

ÖRGÜT KURAMINDA PARADİGMALAR VE METAFORLAR

Doğan Nadi LEBLEBİCİ*

Özet

Örgüt kuramı, sosyal bilimlerin bir disiplini olarak olgunlaşma sürecini yaşamaktadır. Alandaki çalışmalar örgütleri farklı açılardan tanımlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır. Alanın nesnesi bellidir ancak nesnenin tanımı konusunda bir fikir birliğinden söz edilememektedir. Bu durum alanda farklı paradigmalara aynı anda varlıklarını sürdürebilmelerine imkan sağlamaktadır. Her paradigma kendi duruşunu farklı disiplinlerden ödünç aldığı metaforlara dayandırmaktadır. Metaforlar olguyu açıklamaya ve anlamaya yardımcı olmaktadır. Ancak her metafor kendiliğinden, temelleri olan bir kuramsal açılım yaratmamaktadır. Bu çalışmanın ulaştığı sonuç örgüt kuramında en azından şimdilik paradigmatik çoğulculuğun gerekli olduğu ve metaforların bu çoğulculuğa hizmet ettiğiğidir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kuramı, Paradigma, Metafor

Abstract

Organization theory, as a discipline of social sciences has been experiencing the process of maturity. Studies in the field seek for definition and explanation of organizations from different perspectives. The discipline has its object. Nevertheless, there is no consensus on the definition of object. This leads the coexistence of different paradigms in organization theory. Each paradigm has based their existence on metaphors borrowed from different disciplines. However, not all metaphors have created theoretical horizons by themselves. The conclusion of this study supports the necessity of paradigmatic pluralism and that metaphors serve this pluralism.

Key Words: Organization Theory, Paradigm, Metaphor

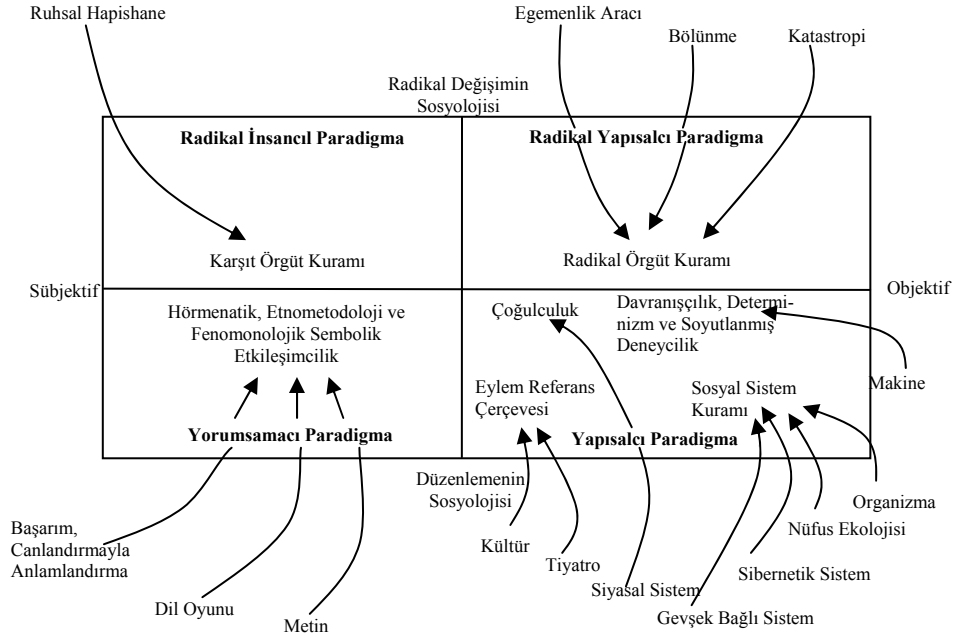
* Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Giriş

Örgüt kuramı alanında farklı bakış açılarını, bazen birbirlerine zıt gibi görünen farklı tartışmaları bir araya getirme çabası ve bilimin doğasına uygun olarak eklektik bir gelişme sağlama arayışı olagelmıştır. Ancak, farklı bakış açılarının birleştirilmesinin “örgüt” kavramının bir bütün olarak objektif biçimde tanımlanmasına yetip yetmeyeceği tartışmalıdır. Diğer bir deyişle, konu üzerinde çalışan herkesin üzerinde hem fikir olduğu, bütün özellikleri ile açık hale gelmiş bir “örgüt” kavramı henüz ortaya çıkmış değildir.

Bu durumda örgüt kuramı, nesnesinin mevcudiyeti üzerinde fikir birliği olan, ancak nesnesinin tam olarak tanımlanamadığı bir çalışma alanı olarak ortada durmaktadır. Hatta farklı bakış açıları ile geliştirilmiş kuramların birleştirilmesi yönündeki çabaları (Warriner, Hall ve McKelvey, 1981) eleştiren ve örgüt kuramı alanının subjektif olduğunu, kuramsal yaklaşımlar arasındaki farklılıkların objektif gerçeğe müracaat yoluyla giderilemeyeceğini ileri süren görüşler de mevcuttur (Astley, 1985). Buna göre örgüt kuramında farklı perspektifler yerlerini korumalıdır ve hatta diğer perspektifler de yer bulabilmelidir. Bu konuda Morgan (1980) daha da ileri giderek kuramsal çoğulculuğun ötesinde metodolojik anlamda da çoğulculuğun olması gerektiğini ileri sürmektedir.

