

## POSTMODERNİZM AKIMI VE İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİLERİ

**Hasan ERASLAN\***

İşletme Bilim Uzmanı, hasaneraslan34@gmail.com

**Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim ŞENGÜN**

Dicle Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, ibrahim.sengun@dicle.edu.tr

### Öz

İlk kez mimari alanda kullanılıp, 20. yüzyılın ortalarına kadar devam eden felsefe ve sosyoloji gibi birçok alanı da etkisi altına alan postmodernizm; sanayi devrimiyle başlayıp yeni üretim teknikleri nasıl bilimsel yönetim anlayışını doğurmuşsa, modernizm'den sonra yeni birtakım tartışmaların ortaya çıkması da postmodern yönetim yaklaşımlarının doğmasına neden olmuştur. Bu çerçevede ele alındığında örgütler yönetilirken ve organize olunurken modern dönemin salt bilimsel verilerinin yeterli olmadığı sonucuna varmışlar. Bu alanda yeni çalışmaların yapılmasının zorunlu olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada modernizm ve postmodernizm kavramlarına yer verilmiş, aynı zamanda postmodernizmin işletme yönetimine etkileri ve marjinalize olmuş birtakım postmodern yönetim teknikleri ele alınmaya çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Modernizm, Postmodernizm, İşletme Yönetimi

## POSTMODERNISM CURRENT AND EFFECTS OF POSTMODERNISM ON BUSINESS ADMINISTRATION

### Abstract

Postmodernism, which has been used for the first time in the field of architecture and which has influenced many areas such as philosophy and sociology until the mid-20th century; As a result of how the new production techniques started with the industrial revolution and the new production techniques gave rise to the understanding of scientific management, the emergence of new debates after modernism led to the emergence of postmodern management approaches. In this context, when the organizations were managed and organized, they concluded that the scientific data of the modern period were not sufficient. The fact that new studies are necessary in this area has emerged. In this study, the concepts of modernism and postmodernism are mentioned, and the effects of postmodernism on the management of the enterprise and some of the marginalized postmodern management techniques have been tried to be addressed.

**Keywords:** Modernism, Postmodernism, Business Administration

### Giriş

Eskiden değişimler devrim niteliğinde olup önceden kestirilebilen ve etkisi anlık olup aleni bir hüviyete sahipken, günümüz dünyasında sessiz, süresi bazen zaman mevhumuna da sığmayacak kadar geniş, etki alanı da alabildiğince insanı ve olayı kapsayan bir niteliğe

\*Sorumlu Yazar (Corresponding Author)

Geliş (Received) : 23.12.2018

Kabul (Accepted) : 28.12.2018

Yayın (Published) : 31.12.2018

kavuşmuştur. Bu bakımdan meydana gelmekte olan değişim ve dönüşümler devrimsel karakterli değil de evrimsel karakterlidir. Postmodernizmin kesin bir tanımının yapılamaması ve bir kuram olarak da ele alınamaması onun kavramsal bir kalıba sığmayacak kadar geniş bir anlama sahip olduğunu gösterir. Akademik çalışmalarda da kullanılan materyaller ve yararlanılan kaynaklar post-modern dünyanın vazgeçilmezi olan internet ve bilişim teknolojileri sayesinde şekillenmiştir. Dolayısıyla da postmodernizmin bilimsel hayat üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir.

Politikadan felsefeye, mimariden sanata birçok alanı etkisi altına alan postmodernizme işletme ve işletme yönetimi de kayıtsız kalamamıştır. Sanayi devrimiyle başlayan yeni üretim teknikleri nasıl bilimsel yönetim anlayışını doğurmuşsa, modernizmden sonra yeni birtakım tartışmaların ortaya çıkması da postmodern yönetim yaklaşımlarını doğurmuştur. Bu bağlamda ele alındığında örgütler yönetilirken ve organize olunurken modern dönemin salt bilimsel verilerinin yetersiz olduğu kanısına varılmıştır. Bu alanda yeni çalışmaların yapılmasının zorunlu olduğu gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada postmodernizmin işletme yönetimine etkilerini ve nihayetinde artık tanımlanabilecek kadar marjinalize olmuş birtakım postmodern yönetim teknikleri ele alınmaya çalışıldı.

