

BÜROLARDA ÇALIŞMA ORTAMI VE YERLEŞME DÜZENİNİN ERGONOMİK TASARIM ÇERÇEVESİNDE DÜZENLENMESİNİN VERİMLİLİĞE ETKİSİ: TAYLORİST BİR BAKIŞ AÇISI

Ümmühan KAYGISIZ¹, Yüksel HATIRLI²

Özet

Günümüz bilgi toplumu çağında değişen teknoloji ile birlikte her alanda bir değişim gözlenmektedir. Bu değişimle birlikte bilgi ve bilginin üreticisi olan insana verilen önem artmıştır. Bu değişikliklerden iş yaşamı ve çalışma koşulları da etkilenmiştir. Fakat kaliteyi ve verimliliği arttırma anlayışı her dönem ve çağda önemini korumuştur.

Bu çalışmada Bilimsel yönetim anlayışına öncülük eden F.Taylor'un görüşleri, çalışma koşulları ve iş hevesi açısından incelenmiştir. Taylor, çalışanlara iş düzeni anlayışını geliştirmiş ve onların daha verimli çalışabilmesi için çeşitli teoriler ortaya atmıştır. Bu teoriler içerisinde ergonomik unsurlara da yer vermiştir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların ergonomik koşullarının düzenlenmesinin kişisel verimliliğe ve işletmenin kalitesini arttırmaya katkısını Taylorist bakış açısı ile ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Ergonomi, verimlilik, Taylor.

ERGONOMIC DESIGN WORK ENVIRONMENT AND SETTLEMENT ORDER OFFICES UNDER THE EFFECT OF PRODUCTIVITY: TAYLORIST PERSPECTIVE

Abstract

In Today's knowledge society changes observed in all areas with changing technology. With this changes importances of human who generates the knowledge is increased. All this changes effected working life and working conditions. On the other hand quality and productivity has been improving substantially during the time period.

In this study, the theories of F. Taylor will be evaluated with regarding to working conditions and working desire. With these theories Taylor progressed working order on workers and productivity. In the theories. Ergonomic factors included in these theories.

In this study, it is aimed to evaluate the improvements of workers ergonomic conditions on productivity and quality from the perspective of Taylor's view.

Key Words: Ergonomics design, Productivity, Quality.

¹ Yrd.Doç.Dr, Süleyman Demirel Üniversitesi, ummuhankaygisiz@sdu.edu.tr.

² Öğr.Gör, Süleyman Demirel Üniversitesi, yukselhatirli@sdu.edu.tr.

1.Giriş

Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte yaşanan değişim birçok alanda olduğu gibi çalışma ortamında verimliliği artırma anlayışında da önemli değişimleri gündeme taşımıştır. Bu bağlamda yüksek verimlilik sağlamayı amaçlayan çalışma sistemleri, işletmeler açısından önem kazanmaktadır. Verimliliğin sağlanabilmesi için insan ve insanın çalışma koşullarının incelenerek uygulama alanına aktarılması gerekmektedir. İnsan ve insanın işi, kullandığı donanım, çevresi arasındaki ilişkileri inceleyen bilim dalı olarak adlandırılan ergonomi (Aydın, 1995). Çağımızın iş dünyasında vazgeçilmez bir gereklilik olarak yerini almıştır. İş yaşamı ve çalışma koşullarını bir bilim olarak inceleyen ilk kişi unvanını yirminci yüzyılın başlarında geliştirdiği Bilimsel Yönetim yaklaşımı ile Frederick W. Taylor almıştır. Taylor'un fikirleri kendisini izleyen çok sayıda bilim adamına esin kaynağı olmuştur. Taylor'un yönetim ile ilgili görüşlerinin birçoğu günümüzde gerek kamu gerekse özel sektörde uygulama alanında geniş kabul görmesi görüşlerinin yeniden değerlendirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Yüksel ve Aykaç, 1994). Taylor'un görüşlerini içeren eserlerinin başında "The Principle Of Scientific Management" (Bilimsel Yönetimin İlkeleri) gelmektedir.