Morgan örgüt kuramlarını paradigma (Kuhn, 1962) kavramı çerçevesinde değerlendirmektedir. Morgan paradigma kavramını, Kuhn’un kavramı kullanma biçimlerine paralel olarak, bir gerçekliğe bakma biçimi veya yolu, belirli bilimsel başarılarla ilişkili düşünce akımlarının bilimi düzenleme veya ona bakış şekli, bilimsel çözüm sürecinde kullanılan araçlar olarak ele almaktadır. Böylece de kuramsal ve metodolojik çoğulculuğu bir arada ele alabileceği bir model kurgulamaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. Paradigmalar, Metaforlar ve Örgütsel Analiz Ekolleri

(Morgan, 1980: 608)

Ona göre, bugüne kadar örgüt alanındaki kuramsal çalışmalar dört temel paradigma içinde yer almaktadır. Bunlar: (1) toplumda var olan düzeni üretmeye dönük sistematik özelliklere sahip somut ve gerçek yapıların mevcut olduğu varsayımına dayanan *yapısalcı paradigma*; (2) sosyal dünyada gerçekliğin somut ve objektif olamayacağı, gerçekliğin bireylerin sübjektif deneyimlerinin bir ürünü olduğu ve böylece olgunun dışarıdan gözlemleyenin değil içinde yer alanın bakış açısından daha iyi anlaşılacağı varsayımına dayanan *yorumsamacı paradigma*; (3) tıpkı yorumlayıcı paradigma gibi gerçeğin sosyal olarak sübjektif temelde inşa edildiğini savunan, farklı olarak, insanın kendi yarattığı gerçekliğin mahkumu olduğunu ve bu yönden bilincin toplumdaki hakim güçler tarafından insanı kendi doğal potansiyellerine yabancılaştıran hastalıklı bir hale getirildiğini varsayan *radikal insancıl paradigma*; (4) toplumdaki hakim güçlerin insan üzerindeki olumsuz etkilerini eleştiren ancak radikal insancıl paradigmadan farklı olarak somut ve gerçek yapıların mevcudiyetini esas alan *radikal yapısalcı paradigma* olarak sunulmaktadır.

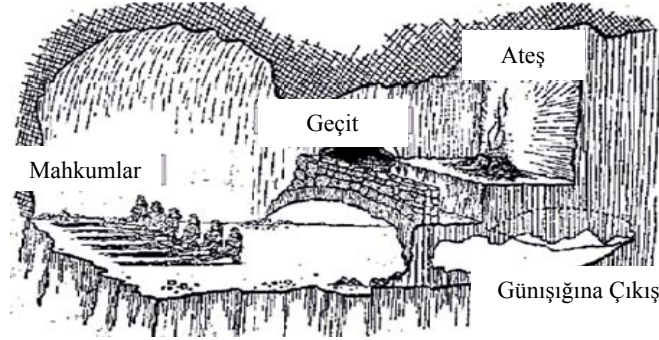
Morgan'ın (1980) modelinde belirttiği kuramsal çalışmalara temel teşkil eden paradigmatları ve her bir paradigma içinde yer alan metaforları tartışmakta yarar bulunmaktadır.

1. Radikal İnsancıl Paradigma

Örgütlerin insanı kendi doğasına yabancılaştırdığını ileri süren bu paradigma içerisinde yer alan metaforlar paradigmatı açıklamak üzere aşağıda kısaca özetlenmektedir. Radikal insancıl paradigmatı en iyi özetleyebilecek metafor ruhsal hapisane metaforudur.

Ruhsal Hapishane Olarak Örgütler: Ruhsal hapishane, bireyin örgüt içinde iş arkadaşları, amirleri ve bütün örgüt çalışanları ile farkında olmadan girdiği ve daha sonra da farkında olmadığı örtük anlaşmanın neticesinde kendisini sınırlandıran engellerin olduğu psikolojik durumu ifade eder. Ruhsal hapishanedeki birey kendi kendisinin gardiyanıdır. Bu aslında bir bilinçsizlik veya bilinçaltı halidir. Bunu bilinçlilik veya farkında olma haline dönüştüremeyen birey bu hapishanede meslek nevrozuna yakalanır.

Meslek nevrozunun en açık belirtileri aşırı kontrol ihtiyacı, çalışanlara karşı güvensizlik halidir. Ruhsal hapishane Plato'nun "Cumhuriyet" isimli eserinde şu şekilde canlandırılmıştır (Şekil 2): Ucu ateşin aydınlattığı ışığa açılan ve içinde zincirlenmiş ve yüzleri ateşin ışığının aydınlattığı mağaranın duvarına dönük insanların bulunduğu bir mağara vardır.



Şekil 2. Plato'nun Ruhsal Hapishane Tasviri

İnsanlar hareket edememektedir. Sadece önlerindeki duvarı ve duvarda yansıyan gölgeleri görebilmektedirler. Gölgeleri gerçek olarak algılamakta, gölgelere isim vermekte ve onlarla iletişim kurmaktadır. Hatta dışarıdan gelen sesleri de gölgelerle ve gölgelerin hareketiyle ilişkilendirmektedirler.

Gerçek, bu mahkûmlar için gölgeler dünyasından ibarettir. Çünkü başka bir şey görmemişlerdir.

Plato'nun hocası Socrates bu noktada şöyle bir yorum getirmektedir: Eğer bu kişilerden birisi bir kez dışarı çıkabilse gölgelerin çok daha karmaşık gerçeğin yansımalarından başka bir şey olmadığını görebilecektir. Bu kişi tekrar mağaraya döndüğünde aktardığı bilgiler diğer mağara sakinlerini rahatsız edecektir. Bu kişinin kendisi de artık eskisi gibi yaşayamayacaktır. Mağara sakinleri belki de onun görüşleriyle alay edeceklerdir. Çünkü onlar için gördükleri, görmedikleri bir dünyadan daha anlamlıdır (Morgan, 1997: 215-216).