## 2.Modern Süreç

Batıda Rönesans, Reform, Aydınlanma hareketleri gibi atılımlar sonucunda yeni bir dünya görüşü ortaya çıktı. Ortaçağ'ın tahrif edilmiş Hıristiyanlığında beşeriyetin tarassut altına alındığı skolâstik din anlayışı hâkimdi. Beşeriyetin asıl kaynağı olan bilim ve sanatın gün yüzüne çıkmasına izin verilmiyordu. Bilim, İncil tefsirlerinden ibaret olduğu gibi sanat da Meryem, İsa, Ruh-ul Kudüs portrelerinden oluşmaktaydı. Diğer bir deyişle tanrısal, göksel, dinî nesnelere ön plandaydı. Çarpık bir ilahilik adına insanlığa önem verilmiyordu. Bu görüşün tam aksine Aydınlanma döneminde, yalnızca beşer aklının ürünü olan bilim ve sanat üstün görülerek bir anlamda beşerî olan (insan kaynaklı olan) ilâhlaştırıldı (Çetin, 2005: 33).

Modernizm; Ortaçağ dogmatizmine karşı Batı'da 18. yüzyılda her şeyin akla dayalı ve mantığa uygunluğunu esas alan şüphecî, sorgulayıcı (ilahi olana karşı beşerî olanın öncelenmesi bağlamında) olan Aydınlanma dönemiyle başladı. Sokrates, Platon, Aristoteles Modernist düşünce akımını öne süren filozoflar olarak bilinse de modern düşünce, daha geniş planda Descartes ile başlar. Descartes, geleneksel olarak gelen kutsal ve tarihî rivayetleri akılla sorgulamaya başladı. Ondan önce rivayet kültürü egemendi. Başka bir ifadeyle üstatların söyledikleri sorgulanmadan, akıl süzgecinden geçirilmeden doğru kabul ediliyor;

bilgiler, deneyle değil soyut anlamda zihin çalıştırmayla, düşünmeyle üretiliyordu. Descartes'tan sonra akıl kültürü egemen olmaya başladı. Bu bağlamda Michelet'in modernizmi, rönesansla birlikte başlayan "dinden bağımsızlaşan" bir süreç olarak ortaya koyması Descartes'i destekler niteliktedir. Yani bilgiler, somut deneylerle, önceden bilinenler şüpheli eleştirel bir yaklaşımla yeniden irdelenmeye ve doğrulukları test edilmeye başlandı. Bu doğrultuda akla mantığa dayalı pozitivist bir bilim ve dünya görüşü doğdu (Habermas, 1992: 160–170).

Modernizmdeki ana unsurlar aşağıda belirtildiği üzere sıralanabilir: (Demir ve Acar, 1997).

- Modernizm; ispatı yapılamayacak veya tenkit edilemeyecek otoriteler veya bilgi kaynağının olmadığı akılcı bir görüşe dayanmaktadır.
- Modernizm; her sorunun mükemmel olan tek bir çözümünün olduğunu ortaya koyan evrensel bir görüştür. Dünyayı vazifesini tamamlamış bir şato olarak tanımlayan bu görüşte insana düşen bunu keşfetmek ve temel ilkelerine vakıf olmaktır.
- Üretimi ve bunların en üst düzeyde tüketimini yapan toplumları önde gören bu görüş; doğadan mümkün olduğunca fazla faydalanmaya çalışarak doğaya hükmetmeye çalışır. Bu şekilde sanayileşmenin artmasıyla toplumların gelişmişlik düzeyi artar.
- Tektipçilik üzerinden kendini tanımlayan modernizm; insanlığa en iyi yaşam tarzını da tek tip olarak dayatır. Bu nedenle başka kültürlerin yaşam hakkına gerek duymaz.
- Tesadüflere yer vermeyen modernizm; her şeyin sebep ve sonuç ilişkisi üzerinde açıklandığını söyler. Bu nedenle insanların ilme uygun olarak tasarlanan kalıplara uyması gerektiğini aksi halde kendi başına kalması durumunda yanlış davranacağını söyler.
- Dini, insanın vicdanıyla sınırlayan modernizm; yaratıcının, idaresini insana bıraktığını ifade etmektedir.
- İnsanlığa amaç eksensiz büyük projeler sunan modernizm; hak, adalet, özgürlük ve mutluluk gibi hedeflere ulaşmayı sağlayacak kuruluşları da oluşturmuştur.