Örgütler için çalışanlar (insanlar) en önemli kaynaktır Verimlilik ve kalite bu kaynağın yani işgücünün verimli, sağlıklı bir şekilde çalışmasının yöntemlerinin bilinmesi ve uygulanması ile mümkün olabilecektir. Verimliliği etkileyen en önemli faktörlerden birisi Ergonomidir, başka bir deyişle iş görenin çalışma ortamını ilgilendiren faktörlerdir. Çalışanlara, uygun ve rahat bir çalışma ortamı sağlandığı ölçüde iş gücünün verimi olumlu yönde etkilenecek, aksi durumda azalacaktır. İş yerinin aydınlatma, havalandırma, sıcaklık, soğukluk ve nem yönünden yeterli olması, kullanılan üretim sisteminin ergonomik açıdan uygunluğu, tasarımı ve fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır (Soykan, 1997).

Ergonomi insanın, çalışanın yeteneklerini geliştirme gücünü inceleyerek, çalışandan beklenen görevlerin niteliklerini belirlemekte ve insanla işi arasında doğru uyum sağlayarak insanın çalışırken gereksiz zorlanmalar yüzünden görevini gerektiğince yapamamasını önlemekte ve sonuçta iş başarımı (verimlilik) ve kalite yükselmektedir. Bu çalışmada, Bilimsel Yönetim Yaklaşımı ile yönetim bilimine katkıda bulunmuş, olumlu ve olumsuz eleştirilerle düşünceleri ve görüşleri günümüze kadar önemini korumuş, kendisinden sonra gelen bilim adamlarına esin kaynağı olmuş ve günümüzde yönetim ile ilgili birçok kavramın var olmasına incelenmesine yol açmış olan Taylor'un görüşleri (Bilimsel Yönetimin İlkeleri eseri üzerinde odaklanılarak) incelenecek, sonrasında da Taylor'a yöneltilen eleştiriler gözden geçirilecektir.

2.Ergonomi, Verimlilik ve Taylor'un Görüşleri

Ergonomi tarihinde öncelikle Frederick Winslow Taylor'dan söz edilir. Makina mühendisi, daha sonra da yönetim bilimcisi unvanını alan Taylor, 18'inci yüzyıl ikinci yarısında, "İŞ DÜZENİ". anlayışını geliştirmiş ve çalışanların daha verimli çalışabilmesi için de, çeşitli teoriler ortaya atarak yönetimin bir bilim olduğunu ve belli ilkeler doğrultusunda icra edilmesi gerektiğini ortaya koymuştur (Akın, 2007). Taylor ayrıca, iş hevesini ve işçilerin verimini artırmak için «işçi seçme ve ücret artırma» yaklaşımları nedeni ile de eleştirilmiştir. Taylor'un geliştirdiği el aletleri ve hızlı çalışma temposu ise, daha fazla kazanç sağlamalarına rağmen iş görenleri memnun etmemiştir. Ancak, insan faktörüne ve insanların kullandıkları araç ve gereçlere deneysel yaklaşımlar getiren Taylor, Ergonomi açısından iş hevesi konusuna ücret yaklaşımını öneren ilk araştırmacı olarak işletme yönetiminin ve bilimsel yönetimin temelini oluşturmuştur ve irdelenmeye değerdir (Erkan, 1997).

Ergonomik çalışmaların menşesinde iş görenin verimini artırmak, makine işleyişine ayak uydurmasını sağlamak ve bunun sonucunda çalışanı daha çok üretim yapacak duruma getirme anlayışı vardır (Tengilimoğlu ve Tutar, 2009:144). Verimlilik üretim sürecinde en az girdi (maliyet) ile en iyi sonucun (çıktı) alınmasıdır. Verimlilik ve kalite birbirini tamamlayan kavramlardır. Üretim sürecinde kullanılan girdilerin ve uygulamaların kalitesizliği belirlenen hedeflere ulaşmada başarısızlıklar meydana getireceğinden verimliliği olumsuz yönde etkileyecektir. Verimli ve kaliteli bir hizmet için çalışan (iş gören) kavramı önem kazanmaktadır. Verimlilik için iş

görenin etkin ve bilinçli bir çalışma performansı göstermesi gerekmektedir (Üstün, 1998). Bu bağlamda Taylor'un Bilimsel Yönetimin İlkeleri yapıtında belirtmiş olduğu gibi, yönetimin temel hedefi, tüm çalışanların bireysel maksimum refahını sağlamak yoluyla işverenin maksimum refahını sağlamak olmalıdır. İş gören için maksimum refah, yalnızca aynı seviyedeki işçilerden daha fazla ücret alması değil, bundan daha önemli olarak maksimum verimlilik düzeyine yükselmesidir (Taylor, 2007).