Örgütler açısından, örgüt çalışanlarını mağaradaki mahkûmlar olarak düşünürsek mağaranın duvarında gördüklerinin aslında neyin yansıması olduğunu sorgulamamız gerekir. Daha önce de vurguladığımız gibi eğer bir bilinçaltına atma durumu varsa ve örgütte yaşananlar bu bilinçaltının yansımaları ise psikanaliz örgütleri anlamada önemli bir araca dönüşecektir¹. Böylece örgütleri cinsellik, ölümden kaçış, anksiyeteden kurtulma ve insanoğlunun diğer konulardaki geçmiş deneyimleri ile açıklayabiliriz. Belki de bütün bunlar bizi, örgütlerin mevcudiyetinin şeytani doğası üzerinde düşünmeye itecektir. Diğer bir deyişle örgütler aslında olmaması gereken varlıklar şeklinde algılanacaktır.

2. Radikal Yapısalcı Paradigma

Örgütleri toplumda egemenliğin bir aracı olarak gören radikal yapısalcı paradigma örgütlerin var olması gerektiğini reddetmemekte, onlara kendi hakim ideolojisi çerçevesinde yeni roller yüklemektedir. Bu rollerin yüklenmesi, örgütlerin yapısal ve işlevsel yönleri hakkında yapısalcı paradigmanın temel prensipleri konusunda ciddi bir farklılık yaratmamaktadır. Önemli olan örgütlerin kime ve neye hizmet edeceğidir. Bu çerçevedeki temel metaforlar kısaca aşağıda özetlemektedir.

Egemenlik Aracı Olarak Örgütler: Bu görüşe göre örgütler çoğunluğun azınlık için çalıştığı, azınlığın çoğunluk üzerinde egemenliğini sağlayan araçlardır. Egemenliği farklı perspektiflerden çalışmalarına esas alan üç ünlü sosyolog Max Weber, Karl Marx ve Robert Michels'dir. Weber (1947) ünlü otorite tiplemesini geliştirirken egemenliğin meşru olarak tanınması üzerinde durmuştur. Ona göre egemenliği meşru kılacak, diğer bir deyişle bir kişi

¹ Morgan (1997: 221-226) bu çerçeveyi kullanarak Frederick Taylor'un kontrol ve verimliliği esas alan "Bilimsel Yönetim" yaklaşımını çocukluğunda yaşadığı disiplin ile ilgili deneyimlerin yansıması olarak yorumlamaktadır. Morgan, Taylor'un çocukluk yılları ile ilgili ayrıntılara yer vermektedir.

veya grubun egemenliğinin diğerlerince kabul edilmesini sağlayacak üç tip otorite vardır: karizmatik, geleneksel ve yasal-ussal otorite. Weber, yasal-ussal otoriteyi bürokrasi kuramının merkezine yerleştirmiştir. Weber'e göre bürokrasi bir güç ve egemenlik aracıdır ancak bu araç diğerlerinden farklı olarak gücünün meşruiyetini yasalardan almaktadır.

Michels (1949) de örgütleri güç ve egemenlik aracı olarak görmektedir. Ancak ona göre meşruiyetin kaynağı ne olursa olsun, örgütlerde belirli bir grubun bütün gücü ve egemenliği elinde toplaması kaçınılmazdır. Michels bunu "oligarşinin demir yasası" olarak tanımlamaktadır². Böylece, örgütler belirli bir grubun egemenlik aracı haline gelmektedir.

Marx örgütlerin egemenlik aracı olması konusunda en radikal görüşleri ileri sürmüştür. Aslında Marx doğrudan örgüt kavramı çerçevesinde böyle bir tanım yapmış değildir. Sınıflı toplum, artı değer gibi kavramlar çerçevesinde kapitalist toplumda var olan yapıların (firmaların ve bürokrasinin) egemen sınıfın egemenliğini sürdürmesinin bir aracı olduğunu ileri sürmüştür. Örgütlerin bir egemenlik aracı olarak düşünülmesi örgütlerin mevcudiyetinin sorgulanmasından çok egemenliğin kimin tarafından ve nasıl kullanılacağı tartışmaları çerçevesindedir.

Bölünme Eğilimindeki Yapılar Olarak (Schismatic) Örgütler: Yapısalıcı paradigmanın örgütlerin işlevsel anlamda birleşik yapılar olduğu ve bir bütün olarak yaşamaya ve uyum sağlamaya çalıştıkları varsayımını ileri süren geleneksel makine ve organizma metaforlarına bir alternatif olarak, örgütlerin kendi içlerindeki gerilimlerin sonucu olarak bölünme eğiliminde olduklarını öne süren bir yaklaşımdır (Morgan, 1981).

Katastrofik Yapılar Olarak Örgütler: Örgütsel sistemlerdeki iç ilişkilerin öngörülemeyen sonuçlara yol açabileceği varsayımına dayanan ve günümüzde kaos metaforunun bir parçası olarak ele alınan yaklaşımdır. Katastrofi veya kaos yaklaşımının en bilinen örnekleri kelebek metaforu, domino metaforu ve kartopu metaforudur³. Morgan (1980) katastrofi yaklaşımı-

² Bu Türkçe literatüre Oligarşinin Tunç Yasası olarak geçmiştir. Söz konusu kullanım muhtemelen vurguyu güçlendirmek için yapılmıştır. Çünkü tunç demirden daha kuvvetli bir metal bileşendir. Bunun Türkçe literatüre maksatlı olarak böyle geçirilmiş olması da muhtemeldir.

³ Bu metaforların her biri dünyadaki olguların belirli bir nedensellik bağı ile birbirine bağlı olduğu düşüncesine dayanır. Ancak bu nedensellik ilişkilerinin karmaşıklığı "öngörülemezliği" de beraberinde getirir. Böylece bir kelebeğin kanatlarını çırpması doğadaki başka olguların tetikleyicisi olacak ve öngörülemezlik içerisinde belki de bir fırtına ile sonuçlanacaktır. Aynı şekilde domino taşı metaforu da olguların tıpkı birbirinin üzerine yıkılan bir dizi sıraya konmuş domino taşı gibi birbirini tetikleyeceğini öngörmektedir. Kartopu metaforunda ise bir tepeden aşağı yuvarladığımız fındık büyüklüğündeki bir kartopunun bir çığa dönüşeceği düşüncesini işler. Bu metaforların tümünde öngörülemez, katastrofik ve kaotik sonuçların ortaya çıkması söz konusudur.

nın çok önceleri de Marxist kuramda yer bulduğunu, kapitalist sistemde örgütlerin katastrofik yapısının devrimsel dönüşümlere yol açacağını varsayıldığını belirtmektedir.