### **3.Modern Süreçten Postmodern Sürece Geçiş**

Birinci Dünya Savaşı neticesinde vuku bulan büyük tahribat nedeniyle geleneksel kurum, kuruluş ve anlayışlara, aklın ve pozitivistimin belirleyiciliğine olan inanç büyük ölçüde

sarsıldı. Freud, insan davranış ve düşüncelerinde bilinçaltına belirleyicilik anlamında büyük önem verdi.

Dünya çapındaki savaşlar ve değişiklikler neticesinde zihinsel ve toplumsal anlamda ahenk bozuldu. Akla ve bilinene uygun yerleşmiş olan birtakım gerçeklerin yerine yenileri araştırıldı. Aklın mutlak gücü ve güvenilirliği iyiden iyiye sorgulanır oldu. İnsanlar artık iç dünyalarının, ruhlarının esrarengiz derinliklerine yolculuk eder oldu. Dış dünyanın eskisi gibi ilgi çekicilik anlamında pek fonksiyonu kalmadı. Ruhsal olana, mitolojiye doğa ötesine olan ilgi arttı.

Postmodern bilgi modern süreç de oluşan bilimsel bilgi tekeline karşı bir özgürleşim çabasıdır (Lyotard, 1994: 9). Postmodernizm öncesi modern süreç toplumsal olandan çok bireysel olana yöneliktir. Dolayısıyla postmodernizm öncesi modern süreç bilimsel arenada psikolojinin sosyolojiyi mağlup ettiği bir süreçtir.

#### **4.Postmodernizm**

1939'da Arnold Toynbee tarafından yayınlanan bir eserinde kullanıldığı sanılan Postmodernizmin terim anlamı 'modern sonrası' demektir. Postmodernizmin tanımı için çeşitli yazarlar tarafından: "modernlik projesine" karşı bir başkaldırı (Aslan ve Yılmaz 2001:106), geç kapitalizmin mantığı, çok uluslu kapitalizm (Jameson, 1994), neo-modernizm (Sarıbay,1994), görecilik (Gellner, 1994), gösteri toplumu (Debord,1996), radikal modernlik (Greenwald, 1998: 19), modernizmin; sonucu, devamı, sonradan doğmuş hali, reddi, inkarı (Appignanessi and Garrat, 1996) gibi çeşitli biçimlerde tanımlananabilmektedir. Aydınlanma çağıyla ortaya çıkan modernizm hareketinde eski kültürel birikimlerin yanı sıra dinsel öğretilerden yararlanmak söz konusu değildi. Tek güvenilir kaynak insan aklı ve onun ürettiği ilkeler, kurallar ve sistemlerdi. Postmodernizm ise modernizmin aksine kültürel birikimlere, dini söylemlere pozitif yaklaşmıştır. Sadece akıl referanslı hareket etmekle ferdi ve toplumsal olayların çözümünde yetersiz kalılabileceği savunulmuştur. Gerçeklerin kişiden kişiye değişkenlik gösterdiğini ve bilginin göreceli olduğu tek ve değişmez bir aklın yerine farklı akılların da varoluşundan bahsetmektedir (Murphy John W, 1995: 66).

1960'larda A.B.D' de, 1970'lerde de Avrupa'da yayılma imkanı bulan postmodernizm akımı hem birebir gerçeklik sunumuna dayalı klasik anlayışa, hem de simgesel sunuma dayalı olan modern anlayışa bir tepkidir. 17, 18, 19. yüzyıllarda egemen olan Aydınlanma felsefesine dayalı akılcı, kuralcı, pozitivist, ilerlemeci ve materyalist anlayışlara tepki olarak

doğmuştur. Postmodernizm, modernizmin “Bazı evrensel gerçekler vardır, bunlar herkes tarafından sorgulanmadan kabul edilmelidir.” anlayışına karşı gelişmiştir.