Varlıklı bir avukatın oğlu olan Frederick W.. Taylor (1856-1915), 1872'de Philips Exeter Academy'ye girmiş, 1874'de Harvard Üniversitesi giriş sınavlarını kazanmıştır. Fakat okula gitmek yerine, 1875 yılında kalıpcı ve makineci çırağı olarak çalışmaya başlamış, 1878 yılında Midvale Çelik İşletmesinde makineci ve mühendislik diploması alarak şef mühendis olarak görev yapmıştır. Uzun yıllar süren çalışmaları sonucunda Taylor, metal kesme işleri için yeni yöntemler geliştirmiş ve danışman mühendis olarak çalışmıştır. 1901 yılında ücretli olarak çalışmayı bırakmış ve yaşamının kalan zamanını bilimsel yönetim üzerine ücretsiz konferanslar ve danışmanlık hizmetleri vererek geçirmiştir (Koontz ve Weihrich, 1988). Taylor, verimliliği artırmak için standart iş yöntemlerinin ve sürelerinin belirlenip geliştirilmesini ve kullanılacak alet ve teçhizatın standartlaştırılarak geliştirilmesi gerektiğine inanmıştır. Verimlilik için emeğin seçiminde ehliyet, kabiliyet ve kapasitenin göz önünde bulundurularak, işçilerin en uygun işlere yerleştirilmesinin işçilerden verim sağlamanın ilk gerekliliği noktasından hareketle, standartlara dayanan ücret sistemini geliştirmiş, standart iş yöntemleri ve iş süreleri belirlemiştir. Standart iş yöntem ve süreleri ile birlikte, hareket ve zaman etütleriyle gereksiz işlem ve hareketleri ayıklamıştır (Baransel, 1979).

Taylor'a göre eski sistemde işveren işi işçilere bırakıyordu. Rastgele ve sistematik olmaksızın işçilerini gözetleyen işveren ellerinde işin hangi hızda veya verimde yapılabileceğine dair gerçek kayıtlar olmadığı için, işi en hızlı ve verimli şekilde yapmaya zorlayacak tedbirleri yoktu ve eski yönetim sisteminde başarı, işçinin gayretini elde etmeye odaklanmıştı. Bu sistem Taylor'a göre genel üretkenliği düşürüyordu. Yönetimin görevleri şunlar olmalıydı:

1. Her çalışanın yaptığı işin tüm bölümleri için eski gelişigüzel yöntemlerin yerine bir bilim geliştirilmeli
2. Her işçi bilimsel olarak seçilip geliştirilmeli
3. İşçi ve işveren arasında bilimsel ilkelere uyumlu, samimi işbirliği olmalı
4. Görev ve sorumluluk dağılımı hemen hemen eşit olmalı (Taylor, 1914). Bunun ışığında Taylor zaman ve hareket çalışmalarının temel ilkelerini aşağıdaki gibi belirledi;
 - a) Her işçinin işini yaparken kullandığı temel işlem ve hareketler pusulasını ve bu işleri yaparken kullandığı aletleri tam olarak tespit et.
 - b) Her bir temel hareket için ne kadar bir zaman gerekli olduğunu belirle ve sonrasında her iş için en hızlı olan yolu seç.
 - c) Gereksiz ve hatalı tüm hareketleri ele.
 - d) Gereksiz hareketlerin tümünden kurtulduktan sonra en iyi ve en hızlı hareketlerle en iyi aletleri bir dizi halinde topla.
 - e) Bu en iyi uygulama standartlaşır ve öyle kalır. (Taylor, 1914:117-118).