3. YorumSAMACI Paradigma

Örgütsel Eylemlerin Başarımı ve Örgütsel Gerçeklere Canlandırma Yoluyla Anlam Yükleme: Klasik yapısalcı kuramlar genellikle örgütlerde işlevlerin veya eylemlerin başarımının belirli kurallar ve prosedürler çerçevesinde rasyonel esaslara göre söz konusu olduğunu vurgularlar. Oysaki tıpkı günlük olaylarda olduğu gibi örgütsel davranışlarımızı ve örgüt içindeki başarımımızı etkileyen kuralların dışında, nereden kaynaklandığını bilmediğimiz veya araştırma gereği duymadığımız, adeta bahşedilmiş otomatik davranışlarımız vardır. Örneğin, toplu yemek yenen bir yerde yiyeceklerimizi aldıktan sonra oturup yiyeceğimiz bir yer ararız ve tamamıyla boş bir yer bulamadığımızda bir veya iki kişinin oturduğu bir masadaki boş yere oturmak için oturanlardan izin isteriz. Aslında toplu yemek yenen bir yerde böyle bir izin istenmesine dair herhangi bir kural yoktur. Bunun gibi, adına ister adab-ı muhaşeret diyelim ister sosyal davranış kuralları diyelim yazılı olmayan ve farklı kültürel ortamlarda farklılaşan pek çok kural davranışlarımızı ve eylemleri başarma biçimimizi etkilemektedir. Hangi şartlarda hangi davranışı göstereceğimiz adeta bize bahşedilmiştir.

Örgütlerde de yazılı kuralların dışında örgütsel başarımı bütün olarak etkileyebilecek yazılı olmayan kurallar dizgesi vardır. Bütün olarak buna örgütsel kültür de denilebilir. Örgütsel kültür, eylemin yer aldığı şartlar dâhilinde iletişim, kontrol, eşgüdüm gibi pek çok işlevi etkiler. Sosyolog Garfinkel (1967) sosyal gerçekliğin rutin ve bahşedilmiş kabul edilen yönlerinin aslında bahşedilmiş olmadığını, kazanılmış olduğunu ileri sürmüş ve sosyal başarımın bu kazanılmış beceriler sayesinde gerçekleşebileceğini ifade etmiştir.

O halde örgütsel eylemlerin başarımı da sadece yazılı kurallar ve prosedürlere göre hareket edilmiş olmasıyla açıklanamaz. Örgütsel başarım farklı şartlara farklı tepkiler verebilen örgütsel kültürün etkisiyle açıklanabilir. Weick (1977) örgütsel kültürün insanları örgütsel gerçekleri canlandırma yoluyla anlamlandırmaya yönelttiğini ifade etmektedir. Weick'e göre örgütsel gerçekler örgütsel kültüre uygun sosyal yorumlardan başka bir şey değildir. Örgütteki bireyler tür rasyonelleştirme yoluyla kendilerine anlamlı ve akla uygun yapılar kurarlar.

Dil Oyunu Metaforu: Wittgenstein (1968) örgütlerin somut varlıklar olduğunu reddeder. Ona göre örgütsel faaliyetler kelimeler, düşünceler ve eylemlerin belki biraz fazlasından başka bir şey değildir. Bireyler içinde buldukları durumu anlamlı kılabilmek için belirli kod ve uygulamalara göre kelimeleri bir araya getirirler. Böylece örgütsel gerçekler kelimelerden oluşan sembolik yapılardan başka bir şey olmaz. Dil burada sadece iletişim aracı veya tanımlayıcı değildir. Dil doğrudan doğruya varlıkla ilgilidir. Yetki, eşgüdüm, kontrol gibi örgütsel kavramlar aslında örgüt çalışanlarının kullandığı kavramlardır ve içinde yönetenin ve yönetilenin olduğu yapıları tanımlarlar. Buna göre, örgütler dil aracılığıyla yaratılmış ve sürdürülen sosyal faaliyet biçimleridir ve dolayısıyla belirli söylemden başka bir şey değildirler (Morgan 1980).

Metin Metaforu: Örgüt kuramında metin metaforu filozof Ricoeur'in (1975) görüşlerine dayanır. Ricoeur, eylemin zorunlu bileşenlerini (eylemin gerçekleşmesi için elzem olan unsurları) ortaya koymaya çalışmış ve eylemin sosyal bilimlerin gerçek ve anlaşılır tek nesnesi olduğunu göstermek istemiştir. Bunun için kavramsallaştırmasını söylem veya kullanılan dil üzerine kurmuştur. Eylemlerin gerçekleştirenler tarafından yazılan metinlere benzediğini ve bu nedenle eylemi gözleyenler tarafından okunabileceğini, tercüme edilebileceğini ifade etmek istemiştir. Ricoeur'un metin metaforunu örgüt kuramına uyguladığımızda örgütsel faaliyetlerin tıpkı bir metin gibi yazıldığını, okunduğunu ve tercüme edildiğini düşünebiliriz. Buradan da, örgütlerin faaliyetleri (veya eylemleri) ile var olduğunu düşündüğümüzde farklı kişilerin örgütleri, tıpkı bir metni okuyan farklı kişiler gibi farklı yorumlayabileceğini varsaymak durumundayız.

