

Popper'ın Yanlışlanabilirlik Kavramı Çerçevesinde Yönetim Kavramı ve Yönetim Teorilerinin Değerlendirilmesi

Elif Bilgiç Arı¹

Özet

Bu çalışmada yönetim kavramında gerçekleşen yeni bakış açılarının ve gelişmelerin Karl Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramı çerçevesinde ele alınması amaçlanmıştır. Karl Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramı ile yönetim kavramında ortaya çıkan yeni yaklaşımlar incelenerek, yönetim kavramı ile ilgili ortaya çıkan yeni düşünce akımlarının açıklanması hedeflenmektedir. Çalışmada yönetim teorilerinin, kendilerinden önce gelen teorilere eleştiriler yaparak çözüm ve öneriler sunma çabası, Karl Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Yönetim yaklaşımlarının çözüm ve önerilerinin, Popper'ın ileri sürdüğü yanlışlanabilirlik kavramı ele alınarak yorumlanması esas alınmaktadır. Çalışmada yönetim yaklaşımlarının yanlışlanabilirlik ilkesi doğrultusunda incelendiğinde yanlışlanabilir olmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir.

1. Popper'ın Bilim Felsefesi ve Yanlışlamacılık Kavramı

Karl Popper, yirminci yüzyıl bilim felsefesinde paradigmatik bir dönüşümü temsil eden “eleştirel akılcılık” yaklaşımın mimarı olarak, bilimsel bilginin mutlak kesinlik yerine yanlışlanabilirlik ilkesi üzerine inşa edilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu bağlamda kendisini “eleştirel akılcı” olarak tanımlayan düşünür hem dogmatik rasyonalizmden hem de irrasyonalizmden uzak durarak, akla dayalı fakat eleştirel bir epistemolojik tutum benimsemiştir (Popper, 1994: 190). Bilginin üretim süreci, daha doğruya yakın olduğu varsayımı ile karşılaşılan problemlere deneme çözümleri üretme ve bu çözümleri yanlışlama çabalarını içermektedir (Gorton, 2006). Popper'ın bilimsel nesnellik anlayışının temelinde, öne sürülen önerme veya kuramların

1 Doktora öğrencisi, Doğuş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul Türkiye, 202191048005@dogus.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0068-293X

yanlışlanabilirlik niteliği yer almaktadır. Bu epistemolojik yaklaşım, bilimsel bilginin geçerliliğini, söz konusu önerme veya kuramın potansiyel olarak yanlışlanabilme kapasitesine dayandırmaktadır. Karl Popper’in yanlışlamacılık (falsificationism) yaklaşımında, bilim ile bilim olmayanın ayırt edilebilmesi yanlışlanabilirlik kavramı ile sağlanmaktadır (Vignero ve Wenmackers, 2021). Popper’ın yanlışlamacılık kavramı, teorilerin tahmin içeriğinin ve test edilebilirliğinin önemini vurgulayarak araştırılır. Bir önerme, bir kuram sadece yanlışlanabilirse, bilim içinde kendine yer bulabilir. Popper, bir kuram ne kadar çok sayıda teste tabi tutulursa, testler de ne kadar tekrarlanırsa ve eleştiriye tabi tutulursa o kadar iyi sonuçlar alınacağını savunmaktadır (Corfield, Schölkopf ve Vapnik, 2009).