Taylor'un yukarıda özetlenen zaman ve hareket çalışmaları sadece fabrika işçileri için değil birçok alanda reformlar yaratmıştır. Yirminci yüzyılın ilk yirmi yılında yaygınlaşan Taylorcu söylemler Türk kadınlarını da etkilemiştir. Yaşın'ın türk kadınları ile yaptığı söyleşiler göstermiştir ki Kız enstitüleri ve öğretmenlerine aşına olan orta gelirli türk kadınları Taylorcu verimlilik söylemini aktif olarak kullanmışlardı. Ev idaresi ile ilgili Avrupalı metinleri okuyup çevirerek, ev Taylorizmi üzerine makaleler yazarak kendi evlerinde taylor'un metodlarının uygulanmasını tartışmaya başlamışlardır. Ev düzenlenmesi ve açıcılık, dikiş ve bulaşık yıkama gibi ev işleri için yeni olan Taylor'un teknikleri incelenerek, ev işlerinde hayatı kolaylaştırıcı verimli alanlar yaratılmıştır. (Doğru biçimde düzenlenmiş mutfak, ayarlanmış lavabo yüksekliği, mutfakta standardizasyon v.b.)(Yaşın, 2000).

Taylor'un ortaya çıkardığı bilimsel yönetim ilkeleri ile geliştirilen yöntem, işçinin ve işverenin verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır. Taylor'un görüş ve düşüncelerini içeren yöntem ve anlayışa ilerleyen zamanda Taylorizm adı verilmiştir. Taylorist ilkelere göre organize edilen emek sürecinde ortaya çıkan işçi sorunları ile kendisinden sonra endüstriyel psikoloji ve sosyolojinin kuruluşunu hazırlayan bilim adamları ve araştırmacılar ilgilenmişlerdir. Drucker'a göre, Taylor'un düşünceleri modern dünyayı bir Karl Marx ve Sigmund

Freud kadar etkilemiştir ve ölümünden sonra dünya çapında etkisi devam etmiştir (Locke, 1982:23)Taylor'un düşünce ve uygulamaları önemli oranda verimlilik artışına neden olmuştur.

Ergonomik açıdan incelendiğinde Taylor'un iş düzeni anlayış ve iş görenlerin daha verimli nasıl çalışabilecekleri üzerine olan çalışmaları sosyal ve psikolojik bilgisinin eksikliğinden dolayı eleştiri almasına rağmen 'iş hevesi' alanında araştırma yapan ve öneriler getiren ilk araştırmacı olmasından dolayı önem kazanmaktadır (Ergonomi ve Sağlık, Ergonominin Tarihçesi). Daha sonraları (1910), Frank ve Lillian Gilbreth Taylor'un verimlilik tekniklerine katkıda bulunarak işleri daha küçük parçalara ayırmak suretiyle "mikro hareket" çalışması olarak adlandırılan gelişmiş bir teknoloji üzerinde çalıştılar. Bilimsel yönetim ve metodlarının her türlü insan aktivitesi ve sanayi örgütlenmelerinde uygulanabileceğini söylüyorlardı (Gilbreth ve Gilbreth, 1916). Yine aynı çalışmada (Fatigue Study) Gilbreth'ler mekan ve onun düzenlenmesi ile ilgili şöyle yazıyordu: Gerektiğinden fazla kalabalık ortamda çalışmak çok fazla yorgunluğa neden olur. Ne yazık ki çok az sayıda yönetici ya da işçi bunun farkındadır (Gilbreth ve Gilbreth, 1916: 88-89). Karı koca Gilbreth'ler yaptıkları incelemeler ve deneyler ile, hareket ve zaman etüdlerini pekiştirerek daha kesin iş standartlarının ortaya konulabileceğini iş basitleştirmesi ve rasyonelleştirmenin ortaya konulabileceğini belirtmişlerdir. Bunu yaparken "en iyi tek yol" sloganını kullanmışlardır. (Önder, 1998:39).

Taylor'un görüşleri, Yönetimde bilimsel metodun benimsenmesi, uzmanlaşmaya gidilmesi, işe uygun personelin seçilmesi ve eğitilmesi, tüm süreçler için standart metodların geliştirilmesi ve uygulanması, Yönetim ve işçiler arasında içten ve kişisel işbirliğinin, görev yönetimi"nin (task management) kurulması şeklinde özetlenebilir.