Modernizmin, “gerçek dünya yaşadığımız somut olan dünya ile sınırlıdır.” anlayışına karşın postmodernizm “hayır, bu dünya gerçek değil kurmaca bir dünyadır” dedi. Bu da semavi dinlerin yaklaşımıyla özellikle de İslam’ın yaklaşımıyla örtüşmektedir. Nitekim Kuran-ı Kerim ‘de (Ankebut suresi, 64)’te “Bu dünya hayatı bir oyun ve oyalanmadan ibarettir” ayet-i kerimesi durumu ispatlar niteliktedir. Orijinal tabirle postmodernizm, toplumsal, kültürel, ekonomik ve ideolojik tarih içinde modernizm kurallarının ve uğraş alanlarının artık işleyemediği, fakat yerlerine tam anlamıyla yeni bir değerler sisteminin de konmadığı ve bundan dolayı da belli bir tanım kalıbına sığmayacak kadar geniş anlamlı olup bir geçiş döneminin de zirvesidir.

Postmodernizmde farklılıkların zenginlik olduğu düşüncesi hâkim olmuştur. Dünya içinde yaşadığımız somut dünya ile sınırlı olmayıp, içinde yaşayanlar da somut varlıklardan ibaret değildir. Cin, peri, masal, melek, şeytan vs. soyut varlıkların varlığına inanılarak bunların da hayatın bir parçası olduğu savunulmuştur. 1979 yılında ise Fransız bilim adamı Jean François Lyotard’ın Kanada Hükümeti için hazırladığı raporun Postmodern Durum (The Postmodern Condition) başlığıyla yayımlanmasının ardından bu kavram akademik çevrelerde tartışmaların konusu olmuştur (Lyotard,1997).

Postmodernizme göre bir kavramın ya da kuramın küresel anlamda tanımlanabilmesi güçtür. Dolayısıyla “öznellik” esastır. Nitekim Rosenau’ya göre, postmodernizm ister siyasi, ister dinsel, ister toplumsal nitelikli olsun bütün küresel, her şeyi kapsayıcı dünya görüşlerine meydan okur. Marksizmi, Hristiyanlığı, Faşizmi, Stalinizmi, liberal demokrasiyi, laik hümanizmi, feminizmi, İslam’ı ve modern bilimi aynı derekeye indirir ve bunların bütün soruları önceden tahmin edip belirlenmiş cevaplar veren söz merkezci, aşkın ve totalize edici üst anlatılar olduklarını söyleyerek hepsini elinin tersiyle iter (Rosenau,1998). Bu anlamda (Lyotard,1997) “gelin bütünlüğe karşı bir savaş başlatalım, gelin sunulamayana tanıklık edelim, farklılıkları etkin kılalım” demektedir. Postmodernizmin tabiatı itibariyle sağcı ya da solcu olmamasından dolayı ondan yararlananlar, onunla birlikte bilinçsiz olarak siyasi bir ideolojiye bağlanmış olmamaktadırlar. Ama bunu çok rahatlatıcı bir şey olarak da görmemek gerekir. Bu siyasi tarafsızlık anlamına gelmez. Sadece, postmodernizmin her türlü siyasi yönelime uyabilecek kadar soyut ve bulanık bir şey olduğunu da gösteriyor olabilir (Şaylan,1996).

Postmodernizmin birtakım temel prensiplerini sıralanacak olursa (Erdemir, 2006);

- Bu görüş düzen ve mantığın yerine çelişkileri önemser.
- Modernizmin aksine postmodernizm; deneyimlere, sanayileşmeye, kariyere, bürokrasi ve eşitçilik gibi kuralları benimsemez.
- Postmodernizmde, bireysel anlayışlar kabul görmez.
- Tek-tipçilik ve evrensellik üzerinden kendini tanımlayan modernizmin aksine, akıl çeşitliliğinin varoluşunu nazara verir. İnsanlığa en iyi yaşam tarzını da tek tip olarak dayatır. Bu nedenle başka kültürlerin yaşam hakkına gerek duymaz.
- İlerlemeye dayalı düşünceyi yadsıyan postmodernizm, modern şehir yaşantısının kırsal yaşamdan veya günümüz yaşantısının geçmişten daha iyi olduğunu kabul etmez (Jameson,1994: 100).