Doğrulama, varsayımlara dayalı olarak geliştirilen genellemelerin açıklanması veya tahmin değerinin doğrulanmasını ifade etmektedir. Doğrulamacılık yaklaşımında, bilimsel olan ile bilimsel olmayanı ayırt etmede temel kriter, önermelerin doğrulanabilirlik prensibidir. Bu perspektife göre, bir önermenin bilimsel geçerliliği, gözlem ve duyuşal verilerle desteklenebilme kapasitesine dayanmaktadır (Resnik, 2000). Popper, doğrulamacılık olarak adlandırılan yaklaşımı eleştirerek, bu yaklaşımın bilimin ölçütünü saptayabilmekte yetersiz olduğunu ileri sürmektedir. Popper’a göre iyi bilimsel teoriler yanlış olanları elemektedir. Bilim insanları bir sorunu tespit edip, bu soruna yönelik bir kuram oluşturduktan sonra, bu kuram yanlışlanırsa, yanlışlanan kuram yerine daha iyi bir kuram konulduğunda bilimsel ilerlemenin gerçekleştiğini düşünmektedir (Mitra, 2020). Popper’a göre evrensel nitelik taşıyan bir iddiayı mantıksal olarak kanıtlamak imkansızdır. Popper, bilim olanla bilim olmayanı ayırabilmek için gerekli olan unsurun sınanabilir olması gerektiğini ileri sürmektedir (Sfetcu, 2019). Sınanabilirlik, yanlışlanabilirlik ile sağlanabilir. Bilimsel önermeler, sürekli geçerlilik iddiası taşıyan ve dolayısıyla test edilemez nitelikte olan ifadeler değildir. Popper’ın yanlışlanabilirlik prensibinin temelinde yatan en kritik unsur, önermelerin sınanabilir olma zorunluluğudur. Sınama aşamasına tabi tutulamayan bir önerme bilimsel nitelik kazanamaz (Notturmo, 2015), zira bu tür önermelerin hangi koşullarda yanlışlanmış sayılacağını belirlemek mümkün değildir. Popper bilim insanlarının kuramları doğrulama aracılığı ile değil yanlışlama metodu ile bilime katkıda bulunmaları gerektiğini düşünmektedir. Yanlışlanabilirlik açısından belirsizlik gösteren kuramlar bilimsel olmayacaktır. Dolayısıyla Popper bilimsel olmayan bu kuramların kenara bırakılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bilim insanlarının ilerleyeceği yol oluşturdukları kuramları ısrarla yanlışlamaya çalışmaktır (Popper, 1994).

Popper, tek başına tümevarım süreçlerinin bilgide gelişmelere yol açmasının pek olası olmadığını savunmuştur ve gerekçelendirme süreçlerinin

daha önemli olduğunu varsaymıştır (Popper, 1994). Yeni teoriler deneyin sonuçlarıyla uyuşmuyorsa, o zaman yanlış kabul edilirler, testi geçerlerse, yanlışlanmamış ve doğru olmaktan çok daha fazla test edilmeye değer görülmektedirler (Gorton, 2006). Tüm çözümler geçici olarak görülmeli ve eleştiri yoluyla çürütülebilmelidir (Gorton, 2006). Popper, bilgi alanındaki ilerlemelerin en çok, yanlışlanabilirliğe açık teorilerden kaynaklanacağını savunmuştur. Popper bilimsel ilerlemenin ancak, oluşturulan kuramların deneyler yolu ile yanlışlanması sonucu yerlerini daha iyi kuramlara verebilmeleri ile gerçekleşebileceğini savunmaktadır.

2. Yönetim Kavramı

Yönetim kavramı da en az insanlık tarihi kadar eski ve köklü bir kavramdır. İnsanlık tarihi boyunca belirli amaçların gerçekleştirilmesi için, insanlar arasında iş birliğinin ortaya çıktığı süreçler yaşanmıştır (Drucker, 2007). Yönetim kavramının tanımı, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri için sahip olduğu beşerî kaynakları, sermaye, hammadde, makineler gibi tüm kaynakları ile etkili ve verimli bir süreç yaratarak faaliyetlerini gerçekleştirmesi olarak yapılabilir (Dalmaris vd., 2007). Yönetimsel amaç ve hedeflere ulaşılması insan unsurunu örgütleme, işe yöneltme, ortak amaç birliği sağlama ve denetleme mekanizması oluşturma; kısacası yönetme ve yönetilme kavramını ortaya çıkarmıştır (Drucker, 2007). Yönetim kavramı, bilim insanları tarafından farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Taylor, “Yönetim, ne yapmak istediğinizi bilme, yapacaklarınızı en uygun ve en ucuz şekilde gerçekleştirebileceğiniz yöntemi görme sanatıdır.” şeklinde tanımlamaktadır (Darmody, 2007). Yönetim kavramı bilim olarak özellikle sanayi devrimi sonrasında önem kazanmış ve bilimsel araştırmalara konu olmuştur (Drucker, 2006). Yönetim bilimi örgüt içinde; örgüt içi ve örgüt dışı iş birliği içinde çalışabilme durumunu, gelişen teknolojinin örgüt içinde kullanılıp kullanılamadığının tespiti, örgütün verimli ve etkin çalışıp çalışmadığının tespiti, örgütün amaçlarına uygun faaliyetlerini sürdürüp sürdürmediğine yönelik çalışmaların yapılması gibi pek çok etmeni kendine konu edinmektedir (Faran, 2017). Yönetim, kaynakların etkin ve verimli bir şekilde, optimal denge sağlanarak idaresini gerçekleştiren, amaç odaklı sosyal bir faaliyettir. Yönetim kavramı rasyonel bir süreci temsil etmektedir.