3. Taylor'a Yönelik Eleştirel Bakış

Yönetimin aslında bir bilim olduğunu ve belirli ilkeler doğrultusunda icra edilmesi gerektiğini ortaya koyan Taylor'un görüşleri birçok bilim adamı ve araştırmacıyı önemli ölçüde etkilemiştir. Taylor'un yönetim konusundaki ilkeleri ve yaklaşımı olumlu-olumsuz eleştirilere uğramıştır. Bazı yazar ve araştırmacılar Taylor'u çalışanları bir makine gibi gören yönetim mühendisi olmakla suçlarken, bazıları da Taylor'un yönetim anlayışının anti-demokratik ve totaliter olduğu biçimindedir (Aktan, 2013).Yüksel ve Aykaç'a göre (s s: 96) ise,. Taylor'a yönelik olumsuz eleştirilerin kaynağı aşağıdaki gibi toplanabilir:

1. Taylor'un görüşlerinin bütünselliği yeterince anlaşılmadan önermiş olduğu tekniklerin mekanik olarak uygulanması,
2. Taylor'dan sonra gelen yönetim görüş ve anlayışlarının kendi görüşlerini daha üstün gösterebilmek amacıyla Taylor'da yetersiz gördüklerini vurgulamaları, olumlu yönleri üzerinde durmamaları,
3. Taylor'un eserlerine atıf yapılırken, Taylor'un orijinal eserlerinden ziyade ikinci el kaynaklardan yararlanılması.

Genel olarak Taylor'a yöneltilen olumsuz eleştirilerin çoğunlukla haklılık payı taşımadığı Akın'ın görüşlerinde de belirtilmiştir. Yazar'a göre, Taylor'un çalışmalarındaki öncelikli hedefi; bir işin en verimli nasıl yapılacağına tespit edilip, işçilerin işi bu yolla sağlayabilmek için eğitilmeleriydi. Bilimsel Yönetimin İlkeleri eserinde ise detaylı olarak görüleceği üzere, zaman ve hareket etütlerini geniş bir şekilde kullanan Taylor, en kolayından, en karmaşığına birçok iş türünde yüksek verimlilik artışları sağlamıştır. Kitabın yazıldığı dönemin şartları göz önünde bulundurulduğunda, konunun daha anlaşılır olabilmesi açısından önem taşımaktadır. (Yüksel ve Aykaç. 1994: 12-13).

Bir diğer eleştiri Taylor'un sendikaların gereksizliğine olan inancıydı. Taylor'a göre bilimsel yönetim işçilerin ve işverenin refahı için yeterliydi (Locke, 1982: 20). Sendikalar Taylor'un çalışmalarını kendilerine yönelik saldırı olarak görmüşlerdi. Bunun sebebi o zamanlar sendikalar zenaat tekelleriydi ve dışarıya bilgi verilmesi üyelere yasaklanmıştı. Meslek sırları babadan oğula aktarılıyordu (Yüksel ve Aykaç, 1994: 86). 1930 yılına geldiğinde ise, Taylor'un Bilimsel Yönetimi sendikaların tüm direnişine rağmen, tüm dünyada yankı bulmuştur.

Taylor’u hedef alan bir diğer güçlü eleştiri onun dürüstlüğü konusundadır. Taylor’un bazı çalışmaları yapmadığı halde yapmış gibi gösterdiği, iş arkadaşı olan Morris L. Cooke’un görüşlerini kullandığı yönündeki eleştirilerdir. İddialara göre, Taylor Bilimsel Yönetimin İlkeleri adlı kitabını Cooke’un 1907 yılında yazmaya başlamış olduğunu ve hiçbir zaman basılmayan “Endüstriyel Yönetim” adlı bu kitabın taslaklarından yazdığı iddia edilmiştir. Ancak bunu doğrular nitelikte deliller kesinlik ifade etmemekte ve söz konusu suçlamanın eksik ve doğru olmayan bilgiden kaynaklandığı da ileri sürülmüştür (Locke, 1982: 20-21).