4. Yapısalcı Paradigma

Örgüt kuramı alanında üretilen metaforların önemli bir kısmı bu alanda üretilmiştir. Yapısalcı paradigmanın alana katkıları küçümsenemez. Ancak, bu grupta yer alan düşünce çokluğunun diğer paradigmlar için de geçerli olması arzu edilir bir şeydir. Bu grupta yer alan metaforların bir kısmı aşağıda sunulmaktadır.

Kültür Metaforu: Kültür metaforu yorumsamacı paradigma içerisinde de önemli ölçüde yer almaktadır. Ancak yorumsamacı paradigma içerisinde dolaylı olarak atıf yapılan kültür örgütlerin somut ve tek biçimde anlaşılması gereken yapılar olmadığını vurgulamak için kullanılmıştır. Kültür metaforu

yapısalcı paradigma içerisinde başka anlamlar içermektedir. Buna göre, örgütler somut kültürel varlıklar olarak görülmekte, kültürün örgütsel yapının ve işlevlerin devamını sağlamadaki önemi üzerinde durulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütsel gerçekliğin bireyin onu algılama biçimine bağlı olmadığı, örgütsel kültürle yoğrulmuş nesnel olgulardan oluştuğu vurgulanmaya çalışılmaktadır. Nitekim doğrudan doğruya yapısalcı paradigmanın kalbine yerleştirebileceğimiz “stratejik yönetim” ve “stratejik planlama” yaklaşımları içerisinde örgütsel kültür adeta yapıyı ve işleyişi ahlaki anlamda düzenleyen bir yere oturtulmuştur. Stratejik planlarda ortaya konulan “değerlerimiz” kısmı ile denilmek istenir ki, biz bu stratejik planda yer alan hedeflerimize ulaşacağız ancak bunlara ulaşma çabamızda kesinlikle şu değerlere bağlı kalacağız. Böylece kültür Mintzberg’in (1979) konfigürasyon kuramında belirttiği gibi somut yapıyı ve işleyişi daha da somut ve bütünlük hale getiren bir çimento olarak algılanır.

Tiyatro Metaforu: Örgüt kuramında Mangham ve Overington’un (1987) “Tiyatro Olarak Örgütler: Dramatik Oyunların Sosyal Psikolojisi” isimli eserini takiben 1990’lı yılların başından itibaren nispeten yaygın kullanılmaya başlanan “tiyatro” metaforu örgütü bir tiyatroya benzetir. Örgütün misyonu müşterilere tatmin edici bir şeyler sunmaktır. Bu tıpkı bir tiyatrunun misyonunun seyirciye bir eseri tatmin edici bir performans ile sunması gibidir. Örgüt çalışanları, tıpkı oyuncuların kostümlerini giyip tiyatroya gelmeleri gibi her gün iş kıyafetlerini giyerler ve örgüte gelirler. Örgüt çalışanları ofislerindeki yerlerini alırlar ve örgüt amaçları doğrultusunda işlerini yapmaya başlarlar. Tıpkı tiyatrocuların sette yerlerini alıp senaryoya göre rollerini oynamaya başlaması gibi. Örgüt müşterilerine ürün ve hizmetlerini sunar, tiyatro seyircilere oyunu sunar. Böylece tiyatro metaforunda örgüt tiyatrodanda olup bitenlere göre tanımlanmaya, yorumlanmaya ve çözümlenmeye başlanır. Buradan hareketle, iş süreçlerini oynanan rollere, örgütün vizyonunu senaryoya, araç ve gereçleri kostümlere ve setteki dekora, iş sözleşmelerini oyuncularla yapılan sözleşmeye benzetebiliriz. Yine buna göre, örgütsel değişimi seyircisi azalmış bir oyunun sahneden kaldırılması ve yerine yeni bir oyunun sahnelenmesine benzetebiliriz (Holland, 2000).

Siyasal Sistem Metaforu: Örgütlerin siyasal sistem olarak görülmesi için öncelikle örgütlerdeki çeşitli yönetim biçimlerinin hangi tür siyasal yönetim tarzları ile örtüşüklerini belirlemek, diğer bir deyişle örgütlerdeki yönetim biçimleriyle siyasal sistemler arasında paralellikler kurmak gerekir. Eğer örgütlerde güç, mülkiyet, kaynakların kontrolü, karizma veya herhangi

bir nedenden ötürü bir kişinin veya küçük bir grubun elinde toplanmışsa bu tür örgütleri otokratik siyasal sistemlere benzetebiliriz. Güç Weber'in tabiriyle yasal-ussal yetkiye dayalı olarak dağıtılıyorsa, bu tür örgütleri bürokratik örgütler olarak anabiliriz. Güç aynı anda var olan karşıt güçlerin birlikteliği şekilde tezahür ediyorsa bu tür örgütleri koalisyonlara benzetebiliriz. Eğer güç belirli bir dönem için seçilmiş yöneticilerin elindeyse bu tür örgütler temsili demokrasinin örneği olabilirler. Böylesi bir analogi ister istemez bizleri güç, yetki, çıkarlar, çatışma gibi kavramları örgütlerin analizinde kullanmaya itecektir (Morgan, 1997: 153-213). Siyasal sistem meteforu hem davranışsal düzeyde hem yapısal anlamda hemde ekolojik düzeyde örgüt kuramına önemli açılımlar getirme potansiyeline sahiptir. Bu metafor çerçevesinde kullanılan güç, yetki, çıkar ve çatışma gibi kavramlar daha önce de farklı kuramcılar tarafından kullanılan kavramlardır.