2.1. Klasik Yönetim Yaklaşımı ve Yanlışlamacılık

Klasik yönetim teorisi üç farklı yaklaşım olmak üzere bölümlendirilmiştir. Bunlar sırasıyla; Frederick Winslow Taylor’un öncülüğündeki bilimsel yönetim, Henri Fayol’un yönetim süreci ve son olarak Max Weber’in bürokrasi yaklaşımıdır (Eren, 2019). Klasik teori iki ana düşüncüyü gerçekleştirmek üzere

kurulmuştur. Bu teoriler günlük işlerin gerçekleştirilmesinde makinelerin yanında insan unsurunun nasıl daha etkin bir biçimde kullanılacağı; ikincisi ise örgütün nasıl bir formal yapıya sahip olması gerektiğine odaklanmıştır (Drucker, 2006). Bilimsel yönetim yaklaşımı ilk olarak 20. yüzyıl başlarında ABD'de uygulanmıştır ve bu düşüncenin yayılması Avrupa'da "Taylorizm" hareketi olarak bilinmektedir. Taylor'a göre bilimsel yönetim, dört temel ilke olarak sınıflandırılabilir. Bunlar; "yönetim uygulamalarında bilimsel yöntemlerin kullanılması ve geliştirilmesi", "personelin bilimsel seçimi", "personelin bilimsel olarak eğitilmesi ve yetiştirilmesi" ve "yönetimdeki kişiler ile personeller arasındaki samimi ilişkilerin geliştirilmesi"dir. Bilimsel Yönetim Yaklaşımına göre, yönetimin örgütsel verimini arttırmak için; insan, para, makine ve faaliyetlerin koordine etmesi, bu faaliyetlerin birbirleri ile uyum gerçekleştirilmesidir.

Taylor teorisini oluştururken, yaptığı incelemelerin sonuçlarını yayınlamamıştır. Şayet Taylor araştırma verilerini paylaşmış olsaydı, geliştirmek istediği teorinin sınanabilirliğinin olup olmadığı konusunda tartışmalar yapılabilirdi fakat teorinin öneriler ile ortaya çıkması varsayımı ile bu durumun mümkün olmadığı söylenebilir (Stewart, 2006). Taylor'ın ortaya attığı Bilimsel Yönetim Yaklaşımının kesin bilimsel veriler paylaşmaması sebebi ile yanlışlanamayacağı ileri sürülebilir.

Klasik teorilerin bir diğer yaklaşımı, Henri Fayol'un "Yönetim Süreci Yaklaşımı"dır. Fayol, yönetim sürecini; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetlemeden oluşan bir bütün olarak tanımlayan ilk bilim insanıdır (Fayol, 1949). Fayol yönetim faaliyetlerinin oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır ve bu amaçla yönetim kavramını kendi içinde beş önemli işlev olarak tanımlamıştır (Eren, 2019). Fayol yönetim sürecini tanımında belirtilen planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetleme işlevleri, yönetim düşüncesinin gelişimine sağlanan önemli etkenlerdendir. Fayol'un ortaya attığı Yönetim Süreci Yaklaşımını ele alınarak, mantıksal kurgu açısından yanlışlanamayan bir yapısı olduğu kanısına varılabilmektedir. Yönetim Süreci Yaklaşımı ortaya attığı önermeler ile belki sınanabilir olabilmektedir fakat yanlışlanabilmesinin kesin bilimsel veriler iletememesi sebebi ile mümkün olmadığı görülmektedir.