Demokrasi dışındaki siyasi hareketleri de destekleyen postmodernizm; çok kültürlülüğü ve çoğulculuğu destekler (Appignanessi ve Garratt,1996: 120).

Farklı alanlara göre postmodernizm ile ilgili akla gelen isimler arasında şu isimler yer almaktadır (Sarup, 1995) ;

Sanatta; Rauschenberg, Baselitz, Schnabel, Kieper, Warhol.

Mimaride; Senchs ve Ventur.

Tiyatroda; Artoud,

Edebiyatta; Barthes, Barthalime ve Pynchon

Sinemada; Lynch ( mavi kadife)

Fotografda; Sherman,

Felsefede; Derrida, Lyotard ve Baudrillard

## 5. Postmodernizmin İşletme Yönetimine Etkileri

Postmodernizm ilk kez mimaride kullanılmış ve hızla diğer alanları etkisi altına almıştır. Böylesine yayılcı bir kimliğe bürünmesi onun “virüs”(Soykan, 1993) diye adlandırılmasına yol açmıştır. Böylesine hızlı ve yayılcı bir akımın karşısında genelde işletmelerin özelde ise İşletme Yönetimi'nin duyarsız kalması beklenemezdi. Yönetim bilimi bilindiği üzere klasik, neo-klasik ve modern dönem adı altında üç dönemde irdelenmektedir. Ancak bu çalışmada söz konusu üç dönemi “Modern Yönetim Düşüncesi”nin evreleri olarak

da kabul edildiği gerçeğinden yola çıkarak modern yönetim düşüncesini bir bütün olarak ele alacağız. Nasıl ki neo-klasik dönem klasik dönemle taban tabana zıt bir rol üstlenmeyip onun tamamlayıcı yönlerinin üzerinde durmuşsa esasında postmodern dönem de modern dönemin bir tamamlayıcısı gibidir (Erdemir, 2006).

Bu dönemin sosyal ve iktisadi yönü ilişkilendirildiğinde bir tarihi süreçte inceleyecek olursak sanayi öncesi (pre endustrial) dönemde herkesin kendi ihtiyacını kendisini ürettiği bir dönem söz konusuydu. Bu çağda dar ve küçük ölçekli atölyeler de üretim faaliyeti gerçekleştirdi. Sanayi devrimiyle birlikte makine teknolojisi ve büyük ölçekli üretime dayalı sosyal ve ekonomik organizasyonları görmek mümkündür. Sanayi sonrası (post-endustrial)dönemde ise üretimin miktarı ve verimliliğinden ziyade bilim ve teknoloji ağırlıklı olduğu görülmektedir. Postendüstriyel topluma yön veren, bilgiyi kullanma ve onu aktarma gücüdür. Zira bu söz konusu çağda egemen artık bilek gücü değil, beyin gücü; nakitten ibaret sermaye değil, insan orijinli entelektüel sermaye; ilerleme değil, değerlerle yönetim ve sosyal sorumluluk; amirlik değil, dönüştürücü liderlik olmuştur.

### **5.1. Öznenin Yükselişi: Entelektüel Sermaye**

Modern dönemin insan merkezci bir yaklaşımının olduğu su götürmez bir gerçektir. Fakat bu demek değildir ki tüm insanlar gerek fikirlerini söyleme gerekse de diğer hak ve özgürlükler anlamında eşit haklara sahiptir. Çünkü modernizmde otoritenin gökten yere inmesi sadece elit kesimin o otoriteden faydalanmasını öngörüyordu. Bu yaklaşım işletme yönetiminde patronların dediğim dedik bir kişiliğe bürünmelerine yol açmıştır. Bu da çalışanların inisiyatif alanlarını ister istemez kısıtlamaktadır. Postmodern dönemde ise belli zümrenin ayrıcalıklı olma durumu ortadan kalktığından işletmelerde de yöneticilerin çalışanlara daha demokrat davranma yolunu seçmeleri adeta zorunlu hale gelmiştir. Böylece personel, inisiyatif kullanabilmekte, inisiyatif kullanması da personelin uzmanlaşmasına yardımcı olmaktadır (Taşçı, 1998: 239–251).

