, adaletin tesisi ve ehliyet esasına dayalı atama sistemi, devletin sürdürülebilirliği açısından temel unsurlardır (Öz, 2005; Kafadar, 1995).

Koçi Bey’in önerileri, klasik Osmanlı düzenine dönüşü esas alan restoratif bir ıslahat anlayışına dayanmaktadır. Bu bağlamda geleneksel kurumların yeniden işler hâle getirilmesi ve mali disiplinin sağlanması, devletin uzun ömürlü olmasının temel koşulları arasında yer almaktadır (İnalçık, 2000).

Katip Çelebi’de Rasyonel Yönetim Anlayışı:

Katip Çelebi, Osmanlı düşünce geleneği içerisinde gözleme dayalı ve rasyonel yaklaşımıyla öne çıkmaktadır. Ona göre devletin bekası, yalnızca askeri güçle değil; mali disiplin, liyakat esaslı yönetim ve bilgiye dayalı karar alma süreçleriyle mümkündür. Özellikle Düsturu’l-Amel adlı eserinde, Osmanlı’nın çözülme sürecine yönelik tespitlerde bulunarak çözüm önerileri sunmuştur (Akyıldız, 2011).

Katip Çelebi’nin düşüncesinde dikkat çeken bir diğer unsur, değişen koşullara uygun yeni çözümler üretilmesi gerektiği yönündeki vurgudur. Bu yaklaşım, onu gelenekselci düşünürlerden ayırmakta ve erken modernleşme düşüncesine yakınlaştırmaktadır (Demir,

2014; Kafadar,1995). Bununla birlikte, onun devlet anlayışı adalet, toplumsal refah ve meşruiyet ilkeleriyle uyumlu bir çerçevede şekillenmiştir.

Sonuç olarak tarihsel süreç incelendiğinde, yönetim olgusunun yalnızca teknik ve bilimsel bir faaliyet olmadığı; aynı zamanda deneyim, sezgi ve yönetsel öngörüye dayanan bir “sanat” boyutu da içerdiği görülmektedir. İnsanlığın yönetim birikimi, nesilden nesle aktararak günümüze ulaşmış; bu süreçte hem rasyonel hem de sezgisel unsurlar birlikte varlığını sürdürmüştür (Mintzberg, 1973; Drucker, 1954).Bu bağlamda yönetim, insanın var olma mücadelesinin, toplumsal düzen arayışının ve kurumsallaşma sürecinin bir ürünü olarak, tarihsel süreklilik içerisinde gelişen çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilebilir.

3. YÖNETİM BİLİMİNİN DOĞUŞU: SANAYİ DEVRİMİ VE BİLİMSELLEŞME SÜRECİ

Yönetim olgusu, insanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olmakla birlikte, bilimsel bir disiplin olarak kurumsallaşması Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de başlayan ve 19. ile 20. yüzyıllarda Avrupa ile Amerika’ya yayılan Sanayi Devrimi, üretim biçimlerinde köklü dönüşümlere yol açmış; teknolojik gelişmelerin etkisiyle insan gücüne dayalı üretim anlayışı yerini makineleşmeye bırakmıştır. Bu dönüşüm, üretim hacminde önemli artışlar sağlarken, küçük ve dağınık üretim birimlerinin yerini merkezi ve büyük ölçekli üretim tesislerinin almasına zemin hazırlamıştır (Koçel, 2014).

Sanayileşme süreciyle birlikte üretim yapılarında meydana gelen bu değişimler, yönetim düşüncesinde de önemli dönüşümlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kitlesele üretim, ücretli emek, işçi ve burjuva sınıflarının oluşumu gibi olgular, yeni bir ekonomik ve toplumsal düzenin habercisi olmuş; üretimin büyük ölçekli fabrikalarda gerçekleştirilmesi, yönetim faaliyetlerinin sistematik ve planlı bir biçimde ele alınmasını zorunlu kılmıştır (Bolat vd., 2009).