Taylor’a yönelik eleştirilerin genel bir değerlendirmesi yapıldığında, eleştirilerin oldukça ağır olduğu görülmektedir. Ancak Taylor’un düşünce ve görüşleri günümüzde birçok yönetim sistemlerinde yerini almıştır. Taylor’un işçilerin kullandığı araç ve gereçleri standartlaştırması günümüzde Ergonomik tasarım alanında geniş olarak kullanılmaktadır. Yine Taylor’un parça başı üretim ve ödül sistemi günümüzde çalışanlar için bir motivasyon yöntemi olarak kullanılabilir. Drucker’ (1954, 230) Taylor’un düşünceleri hakkındaki görüşleri şöyledir.

“Bütünüyle (değerlendirildiğinde) Federalist Bildirilerden bu yana Amerika’nın Batı düşüncesine yaptığı en sürekli ve en güçlü katkı olarak düşünülebilir. Sanayi toplumu ayakta kaldığı sürece, insan çalışmasının sistematik olarak incelenebileceği, çözümlenebileceği ve temel unsurları üzerinde çalışılarak iyileştirilebileceği düşüncesini asla kaybetmeyeceğiz.”

5. Yöntem

Bu çalışmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Ulaşılabilen Türkçe ve diğer dillerdeki literatür bilgileri, makaleler, e-dergiler incelenmiş Frederick W. Taylor’un görüşleri çalışma koşulları ve iş hevesi açısından incelenerek, Taylor’un düşünce ve görüşlerinin verimliliğe etkisi ve Taylor’a yöneltilen eleştiriler gözden geçirilmiştir.

6.Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Ergonominin verimlilikle yakından ilgili olduğunu ve Taylor’un verimliliğe ulaşma konusunda göstermiş olduğu güçlü ve derin nitelikteki çalışmalar değerlendirilmiştir. Taylor’un bilimsel yönetim alanında ortaya koymuş olduğu düşünceler ilerleyen zamanlarda yoğun eleştiri almasına rağmen örgütler için verimlilik ve üretkenlik anlamında ve sosyo-psikolojik yönetim olguların incelenmesi bağlamında önemli bir altyapı oluşturmuştur.

Taylor uzun yıllar devam eden çalışmalarına dayanarak yazdığını ifade ettiği ‘Bilimsel Yönetimin İlkeleri’ adlı eserini 1911 yılında yayınlamıştır. Başta Amerika’da ve daha sonra uygulandığı diğer Avrupa Ülkelerinde de üretim ve refah artışı ile sonuçlanan Bilimsel Yönetim uygulamalarına daha sonraları insana özgü boyutlar eklenerek geliştirilmiştir. Taylor’un özellikle iki temel görüşü günümüzde de her tür organizasyon açısından önemini korumaktadır. Bunlar verimlilik odaklı olmak ve iş gören ile örgüt çıkarlarının çatışmaması konularıdır. Günümüzdeki Toplam Kalite Yönetimi, İnsan Kaynakları, Yönetimi gibi yönetim uygulamaları açısından da Taylor’un görüşleri merkezindedir. Maliyetleri düşürürken, kaliteyi artırmak gibi (Kavrakoğlu, 1998: 9).

Taylor’a yönelik eleştirilere bakıldığında, birçoğunun kanıtlanmamış olduğu görülmektedir. Taylor’un insancıl olmamak ve sadece ücreti motivasyon aracı olarak görmesi konusunda orijinal eserleri incelendiğinde bu eleştirilerin yetersiz kaldığı sonucuna varılmaktadır. Taylor üretimi artırmada insan kaynağının önemini vurgulaması ve gayret ve mükafat yönetiminin uygulamadakilerin en iyisi olmadığını düşünmektedir. Eski yönetimde başarı neredeyse tamamen işçinin gayretine odaklanmışken, Bilimsel Yönetim çatısında ise işçilere ek olarak yöneticilere de yeni sorumluluk görev ve yükler verilmiştir. Özetle gayret ve mükafat yönetiminde, tüm problem işçiye bırakılmış iken bilimsel yönetimde problem iki taraf arasında paylaşılmıştır.

Çalışmada da görüldüğü üzere, Taylor yönteme önem vermekle beraber, öncelikle yönetim ve iş görenin uygulamadaki zihinsel değişimi daha önemli görmektedir. Ergonomik açıdan değerlendirildiğinde ise, insan makine-çevre arasındaki ilişkileri inceleyen ergonominin gelişimine deneysel iş analiz teknikleri (zaman ve hareket analizleri vb.), görevleri organize etme ve bu tür çalışmaları yapan ilk araştırmacı olma özelliği ile yönetimde modern yaklaşım uygulamalarına zemin hazırlamış olduğu görülmektedir.