Bürokrasi Yaklaşımı diğer klasik yönetim yaklaşımlarından biridir ve Alman Sosyologu Max Weber (1864-1920) tarafından geliştirilmiştir. Hukuk, siyasal iktisat, toplum bilimi ve karşılaştırmalı din alanlarında oldukça öne çıkmış olan Max Weber'in yönetim bilimine yapmış olduğu katkı, ideal bürokrasi modelidir (Ekinci, 2019). Weber incelediği örgütleri rasyonel koşullarda idealleştirmeye çalışmıştır. Weber'in bürokrasi yaklaşımında, iş

bölümü, belgeleme, mevzuat odaklılık, hiyerarşi ve yetki ilişkilerine dayalı prensiplerin varlığı ağırlıklıdır (Drucker, 2006). Bürokrasi yaklaşımına göre, örgütlenme ve yönetim şekli belirli bir biçimde olmalıdır (Eren, 2019).

Genel olarak, klasik yönetim yaklaşımı örgütlerde çalışanların insani koşullarda çalıştırılmadığı için, işçi ve işveren arasında hak arama mücadelesini ortaya çıkarmış, sonuç olarak zaman içinde gerçekleştirilen yasal ve sendikal düzenlemeler ile çalışanlara birtakım haklar verilmiştir (Taylor, 1911). Çalışma koşulları kademe kademe iyileştirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca klasik yaklaşımın eksik ve hatalı yönleri, neoklasik yaklaşımın ortaya çıkmasına zemin sağlamıştır.

Popper bilim insanlarının bilime doğrulanabilirlik ile değil yanlışlanabilirlik ile katkıda bulunmaları gerektiğini ileri sürmektedir (Hands, 1992). Ona göre kuramlar yanlışlanabilirlik ile test edilebiliyorsa, o zaman o kurumlar bilimseldir (Hacohen, 1998). Yanlışlanabilirlik açısından belirsizlik gösteren kuramlar bilimsel olmayacaktır. Klasik yönetim yaklaşımı Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, klasik yaklaşımların öneriler içerdiği görülmektedir. Bu teorilerin bilimsel olarak kesin ve net bilgileri içermediği göz önüne alındığında yanlışlanabilir teoriler olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Klasik yönetim yaklaşımında geliştirilen ilkeler çerçevesinde, ideal bir organizasyonunun nasıl kurulacağı ve temel fonksiyonların neler olacağına konusunun yanlışlanabilir olmadığı Fayol, Taylor ve Weber'in tanımladığı organizasyon tanımında görülmektedir (Eren, 2019). Ancak söz konusu organizasyonel yapı geliştirilirken "insan unsurunun" görmezden gelinmesi klasik yönetim yaklaşımından sonra geliştirilen yaklaşımlar ile insan unsurunun görmezden gelinmesi kısmı eleştirildiği görülmektedir. Örgüt, iş, görev, yetki, sorumluluk, ilke, kural gibi kavramlardan oluşan bir yapı olduğu için, insan unsurunun da bu yapıya eklenebileceği varsayılmıştır (Koçel, 1989). Klasik görüşe göre, insan unsuru örgütün diğer kaynakları ile aynı biçimde değerlendirmektedir. Klasik görüşten sonra ortaya çıkan görüşler insan kaynağını diğer kaynaklardan biraz daha farklı değerlendirmeye başlamaktadır.

Klasik yaklaşım insanı makine gibi bir meta olarak gördüğü için işletme dışındaki zamanı ayrı düşünmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgüt içinde geçirdiği zaman ile örgüt dışındaki zamanın ayrı olduğu kabul edilmiştir. Klasik yaklaşım, örgütteki insanla yalnızca verim açısından ilişki kurmaktadır (Koçel, 1989). Bu yaklaşıma göre örgüt, tamamen gayri resmî bir mekanizma, onu oluşturan insanlar da bir makinenin çarkları gibidir. Fakat örgütte belirtilen insan unsurunun örgütün fiziksel sermayesinden

farklı bir kaynak olduğu ve farklı bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği gerçeği geliştirilen teoriler ile ortaya çıkmıştır. Örgütün insan kavramını geri plana iterek örgütün içinde insan kaynağını diğer kaynaklarla aynı kategoride düşünülmesi diğer yönetim yaklaşımları tarafından eleştirilmektedir (Faith ve Cranston, 1992).