Makineleşmenin yaygınlaşması, örgütlerin büyümesi ve üretim süreçlerinin karmaşıklaşması, yöneticilerin sorumluluk alanlarını genişletmiş; bu durum, yönetim faaliyetlerinin daha rasyonel, ölçülebilir ve bilimsel ilkelere dayandırılmasını gerekli kılmıştır. Aynı dönemde kentleşmenin hızlanması, büyük ölçekli işletmelerin ortaya çıkması ve iş gücü yapısındaki değişimler, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal sorunların da artmasına yol açmıştır. Bu gelişmeler, bir yandan verimlilik arayışlarını güçlendirirken, diğer yandan çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerin ve insan odaklı yaklaşımların önem kazanmasına neden olmuştur (Koçel, 2014; Bolat vd., 2009).

Sonuç olarak Sanayi Devrimi, yönetim düşüncesinin geleneksel ve deneyimsel yapısından çıkarak bilimsel temellere dayanan bir disipline dönüşmesinde belirleyici bir kırılma noktası olmuş; modern yönetim biliminin doğuşuna zemin hazırlamıştır.

4. KLASİK, NEOKLASİK VE MODERN YÖNETİM KURAMLARININ GELİŞİMİ

4.1. Bilimsel Yönetim Kuramı

Bilimsel yönetim kuramı, 20. yüzyılın başlarında Frederick Winslow Taylor tarafından, Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı verimlilik ve rasyonelleşme ihtiyacına yanıt olarak geliştirilmiştir. Bu yaklaşımın temelinde, üretim süreçlerinin sistematik biçimde analiz edilmesi ve her iş için “en iyi yöntemin” bilimsel yöntemlerle belirlenmesi anlayışı yer almaktadır. Taylor, gözlem ve deneysel ölçümlere dayalı olarak iş süreçlerinin standartlaştırılmasını savunmuş; yönetimin planlama ve denetim işlevlerini üstlenmesi, işçilerin ise belirlenen standartlara uygun biçimde çalışması gerektiğini ileri sürmüştür (Taylor, 1911).

Bu çerçevede bilimsel yönetim anlayışı, zaman ve hareket etütleri aracılığıyla iş süreçlerini optimize etmeyi hedeflemiş; gereksiz hareketlerin ortadan kaldırılması ve işin parçalanarak uzmanlaşmanın sağlanması yoluyla verimliliğin artırılabilceğini ortaya koymuştur. İnsan unsuru, bu yaklaşımda ölçülebilir ve kontrol edilebilir bir üretim faktörü olarak ele alınmış; performansın nicel göstergeler üzerinden değerlendirilmesi ön plana çıkmıştır (Kanigel, 1997). Bununla birlikte, işçiyi mekanik bir sistemin parçası olarak konumlandırması ve sosyal ile psikolojik gereksinimleri büyük ölçüde ihmal etmesi, bu kuramın temel eleştiri noktalarını oluşturmuştur (Wrege & Greenwood, 1991).

4.2. Neoklasik (İnsan İlişkileri) Yaklaşımı

Neoklasik yönetim kuramı, 1930’lu yıllarda bilimsel yönetimin mekanik ve indirgemeci yaklaşımına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde gerçekleştirilen ampirik çalışmalar, örgütsel verimliliğin yalnızca teknik ve yapısal faktörlere değil, aynı zamanda insan davranışlarına, sosyal ilişkilere ve psikolojik süreçlere bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle Elton Mayo’nun Hawthorne deneyleri, çalışanların motivasyonunun yalnızca ekonomik teşviklerle değil, aidiyet duygusu, sosyal kabul ve iletişim gibi unsurlarla da şekillendiğini göstermiştir (Mayo, 1933).

Bu doğrultuda gelişen insan ilişkileri yaklaşımı, örgütleri yalnızca formal yapılar olarak değil, aynı zamanda gayriresmî ilişkiler ağından oluşan sosyal sistemler olarak ele almıştır. İletişim, liderlik, grup dinamikleri ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar ön plana çıkmış; yöneticilerin

yalnızca planlayıcı ve denetleyici değil, aynı zamanda insan davranışlarını yönlendiren sosyal aktörler olduğu kabul edilmiştir. Chester Barnard'ın (1938) örgütleri bir “iş birliği sistemi” olarak tanımlaması, örgütsel etkinliğin çalışanların gönüllü katkısına dayandığını vurgulayan önemli bir kuramsal açılım sunmuştur. Bu bağlamda neoklasik yaklaşım, yönetim düşüncesini insan merkezli bir eksene taşımıştır.