Çalışma genel olarak değerlendirildiğinde, Taylor'un o zamanın şartlarında yönetimi bilimsel olarak incelemesi, verimlilik adına gerçekleştirmiş olduğu somut örnekler ve personel yönetimi yöntemlerine olan katkıları irdelenmiş, kendisinden sonra gelen araştırmacı ve bilim adamlarına esin kaynağı olmasından dolayı Taylor'un eleştirilerden ziyade, onun orijinal eserlerinin incelenmesi gerektiği ve yönetim alanında gerçekleştirdiği gelişmelerin mercek altına alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. İyi bir yönetim ve verimlilik için görüşlerinin uygulama alanı bulmasa dahi yeniden yorumlanmasına gereksinim duyulduğu sonucuna varılmıştır.

Kaynakça

Aktan,C.C. (2013).), *Klasik Organizasyon ve Yönetim Teorisi, Bilimsel Yönetim Teorisi, Taylorizm*. <http://www.canaktan.org> adresinden 16 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

Aydın, E. D. (1995). *Büro Otomasyonunda Ergonomi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım,

Baransel, A. (1979), *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*, I.Cilt, 2. Baskı, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 73, S.120-122, İstanbul.

Copley, F.B. (1976). *Taylor and Trade Unions*. Classic in Scientific Management, University of Alabama Press. (Originally published 1925). DelMar&R.d. Collins.

Drucker, P. F. (1954) *The Practice of Management*, New York: Harper.

Ergonomi ve Sağlık, Ergonominin Tarihçesi. <http://ergo017.wordpress.com/tag/taylor/> adresinden (23.Ağustos 2013), tarihinde alınmıştır.

Erkan, N. (1997). *Ergonomi Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği*, MPM, Yayın no:373.

Gilbreth, F. and Gilbreth, L. (1916) *Fatigue Study. The Elimination of Humankind's Greatest Unnecessary Waste. A First Step in Motion Study*, P. 118-120, New York.

Kavrakoğlu, İ. (1998), *Toplam Kalite Yönetimi*, KalDer Yayınları, İstanbul.

Koontz, H. Wehrich, H. (1988). *Management*, Mc Graw Hill, 9th Edition, Singapore, s. 25.

Locke, E.A. (1982). *The Ideas Of Frederick W. Taylor: An Evaluation*, The Academy Of Management Review, Vol 17, N 1, Published by; Academy Of Management.

Önder, M. (1998) '*Örgütsel ve Yönetimsel Eklektizm: Toplam Kalite Yönetimi*', Amme İdaresi Dergisi, Eylül

Soykan, İ. (1997). *Çalışanların Verimliliği Açısından Ergonomi ve Antalya Bölgesindeki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerin Mutfaklarının Ergonomik Şartlara Uygunluğunun Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taylor, F. W. (1914) *The Principles of Scientific Management*, Harper and Brothers Publishers, New York and London, P: 61-72

Taylor, F.W. (2007). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* (H. B. Akın, Çev.).Çizgi Kitabevi Yayınları:2, Konya.

Tengilimoğlu, D ve Tutar, H. (2009). *Çağdaş Büro Yönetimi, Büro Yönetiminde, Güncel Konular ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Üstün A. (1998). *Bilgi Kurumlarında Toplam Kalite Yönetimi ve Verimlilik*, Türk Kütüphaneciliđi tk.kutuphaneci.org.tr/index.php/tk/article/viewArticle/1565 adresinden 19.Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

Yaşın, N.Y. (2000). *Evde Taylorizm: Türkiye Cumhuriyeti'nin İlk Yıllarında evişinin rasyonelleşmesi (1928-1940)*, Toplum ve Bilim 84 Bahar, 2000. (p.p.51-73).

Yüksel, Ö. ve ,Aykaç, B. (1994). Frederick Taylor'ın Görüşlerinin Deđerlendirilmesinde Yeni Bir Yaklaşım, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 27, Sayı 4, Aralık 1994.