Gevşek Bağlı Sistemler Olarak Örgütler: Daha önce zımnî olarak Parsons (1960) tarafından hat-yetki ilişkisi çerçevesinde vurgulanan gevşek bağlar, örgüt kuramına Karl Weick (1976) tarafından kazandırılmıştır. Weick örgütte iki grup gevşek bağlı unsurdan söz etmiştir. Birincisi teknoloji, görevler ve rol arasındaki teknik bağlantılar ve ikincisi pozisyon, ofis, ödül ve yaptırımlar arasındaki yetkisel bağlantılardır. Aslında sözü edilen gevşek bağlantılar yapı, amaçlar ve faaliyetler çerçevesinde örgütün anlaşılabilirliğini ileri süren varsayımlara bir karşı çıkıştır. Bağlantılar gevşek olduğu için süreğen bir istikrarlı somut yapıdan söz edilemez. Weick'e göre bu gevşek bağlantılar yapısal açıdan araştırmacılar için sorunlu olsa da, örgütlerin çalışması açısından önemli avantajlar sağlamaktadır. Gevşek bağlar sayesinde örgüt çevredeki ani değişimlere geçici olarak direnebilmektedir. Yazılı ve sınırlayıcı standart kurallara rağmen örgüt çalışanları sorunlara lokalize çözümler üretebilmektedir. Sorunlara daha yaratıcı çözümler geliştirilebilmektedir. Weick'in makine ve organizma metaforunun örgütleri iyi bir eşgüdüm mekanizmasına sahip verimli çalışan varlıklar varsayımına karşıt olarak geliştirmiştir. Çalışmanın sınırlılıkları tartışmaya açıktır.

Sibernetik Sistem Metaforu: Sibernetik kavramı 1940 yılında matematikçi Norbert Wiener'in antik Yunanda geliştirilen ve dümenci anlamına gelen kubernetes kavramını makina ve organizmaların çevreden gelen negatif geri bildirimlerden yararlanarak kendi kendilerini kontrol düşüncesine uygulaması ile gündeme gelmiştir. Bu düşüncenin örgüt kuramına uygulanması örgütlerin bilgiyi işleyen beyin gibi çevreden gelen negatif geri bildirimlere göre eylemlerini yeniden düzenlenmesi ve böylece çevre ile arasın-

daki denge durumunu sürdürmesi esasına dayalı bir anlayışın doğmasına yol açmıştır. Sibernetik sistem metaforu birkaç yönden örgüt kuramına katkı yapmıştır. Örgütleri karar-alan sistemler olarak değerlendiren Herbert Simon (1965) bir anlamda örgütleri bilginin aktığı ve işlendiği, bu bilgiye dayalı kararların alındığı sistemler olarak değerlendirmiştir. Ancak Simon insanın ve örgütün karar alma davranışları arasında paralellikler ararken örgütsel kararların asla bütünüyle rasyonel olamayacağını, çünkü örgüt çalışanlarının örgüte taşıdığı enformasyonun asla tam olamayacağını ve insanın sınırlı kapasitesi ile bu bilgileri tam olarak işleyemeyeceğini ileri sürmüştür. Bu nedenle de Simon'a göre insanlar gibi örgütlerde "sınırlı rasyonel" varlıklardır. Sibernetik yaklaşım örgütleri çevreden gelen negatif geri bildirimlere göre eylemlerini düzenleyen rasyonel kararlar alan varlıklar olarak değerlendirmektedir. Bunun bir yansıması da "öğrenen örgütler" veya "öğrenmeyi öğrenen örgütler" boyutunda olmuştur. Rasyonel karar alabilmek veya kararın rasyonellik düzeyini artırabilmek için örgütün hatalarını tekrar etmemesi, hatalarından öğrenerek eylemlerini daha iyileştirmesi gerekir. Öğrenen örgüt kavramı Reg Revan'ın (1983) ve Peter Senge'in (1990) çalışmalarından sonra popüler hale gelmiştir. Ancak daha önce Buckley (1967), Hage (1974) ve Argyris ve Schön'ün (1978) çalışmaları örgütlerin öğrenme süreçlerine ışık tutmuştur.

Nüfus Ekolojisi Metaforu: Aslında nüfus ekolojisi metaforu, organizma metaforundan veya Morgan'ın (1997) tabiriyle organizma tasvirinden yola çıkılarak oluşturulmuş bir metafordur⁴. Nüfus ekolojisi diğer ekolojik kuramlar gibi örgüt ve çevresi arasındaki var olma ilişkisini ele almaktadır. Hannan ve Freeman (1977) tarafından hakim ekolojik yaklaşım olan örgütlerin varlıklarını sürdürmek için çevrelerine uyum göstermeleri gerektiği düşüncesine alternatif olarak geliştirilmiştir. Örgütlerin mevcudiyetini ve çeşitliliğini Darvinci bir bakış açısıyla açıklar. Örgütlerin çevredeki şartlara göre değişmek gayreti içinde olmadığını iddia eder. Metaforun kullandığı en önemli kavramlarından birisi "yapısal atalet" kavramıdır. Buna göre örgütlerin uyum sağlamak için değişmek gibi bir çabası yoktur. Örgütler önce çeşitlenir ve sonra çevresel şartlara uyum sağlayanlar türler varlıklarını devam ettirir, diğerleri yok olur. Bir diğer önemli kavram "kovuk" (niche) kavramıdır. Bu kavram "sektör" kavramını çağrıştırmaktadır. Benzer türlerin aynı kovukta var olabileceklerini ifade eder. Aynı kovukta yer alan örgütlerin

⁴ Nüfus ekolojisi (Literatürde örgüt ekolojisi olarak da bilinmektedir.) metafor olmanın ötesinde bir kuram olarak anılmaktadır. Burada her bahsedilen metafor bir kuram anlamına gelmemektedir.

sayısının kovuğun taşıma kapasitesine bağlı olduğunu vurgular. Ayrıca bir örgütün varlığını sürdürmesini onun büyüklüğü ve yaşıyla ilişkilendirir. Bu metafor, artık kuramsal bir anlam kazanmış görünmektedir.