4.3. Modern Yönetim Kuramı

1950’li yıllardan itibaren gelişen modern yönetim kuramı, sistem yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı ve sosyo-teknik sistem anlayışını içeren bütüncül bir perspektif ortaya koymuştur. Bu yaklaşımda örgütler, çevreleriyle sürekli etkileşim hâlinde bulunan açık sistemler olarak değerlendirilmekte; örgütsel başarı, yalnızca içsel düzenlemelere değil, aynı zamanda çevresel koşullara uyum sağlama kapasitesine bağlı olarak ele alınmaktadır (Katz & Kahn, 1978).

Modern yönetim anlayışı, “tek doğru yönetim biçimi yoktur” ilkesine dayanmakta; örgütsel yapıların, liderlik tarzlarının ve yönetim uygulamalarının çevresel koşullar, teknoloji, örgüt büyüklüğü ve kültürel faktörler doğrultusunda şekillenmesi gerektiğini savunmaktadır (Lawrence & Lorsch, 1967). Ayrıca sosyo-teknik sistem yaklaşımı, insan faktörü ile teknolojik altyapı arasında dengeli bir ilişkinin kurulmasının örgütsel etkinlik açısından kritik olduğunu ortaya koymaktadır (Emery & Trist, 1960). Bu yönüyle modern yönetim kuramı, belirsizlik ve değişimin hâkim olduğu çağdaş örgütsel yapılara uyum sağlayabilecek esnek ve dinamik bir anlayış sunmaktadır.

5. SONUÇ

İnsanlık tarihi, yalnızca biyolojik bir evrim sürecini değil; aynı zamanda düşünsel, toplumsal ve örgütsel dönüşümleri içeren çok katmanlı bir gelişim sürecini yansıtmaktadır. Düşünen ve üreten bir varlık olarak insan, varlığını sürdürebilmek amacıyla bireysel yaşamdan ziyade kolektif yaşam biçimlerini benimsemiş; bu yönelim, toplumsal düzenin ve örgütlenmenin ortaya çıkışında belirleyici bir rol oynamıştır. Bu bağlamda yönetim olgusu, insanın birlikte yaşama zorunluluğunun bir sonucu olarak ortaya çıkmış ve tarihsel süreç içerisinde giderek kurumsallaşarak sistematik bir yapıya kavuşmuştur.

Tarihsel süreç içerisinde üretim biçimlerinin dönüşmesi, teknolojik ilerlemeler ve toplumsal yapının karmaşılaşması, yönetim anlayışlarının da sürekli bir evrim geçirmesine neden olmuştur. Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan klasik yönetim yaklaşımları verimlilik, rasyonellik ve standartlaşma ekseninde şekillenirken; neoklasik yaklaşımlar insan unsurunu merkeze alarak örgütsel davranışın sosyal ve psikolojik boyutlarını ön plana çıkarmıştır.

Modern yönetim kuramları ise bu iki yaklaşımı sentezleyerek örgütleri çevreleriyle etkileşim hâlinde olan dinamik sistemler olarak ele almış ve yönetimi çok boyutlu bir süreç olarak yeniden tanımlamıştır (Wren & Bedeian, 2021; North, 1990).

Günümüzde yönetim, yalnızca teknik ve yapısal bir faaliyet olarak değil; aynı zamanda insan davranışlarını anlama, yönlendirme ve örgütsel amaçlarla uyumlaştırma süreci olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda örgütsel başarının, büyük ölçüde insan unsurunun doğru anlaşılması, motive edilmesi ve etkin biçimde yönetilmesine bağlı olduğu kabul edilmektedir. Nitekim modern yönetim literatürü, insan kaynağını örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinde belirleyici bir unsur olarak ele almakta; bilgi, beceri ve örgütsel bağlılık gibi unsurların stratejik önemine vurgu yapmaktadır (Drucker, 1954; Mintzberg, 1973; Barney, 1991).