Özellikle yirminci yüzyılın sonlarına doğru bilginin işletmeler açısından önem sıralamasında hayli üst sıralara yükselmesi işletmelerin insan unsurunu göz ardı edemeyecekleri sonucunu doğurdu. Nitekim küreselleşen bir dünya vardı artık. Gümrük duvarları aşınmış, gümrük vergileri %5’li oranlara kadar gerilemişti. Eskinin o tekdüze rekabet koşulları yerini zor, aşılması güç koşullara bırakmıştı. Bu konjonktürde işletmelerin envanterlerinde hızlı ve yerinde karar verebilen yöneticilere ve bu kararlara uyabilecek yeterli birikime sahip personellere sahip olması gerektiği sonucunu doğurdu.

## 5.2. Beyin Gücünün Kol Gücünü Mağlup Etmesi

Modern dönemde üretimin gerçekleşmesi için kol gücü o denli önem kazanmıştır ki birçok düşünür işgücünü verimli hale getirmenin yolunu aramışlar ve bu konuda bilimsel birtakım çalışmalar yapmışlar. Bu anlamda işçilerin daha verimli olmaları işletme açısından hayati öneme sahipti.

Postmodern dönemde insan beyninin önemi tartışılmaz bir boyuta gelmiştir. Böylelikle sanayi üretiminin yerini bilgi üretimi aldı. Örneğin üretilen bir otomobilin rakiplerine üstünlük kurabilmesi onun tasarımı veya onu kullanacak kişinin ihtiyaçlarını karşılamasına bağlıdır. Bu da ancak bir düşünsel faaliyet sonucu oluşabilir. İstedığınız kadar çalışkan, dürüst, verimli çalışabilen personeliniz olsun üretim esnasında bir ayrıntıyı göz ardı etmeniz tam rekabet ortamında yer bulamamanızla sonuçlanabilir. Bugün klasik anlamda üretim faktörleri emek, sermaye, doğal kaynaklar, müteşebbis diye dört başlık altında toplansa da postmodern dönemde bilgi bu dört üretim faktörünü de önem sıralamasında geride bırakmıştır. Zira küreselleşen dünyada bilgi referanslı üretmemek kendi sonunu kendi hazırlamak demektir. Örneğin Bill Gates'i dünyanın en zenginlerinden biri yapan etken, petrol çıkarma ya da sanayi üretimi değil, tamamıyla beynini etkin kullanmadır (Şahin, 2007:40-41).

Teknolojinin endüstriye kattığı otomasyon ve bilgisayarlaşma, işçi talebini giderek azaltmıştır. Teknoloji geliştikçe tabiatıyla işgücü talebi azalacaktır, bu da işsizlik sorununu doğuracaktır. İşgücüne talep azalacaktır, ancak işgücü verimi artış gösterecektir. Ayrıca temel üretim faktörlerinde de tasarruf sağlanacaktır. Çünkü hammadde, teçhizat, işçilik gibi kalemler artık maliyet unsuru olmayacaktır.

Birden çok insanın yapabileceği bir işi bir makinenin yapması kitlesel işsizlik sorununu doğuracaktır. Ancak bilgiyi kullanıp, yazılım üretebilenler işsiz kalmayacaktır. Örneğin bir buçuk milyara yaklaşan nüfusuyla Hindistan'da yazılım sektörü sayesinde işsizlik sorun olmak durumundan büyük ölçüde çıkmış durumdadır. Dolayısıyla işsizliğin "akıl" unsuru kullanılarak alt edilebilir bir problem olduğu anlaşılmaktadır.

## 5.3. Etkileşimci Liderlik Yerine Dönüşümcü Liderlik

Postmodern dünyanın insanlığa kişisel hak ve hürriyetler bağlamında çok şey kattığı bir gerçektir. Öyle ki günümüz dünyasında ülkelerin büyük çoğunluğu gerek söylem bazında gerekse de uygulama bazında evrensel hukuk kurallarını tanımaktadırlar. Bu bağlamda postmodernistler de insan haklarının "tarihsel" ve "yerel" motifli özelliklerine rağmen, bu



haklar üzerinde geniş bir uluslararası mutabakatın varlığının yani nesneliliğinin farkındalar. Şüphesiz insan haklarının bu denli önem kazanması işletme yönetiminde de yankı bulmuştur. Daha esnek çalışma koşulları, personelin kendini ifade edeceği, sıkıntılarını dile getirebileceği serbest kürsüler oluşturulmuştur.