Organizma ve Makine Metaforu: Bu iki metafor, örgüt kuramının en eski ve hakim teması olagelmıştır. Taylor'un (1911), Fayol'un (1949) çalışmalarında, Weber'in (1946) ideal bürokrasi modelinde zımni olarak makine modelinin izlerini görmek mümkündür. Buna göre, örgütler belirli amaçları gerçekleştirmek için rasyonel esaslara göre tasarlanmış makinelerdir. Organizma metaforunda örgüt varlıklarını sürdürmek için karşılıklı olarak birbirine bağlı unsurlardan oluşan bir bütün olarak görülür. Örgütün belirli bir çevrede varlığını sürdürmesi organizma metaforunun ana temasıdır. Organizma metaforunun kurumsalcı kuram (Selznick, 1949; Meyer ve Rowan, 1977; DiMaggio ve Powel, 1983), kaynak bağımlılığı (Pfeffer ve Salancik, 1978), nüfus ekolojisi (Hannan ve Freeman, 1977; Aldrich 1979) gibi örgüt-çevre ilişkilerini esas alan ekolojik kuramlara kaynaklık ettiği söylenebilir.

Beyin Metaforu: İnsanoğunun bilgiyi nasıl aldığı, işlediği, dönüştürdüğü, sakladığı ve en nihayetinde bildiği şeyi nasıl "bildiği" konusu insanın tarihine paralel bir merak konusudur. İnsanoğlu bir şekilde "bilmek" fiiliyle olduğu kadar "hareket etmek" fiiliyle de "beyin" dediğimiz kafatasının içindeki maddeyi ilişkilendirmeyi başarmıştır. Bütün bedendeki fiziki hareketlerin kontrolü neredeyse tümüyle (istemsiz kaslar dışında) beynin işlevselliğine bağlı olmaktadır. Bilimsel alandaki gelişmeler beynin tüm hücrelerinin kendi aralarında ve sınırlar ile nöronlar vasıtasıyla bağlandığını ortaya koymuştur. Diğer bir deyişle, beyin bilgilerin aktığı ve işlendiği biyolojik bir sistemdir. Daha sonraları beynin holografik sistem olduğu, bilgileri holografik yapıda sakladığı ve işlediği ileri sürülmüştür (Pribram, 1971). Diğer taraftan beynin belirli bölümlerinin belirli işlevlerin yerine getirilmesinden sorumlu olduğu gerçeği de kabul edilmelidir. Bu durumda beynin hem holografik hem de uzmanlaşmayı esas alan bir yapıda olduğunu kabul etmek durumundayız (Morgan, 1997: 75-76). Bu açıklamaların ardından şunu söyleyebiliriz: Beyin metaforuna göre, beyin ve örgütlerin çalışma sistemi arasında bir benzerlik oldukları varsayılmaktadır. Örgütler tıpkı beyin gibi, bilgiyi işleyen, depolayan sistemler olarak algılanmaktadır. Bu tür bir varsayım Simon'u (1965) örgütlerin karar alma sürecini incelemeye sevk etmiştir. Simon'un "sınırlı rasyonellik" kavramının aksi istikamette de karar alma süreçleri incelenmiş ve oluşturulan modellerle örgütsel karar alma sürecinin rasyonelleştirilmesine çalışılmıştır. Uygulamalı araştırmalar, yönetim karar

sistemleri, yönetim enformasyon sistemleri gibi modeller köklerini beyin metaforundan almaktadır. Beyin metaforunun karar alma sürecinin dışında da örgüt literatürüne yansımaları olmuştur. Öğrenen örgüt kavramı da bu yaklaşımın bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Chris Argyris (1978) örgütlerin deneyimlerinden öğrenebileceklerini ve öğrendikleri ile kendilerini çevrelerine uyarlayabileceklerini ileri sürmüştür.

Akıntı ve Dönüşüm Metaforu: Millattan yaklaşık 500 yıl önce ünlü Yunanlı Filozof Heraclitus bir insanın aynı nehre iki defa giremeyeceğini ileri sürmüştür. Bu iddiasını nehrin akmakta olduğu ve değiştiği varsayımına dayandırmıştır. Bunun gibi evren de sabit bir akıntı içindedir ve değişmektedir. Bu değişim içerisinde bir nedensellik ilişkisi vardır. Yani akan düzen içerisinde değişen her bir şey bağlantılı olduğu diğer bir şeyi değiştirecektir (Morgan, 1997: 251-252). Örgütler aslında bu akıntıda kendilerini içe kapatarak korurlar. Çevreleriyle ilişkilerini çevrenin etkisine göre değil kendi isteklerine göre belirlerler. Çevrenin örgütler açısından anlamı, kendi kimliklerinin bir parçası olmaktan öteye geçemez. Diğer bir deyişle, örgütün temel sorusu “dışarıda neler oluyor” değil, “biz ne durumdayız” şeklindedir. Akıntı ve dönüşüm metaforundan yola çıkılarak üretilen bir kurama “*autopoiesis*” (kendi kendini üreten sistemler) denilmektedir (Maturana ve Varela, 1980). Bu yaklaşımda örgüt ve çevresi bir bütün olarak algılanır. Böyle olarak algılandığında değişim de bütüncül olarak algılanmak durumundadır. Ancak değişimi bütüncül varsaymak değişimin yönünün beklenmedik olaylar nedeniyle kestirilemezliği neticesini doğurur. Küçük değişiklikler daha büyük dönüşümlere neden olabilir. En bilinen örnek kelebek etkisidir. Bir tür kaos durumu söz konusudur. Yine de kaostan anlaşılabilir bir şekilde düzen doğar. Yani rastgele değişimler örgütü bir istikrarsızlık ve bozulma ortamına itmez. Örgüt bir şekilde çevresiyle denge oluşturur.