Bütün eleştirilere karşın klasikler; yönetim kavramının bilimsel olarak ele alınması, ilke ve fonksiyonlar hâlinde açıklanması ile yöneticiliğin bir meslek hâline gelmesinde çok önemli katkılar sunmuşlardır. Fakat klasik yaklaşımların genellemeler yapması ve test edebilmek için kesin veriler sunamaması sebebi ile yanlışlanabilir teoriler olmaması sonucuna varılabilir. Popper bilim insanının teorisini sürekli olarak kanıtlamaya çalışmak yerine onu çürütmeye çalışması gerektiğini düşünmektedir. Popper'a göre önermeler yanlışlanabilme olanağı taşıyorsa, bilimsel olabilmektedir. Bu noktadan hareket ederek, klasik yaklaşımların yanlışlanabilme imkanının olmadığı söylenebilir.

2.2. Neo-klasik Yönetim Yaklaşımı ve Yanlışlamacılık

Neo-klasik yaklaşım, klasik yaklaşımın örgüt içinde yeterince değer vermediği insan ilişkileri konusuna vurgu yapmaktadır (Eren, 2019). Yaklaşım, klasik yaklaşımın eksikliklerini değiştirme ve geliştirme amacı ile, klasiklerin ileri sürdüğü yaklaşıma yepyeni kavramlar ve bakış açısı kazandırmıştır (Eren, 2019). Neo-klasik yaklaşımın yönetim alanına en önemli katkısı, örgütsel süreçler açısından insan davranışları ve insanların örgüt içindeki ilişkilerini açıklamaya çalışmasıdır. Neo klasik yönetim yaklaşımı; bireysel farklılıklara, insan davranışlarının nedenselliğine, insan kavramının üretim faktörleri bakımından farklı oluşuna, örgütsel yapının sosyal bir sistem oluşuna, insan ve örgütün birbirinin ayrılmaz parçaları olması gibi unsurlara vurgu yapmaktadır (Roethlisberger ve Dickson, 1939). Neo-klasik yönetim yaklaşımın odağındaki insan, sadece yalın bir üretim faktörü olmayıp, tam aksine duyguları ve önemli özellikleri olan, biyolojik ve psikolojik özelliklerinin yanında psiko-sosyal bir varlık olma işlevine sahip bir varlık olarak görülmektedir. Bu yaklaşım klasik yönetim düşüncesinin üzerinde durmadığı; grup davranışı, liderlik, iş tatmini, moral ve motivasyon gibi konulara odaklanmıştır (Baransel, 1979). Bu yönüyle yönetim düşüncesini zenginleştirerek biçimsel olmayan örgütleri incelemiş ve klasiklerin hayati bir eksikliğine yönelik katkılar sağlamıştır.

Neo-klasik yaklaşımında organizasyon yapısı içinde insan faktörünün serbest biçimde bırakılması ve yeterince disipline edilememesi, modern yönetim yaklaşımları ile yanlışlanabilir olduğu söylenebilir. İşletmelerin

sadece ürün ve hizmet üretmediği aynı zamanda çalışan bireylerin istek ve ihtiyaçlarının, motivasyonlarının önemli olduğu; belirtilen unsurların eksik olması neticesinde, organizasyonel faaliyetlerin etkili ve verimli bir biçimde gerçekleşmeyeceğini ileri süren Neoklasik yaklaşım bazı ampirik araştırmalar ile örgüt içindeki beşerî ilişkilerin önemini anlatmıştır. Bu ampirik araştırmalar kesin veriler içermemekle birlikte örgütün beşerî unsurlarının farklı olarak dikkate alınması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bu bilgiler ışında, Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramı açısından belirtilen bilgiler değerlendirildiğinde, bu araştırmaların kesin öneriler sunamaması, kesin bilgiler sunamaması dikkate alındığında, Neoklasik yaklaşımın yanlışlanabilir bir yaklaşım ve öneri olmadığı kanısına varılabilir.