Sonuç olarak yönetim düşüncesi, tarihsel süreç içerisinde mekanik ve indirgemeci yaklaşımlardan uzaklaşarak insan merkezli, bütüncül ve çevresel duyarlılığı yüksek bir anlayışa doğru evrilmiştir. Bu evrim, yönetimin yalnızca teknik bir disiplin değil, aynı zamanda sosyal bilimler içerisinde yer alan disiplinler arası bir alan olduğunu da ortaya koymaktadır. Geçmişten günümüze aktarılan bilgi birikimi ve deneyimler, yönetim düşüncesinin sürekliliğini ve gelişimini mümkün kılmakta; bu birikim, günümüz yönetim yaklaşımlarının teorik ve pratik temellerini oluşturmaktadır. Bu çerçevede, literatürde sıklıkla vurgulanan “geçmişin geleceğin bir ön sözü olduğu” yönündeki yaklaşım, yönetim düşüncesinin tarihsel sürekliliğini ve birikimsel doğasını anlamlandırmak açısından önemli bir perspektif sunmaktadır.

KAYNAKLAR

- Akyıldız, A. (2011). *Osmanlı bürokrasisi ve modernleşme*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aydınlı, Y. (2011). *Farabi’de siyaset felsefesi*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.
- Bolat, T., Seymen, O. A., Bolat, O. İ., & Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Butterworth, C. E. (2001). *The Political Aspects of Islamic Philosophy*. Harvard University Press.
- Demir, H. (2014). *Orta Asya Türk Edebiyatında Siyasi Düşünce*. İstanbul: Tarih Vakfı.
- Emery, F. E., & Trist, E. L. (1960). *Socio-technical systems*. Tavistock Publications.

- Gültekin, Z. (2016). Kutadgu Bilig'in Devlet ve Toplum Anlayışı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları*, 11(4), 101-119.
- Harari, Y. N. (2015). *Sapiens: A Brief History of Humankind*. Harper.
- İzci, F., & Yıldız, M. Ş. (2022). Yönetimde liyakat ilkesinin siyasetnameler çerçevesinden analizi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(30), 226–260.
- Kafadar, C. (1995). *Between two worlds: The construction of the Ottoman state*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Kanigel, R. (1997). *The one best way: Frederick Winslow Taylor and the enigma of efficiency*. MIT Press.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1972). *Academy of Management Journal*, 15(4), 447–465.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği* (15. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment*. Harvard University Press.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Macmillan.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York, NY: Harper & Row.
- Netton, I. R. (1992). *Allah Transcendent: Studies in the Structure and Semiotics hy, Theology and Cosmology*. Routledge.
- Nişancı N(2015) Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesi
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nowak, M. A. (2006). “Five Rules for the Evolution of Cooperation.” *Science*, 314(5805), 1560–1563.
- Okon, E. E. (2012). Religion and politics in Ancient Egypt. *American Journal of Social and Management Sciences*, 3(3), 93-98.
- Ostrom, E. (1990). *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*. Cambridge University Press.

- Öz, A. (2005). *Osmanlı'da Islahat Düşüncesi ve Koçi Bey Risaleleri*. İstanbul: Kitabevi Yayınları.
- Özdemir, F. (2012). Kutadgu Bilig'de Adalet ve Hukuk. *Hukuk Tarihi Araştırmaları*, 15(2), 45-59.
- Şengöz M(2019) Yönetim Felsefesi Gazi Paşa'nın Perspektifinden Aksiyolojik Liderlik Üzerine Mülahazalar Astana Yayınları
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Wrege, C. D., & Greenwood, R. G. (1991). *Frederick W. Taylor: The father of scientific management*. *Academy of Management Review*, 16(4), 874–895.
- Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2021). *The evolution of management thought* (8th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Yılmaz, S. (2011). Kutadgu Bilig'de Yönetim Anlayışı. *Türk Dili ve Edebiyatı Dergisi*, 58(3), 123-145.