Sonuç

Örgüt kuramındaki paradigmatik dönüşümleri, bunların içerisindeki metaforları ve metaforlardan kaynaklanan kuramları Morgan’ın (1980) sunduğu dörtlü çerçeve içerisinde mi yoksa Scott’un (1992) sunduğu üç bakış açısıyla mı incelememiz gerektiği tartışma konusudur. Bu tür bir tartışma bu çalışmanın ana konusu değildir. Burada söz konusu edilen örgüt kuramının nesnesinin hala tanımlanamamış olması ve nesnenin tanımlanmasına yardımcı olacak metaforların tanıtımıdır. Bu çalışmanın amacı ile bağlantılı

olarak ulaştığı sonuç ise metaforların genelde sosyal bilimlerde ve özelde örgüt kuramı çerçevesinde olguları anlamada önemli bir yeri olduğudur. Örgüt kuramındaki metaforların önemli ölçüde diğer disiplinlerden ödünç alındığını düşünürsek, bu durumun disiplinler arası ve tüm disiplinlere uygulanabilir bir “genel sistem teorisi”nin varlığını kısmen teyit ettiğini söylemek de mümkündür. Ancak olguları anlamada yardımcı olan her metaforun bir kuramsal açılıma beraberinde getirdiğini söylemek de doğru değildir. Bir metaforun temelleri olan kuramsal bir açılıma hizmet etmesi o metaforun olguyu açıklamadaki gücünün alan araştırmalarıyla ispatlanmasını gerektirir.

Bu çalışmanın ulaştığı diğer bir sonuç ise, genelde sosyal bilimler alanında ve özelde örgüt kuramında radikal paradigma dönüşümlerinin yerinin olmadığıdır. Örgüt kuramı, bilinen ama henüz tam olarak tanımlanamayan nesnesi ile birlikte paradigmatik çoğulculuğu yaşamaya mahkm görünmektedir. Metodolojik anlamda çoğulculuk ise durumu daha da karmaşık hale getirecek bir başka tartışmanın ve çalışmanın konusudur.

Kaynakça

- Aldrich, Howard E. (1979) *Organizations and Environment*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Argyris, Chris ve Donald Schön (1978) *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, Reading MA: Addison-Wesley.
- Astley, W. Graham (1985) "Administrative Science as Socially Constructed Truth", *Administrative Science Quarterly*, (30)4: 497-513.
- Buckley, Walter (1967) *Sociology and Modern System Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- DiMaggio, Paul J. ve Walter W. Powell (1983) "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- Fayol, Henri (1949) *General and Industrial Management*, London: Pitman Publishing Company.
- Garfinkel, Harold (1967) *Studies in Ethnomethodology*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hage, Jerald (1974) *Communication and Organizational Control*, New York: Wiley.
- Hannan, Michael T. ve John H. Freeman (1977) "The Population Ecology of Organizations", *American Journal of Sociology*, 82(5): 929-964
- Holland, Winford E. (2000) *Change is the Rule: Practical Actions for Change: On Target, On Time, On Budget*, Chicago, Ill.: Dearborn Trade
- Kuhn, Thomas S. (1962) *Structure of Scientific Revolution*, Chicago: University of Chicago Press.
- Mangham, Iain I. ve Michael A. Overington (1987) *Organizations as Theatre: A Social Psychology of Dramatic Appearances*, Chichester: Wiley.
- Maturana, Humberto ve Francisco Varela (1980) *Autopoiesis and Cognition: The Realization of the Living*, London: Reidl
- Meyer, John W. ve Brain Rowan (1977) "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony", *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Michels, Robert (1949) *Political Parties*, New York: Free Press
- Mintzberg, Henry (1979) *The Structure of Organizations*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Morgan, Gareth (1980) "Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory", *Administrative Science Quarterly*, 25(4): 605-622.
- _____ (1997) *Images of Organization*, Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- _____ (1981) "The Schismatic Metaphor and Its Implications for Organizational Analysis", *Organization Studies* 2(1): 23-44.
- Parson, Talcott (1960) *Structures and Process in Modern Societies*, Glencoe, Ill.: Free Press.
- Pribram, Karl (1971) *Languages of the Brain*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Revans, R. Weg (1983) *The ABC of Action Learning*, Bromley: Chartwell-Bratt.

- Ricoeur, Paul (1975) *The Rule of Metaphor: Multi-Disciplinary Studies in the Creation of Meaning in Language*, Çeviren: Robert Czerny with Kathleen McLaughlin and John Costello, S. J., London: Routledge and Kegan Paul 1978.
- Scott, W. Richard (1998) *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems* (4th Ed.) New Jersey: Prentice Hall (1992-3rd Ed).
- Selznick, Philip (1949) *TVA and the Grass Roots*, Berkeley: University of California Press
- Senge, Peter (1990) *The Fifth Discipline*, New York: Double Day.
- Simon, Herbert A. (1965) *Administrative Behavior*, (2nd Ed.) New York: Free Press.
- Taylor, Frederick W. (1911) *The Principles of Scientific Management*, New York: Harper.
- Warriner, Charles K., Richard H. Hall ve Bill McKelvey (1981) “ The Comparative Description of Organizations: A Research Note and Invitation”, *Organization Studies* 2(2): 173-180.
- Weber, Max (1947) *The Theory of Social and Economic Organization*, London: Oxford university Press.
- Weber, Max (1946) *From Max Weber: Essays in Sociology*, Editörler: H.H.Gerth ve C.W. Mills, New York: Oxford University Press
- Weick, Karl E. (1977) “Enactment Processes in Organizations”, *New Directions in Organizational Behavior* (Editörler: Barry M. Staw ve Herald R. Salancik), Chicago: St. Clair Press, 267-300.
- Weick, Karl E. (1976) “Educational Organizations as Loosely Coupled Systems”, *Administrative Science Quarterly*, 21(1): 1-19
- Wittgenstein, Ludwig (1968) *Philosophical Investigations*, Oxford: University Press.