2.3. Modern Yönetim Yaklaşımları ve Yanlışlamacılık

Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi, yönetim teorisinin tarihsel gelişiminde önemli bir dönüm noktasını temsil etmektedir. Bu düşünce sistemi, klasik ve neoklasik yönetim teorilerinin temel varsayımlarının çağın gereklilikleri doğrultusunda yeniden yorumlanması ve geliştirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır (Witzel ve Warner, 2015). Çağdaş yönetim düşüncesinin en belirgin özelliği, örgütleri açık sistemler olarak ele alması ve çevresel faktörlerle sürekli etkileşim halinde olan dinamik yapılar olarak değerlendirmesidir. Bu modern yaklaşımlar, organizasyonların günümüzün karmaşık ve dinamik iş ortamında başarılı olabilmeleri için gerekli teorik ve pratik araçları sağlamaktadır (Armenakis ve Bedeian, 1999). Çağdaş yönetim düşüncesi, klasik ve neoklasik teorilerin statik ve mekanik bakış açısını aşarak, daha esnek, adaptif ve bütünsel bir organizasyon anlayışını temsil etmektedir. Modern yaklaşımlar sistem yaklaşımı, durumsallık yaklaşımı ve toplam kalite yönetimi olarak 3 kategoride sıralanabilmektedir.

Sistem yaklaşımı, olguları bütüncül bir perspektiften ele alan metodolojik bir düşünce biçimini temsil etmektedir (Baransel, 1979). Sistem yaklaşımı, kendinden önceki yönetim yaklaşımlarını analiz ederek örgütü bir bütün olarak incelemektedir. Sistem yaklaşımında örgüt bir bütün olarak düşünülmekte, örgütün alt sistemleri çevre ile uyumlu olarak çalışmakta ve ortaya çıkabilecek aksaklıklar bu şekilde kolayca saptanabilmektedir (Mintzberg, 1990).

Durumsallık yaklaşımı, sistem yaklaşımında görülen eksiklikleri gidermektedir. Durumsallık yaklaşımı, geleneksel yönetim paradigmasının temel önermelerini bünyesinde barındıran eklektik bir perspektif sunmaktadır. Bu yaklaşım, klasik ve neo-klasik öğretilerin başarısının, örgütsel bağlamın spesifik koşullara adaptasyonuna bağlı olduğunu öne sürmektedir (Mintzberg, 1990). Durumsallık yaklaşımı, organizasyonların

karmaşık yapılarını bütüncül bir perspektifle ele alarak, insan merkezli sosyal sistemlerin kurumsal dinamiklerinin daha kapsamlı anlaşılmasına olanak tanımıştır. Buna karşın, klasik yönetim teorileri, evrensel ilkeler belirleyerek ideal organizasyonel yapıyı tanımlamaya odaklanmışlardır (Mintzberg, 1990). Neo klasik yaklaşımda ise insan katılımının olduğu demokratik örgütlere önem verilmiştir. Durumsallık teorisi, farklı bağlam ve koşullarda örgütsel etkinliği optimize etmeyi hedeflemektedir. Bu yaklaşımın sistem teorisine sağladığı en kayda değer katkı, ampirik araştırma bulgularına dayanan metodolojik temelleridir. Durumsallık perspektifinin temel önermesi, evrensel olarak uygulanabilir tek bir optimal örgütsel yapısının var olmadığı yönündedir (Baransel, 1979). Durumsallık yaklaşımı savunduğu yaklaşımları ile önceki yönetim yaklaşımlarını uygun bir biçimde daha faydalı hale getirmektedir.

Toplam kalite yönetimi yaklaşımına göre, kalite kavramı tanımlanabilir ve ölçülebilir bir özelliğe sahiptir (Efil, 2016). Kalite kavramını ortaya çıkışı, sanayi devrimi sonrası yaşanan döneme denk gelmektedir. Örgütlerin üretim faaliyetlerinde yaşanan olumlu gelişmeler, etkinlik ve verimlilik artışı kalite kavramını ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Baransel, 1979). Toplam kalite yönetimi, organizasyonların tüm operasyonel süreçlerinde ve paydaş etkileşimlerinde mükemmelliği hedefleyen, sistematik ve bütünsel bir yaklaşım olarak açıklanabilir (Dahlgaard vd., 2007). Toplam kalite yönetimi, kaynakların optimum kullanımının sağlanmasını ve tüm faaliyetlerin koordinasyonunun etkin bir biçimde yönlendirilmesini hedeflemektedir.

Popper'a göre hiç yanlışlanabilirlik ihtimali olmayan bir önerme sınanabilir olsa da bilgi içeriği taşımamaktadır. Bu bilgilerden hareket ederek modern yönetim yaklaşımlarının sınanabilir bilgi içeriği olmadığı ve öneriler içeren teoriler olduğunu sonucuna varılabilir. Popper'a göre, bir önerme ona aykırı düşen bir veya birkaç gözlem önermesi içeriyorsa yanlışlanabilirlik özelliği taşıyabilmektedir. Modern yönetim yaklaşımlarının Popper'ın ifade ettiği aykırı önermeleri içermemesi sebebi ile yanlışlanabilir olmadıkları sonucu çıkarılabilir.

3. Yönetim Yaklaşımlarının Popper'ın Yanlışlanabilirlik Yaklaşımı ile Değerlendirilmesi

Genel olarak açıklanan yönetim yaklaşımları, Popper'ın yanlışlanabilir kavramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, teorilerin ileri sürdüğü fikirler ve önerilerin yapıları gereği yanlışlanabilir olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramına göre sınanamayan yönetim yaklaşımları bilgi içerikleri ve gözlem yapıları itibari ile kesin bilgiler

verebilen teoriler olarak düşünölememektedir. Bu tespit, yönetim biliminin metodolojik temellerini yeniden değerdendirmeyi gerektirmektedir. Yönetim teorilerinin çoğı, ampirik test edilebilirlikten ziyade, normatif öneriler ve yönergeler içermektedir. Popper bilim insanları bir sorunu tespit edip, bu soruna yönelik bir kuram oluşturduktan sonra, bu kuram yanlışlanabiliyorsa, yanlışlanabilir olan kuram yerine daha iyi bir kuram konulduğunda ancak bilimsel ilerleme gerçekleşeceğini öne sürmektedir. Bu bilgilerin ışığında yönetim teorilerinin sorunları tespit edebildiğı fakat ileri sürdükleri gözlem ve önerilerin yapıları itibari ile yanlışlanabilir olmadıkları sonucuna ulaşılabilir. Yönetim teorilerinin evrimi, Popper'ın tanımladığı bilimsel ilerleme modelinden ziyade, paradigma değışimleri ile gerçekleşmektedir. Yeni teoriler, eskileri ampirik olarak çürüterek değil, değışen sosyal, ekonomik ve teknolojik koşullara daha iyi uyum sağladıkları iddiasıyla ortaya çıkmaktadır. Yönetim teorilerinin güçlü yönlerinden biri, örgütsel yaşamda karşılaşılan pratik sorunları tanımlama ve kategorize etme yetenekleridir. Ancak bu sorunlara sundukları çözümler, genellikle bağlamsal faktörlere, örgüt kültürüne, liderlik tarzına ve diğer değışkenlere bağli olarak değışkenlik göstermektedir. Bu durum, yönetim teorilerinin evrensel yasalar yerine, koşullu genellemeler sunduğunu göstermektedir. Ayrıca, yönetim teorilerinin başarısı veya başarısızlığı, objektif kriterlerle değil, subjektif değerdendirmelerle ölçölmektedir. Bu da teorilerin bilimsel statüsünü zayıflatmaktadır. Her ne kadar yönetim teorileri kendilerinden önce gelen teorilere eleştiriler yaparak çözüm ve öneriler sunmaya çabası göstermiş olsalar da bu çözüm ve önerilerin Popper'ın ileri sürdüğü gibi sınınamayan bilgiler olması sebebi ile yanlışlanabilirlikten uzak olduğu yorumunu yapılabilir. Popper'ın yanlışlanabilirlik kavramı yaklaşımı göz önüne alınarak yönetim yaklaşımlarının daha kesin teori ve hipotezler ileri sürmesi ile Popper'ın ileri sürdüğü bilimsellik kavramına yaklaşabilecekleri söylenebilir.

Kaynakça

- Armenakis, A. A. & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293-315.
- Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi (Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri). Cilt:1, İstanbul: Fatih Yayınevi.
- Corfield, D., Schölkopf, B. & Vapnik, V. (2009). Falsificationism and statistical learning theory: Comparing the Popper and Vapnik-Chervonenkis dimensions. *Journal for General Philosophy of Science*, 40, 51-58.
- Dahlgaard, J. J., Kristensen, K. & Kanji, G. K. (2007). Foundation of Total Quality Management. London: Routledge.
- Dalmaris, P., Tsui, E., Hall, B. & Smith, B. (2007). A framework for the improvement of knowledge-intensive business processes. *Business Process Management Journal*, 13(2), 279-305.
- Darmody, P. B. (2007). Henry L. Gantt and Frederick Taylor: The pioneers of scientific management. In AACE International Transactions Proceedings Supplement (Vol. 15, No. 1, pp. 1-3).
- Drucker, P. F. (2006), The Practice of Management, New York: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (2007). Management: Tasks, responsibilities, practices New York. NY Harper Collins Publishers.
- Efil, İ. (2016). Toplam Kalite Yönetimi (Stratejik Yönetim, Stratejik Toplam Kalite Yönetimi, Entegre Yönetim Sistemleri). 8. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Ekinci, N. (2019). Klasik, Neoklasik Teori, Sistem ve Durumsallık Yaklaşımları ile Bunların Karşılaştırılması ve Toplam Kalite Yönetimi İçerisindeki Yerlerinin Değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(11), 16-38.
- Eren, E. (2019). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar). 13. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Faith, D. P. & Cranston, P. S. (1992). Probability, parsimony, and Popper. *Systematic Biology*, 41, 252-257.
- Faran, D. (2017). The Theory of the business, falsification and avoiding managerial unawareness. In *Interdisciplinary Management Research*, 13, 57-67.
- Fayol, H. (1949). General and industrial management (C. Storrs, Trans.). Sir Isaac Pitman & Sons.
- Gorton, W. 2006. Karl Popper and the Social Sciences. Albany, State University of New York Press.
- Hacohen, M. H. (1998). Karl Popper, the Vienna circle, and red Vienna. *Journal of the History of Ideas*, 59(4), 711-734.

- Hands, D. W. (1992). Falsification, situational analysis and scientific research programs: The Popperian tradition in economic methodology. In N. de Marchi (Ed.), *Post-Popperian methodology of economics* (pp. 19-63). Springer.
- Koçel, T. (1989). *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Mintzberg, H. (1990). The Manager's job: folklore and fact. *Harvard Business Review*, 53 (4), 49-61.
- Mitra, S. (2020). An analysis of the falsification criterion of Karl Popper: A critical review. *Tattva Journal of Philosophy*, 12(1), 1-18.
- Notturmo, M. A. (2015). Falsifiability revisited: Popper, Daubert, and Kuhn. *The Journal of Philosophy, Science & Law*, 15(1), 5-25.
- Popper, K. (1994). The myth of the framework: In defence of science and rationality (M. A. Notturmo, Ed.). Routledge.
- Resnik, D. B. (2000). A pragmatic approach to the demarcation problem. *Studies in History and Philosophy of Science*, 31(2), 249-267.
- Roethlisberger, F. J. & Dickson, W. J. (1939). *Management and the Worker*. Harvard University Press.
- Sfetcu, N. (2019). The distinction between falsification and refutation in the demarcation problem of Karl Popper. MultiMedia Publishing.
- Stewart, M. (2006). The management myth. *Atlantic Monthly*, 297(5), 1-8.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Vignero, L. & Wenmackers, S. (2021). Degrees of riskiness, falsifiability, and truthlikeness: A neo-Popperian account applicable to probabilistic theories. *Synthese*, 199(3), 11729-11764.
- Witzel, M. & Warner, M. (2015). Taylorism revisited: Culture, management theory and paradigm-shift. *Journal of General Management*, 40(3), 55-70.