Geleneksel anlamdaki liderlik anlayışı; belirli bir grup insanı, belirli amaçlar etrafında toplayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme yönünde gerekli nitelik, yetenek ve tecrübeye sahip olmakla ilgili özelliklerin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Ancak günümüz tam rekabet koşullarında liderin sadece belirli bir grup insanı kendi tecrübesinin yardımıyla bir amaca doğru kanalize ederek onları belirlenen hedeflere ulaştırarak “düşünce oluşturan kişi” olması yetmediği gibi, onu izleyen de “iş yapan kişi” olması yetmemektedir. Küreselleşen dünyada, rekabetin yoğunlaştığı hatta yok edici hâle dönüştüğü, çalışanların moral ve tatmin duygularının örgütsel verimlilik ve etkililiğe yansıdığı, insanlığın sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekten yararlanmanın en değerli kaynak olduğu günümüzde toplumlarda, liderin varlığı ve fonksiyonu geçmişin basit lider-izleyen ilişkisinden çok daha kompleks hâle gelmiştir (Bayrak, 1997). McGregor Burns liderliği iki başlık altında incelemektedir. İlk olarak etkileşimci liderlik yani geleneksel, yönetsel liderlik ve ikinci olarak da bunun günümüz dünyasındaki hızlı gelişime ve değişmeğe ayak uyduramaması sonucu ortaya çıkan dönüşümcü liderlik kavramlarını incelemek üzere ele almıştır. Etkileşimci liderliğin ana teması; lider ve izleyen arasındaki karşılıklı alış verişe dayanmaktadır. Etkileşimci liderlikte olası destek içeren, izleyenler liderlerin vaatleri, ödülleri ve pekiştirenleri ile motive edilir veya negatif dönüt pazarlama gibi enstrümanlar ile düzeltilir. Dönüşümcü liderlik ise adaleti ve düzeni sağlamak gibi kişisel değer sistemlerini temel alır. Bunlar ise üzerinde pazarlık yapılamaz unsurlardır. Etkileşimci yani klasik liderlik tipinde personele elde ettiği bir başarı sonucu statü ya da para ödülü verilirdi. Sürekliliğin esas olduğu postmodern dönemde bu ödüllendirmeler yeterli olamayabiliyor. Bilakis dönüştürücü liderlikte kişiye ödülün yanı sıra belli misyonlar verilerek yeni vizyonlar oluşturulur (Eraslan, 2006). Böylelikle dönüştürücü liderler söz konusu personelin daha iyisini yapabileceği güvenini aşıl原因arak bir anlamda onları motive etmiş olurlar.

Değişen dünyanın dönüşen kurallarına ayak uydurabilmek için anlık karar verebilen vizyon sahibi dönüştürücü liderlere gereksinim artmıştır. Bu niteliklere haiz liderleri bulmak ne kadar zor gözükse de liderlik davranışlarının büyük ölçüde öğrenilebilir nitelikte olması bu durumu kolaylaştırmıştır.

#### 5.4. Evrenselliğe Karşı Çok Kültürlülük

Küreselleşme beraberinde farklı birçok kültürü tek bir “batı kültürü” potasında eritmek gibi bir anlayış gütmüştür. Aynı kültürü benimseyenlerin tabiatıyla benzer ihtiyaçları olacaktır. Tüketim de bu ihtiyaçlar doğrultusunda ve benzer meta’ları içerecektir. Benzer ihtiyaçlar ve bu doğrultuda gerçekleşen benzer tüketim ihtiyaçları kültürel zenginlik açısından büyük bir tehdit unsuru olmaktadır.

Tek kültür tek tip tüketiciyi doğurmuştur. Bu da nihayetinde işletmelerin politikalarına yansımış olup, işletmelerin bu konuda toptancı bir politika takip etmelerine yol açmıştır. Dolayısıyla işletmeler yönetimde uyulması gerekli normları standardize etmekten yanadırlar. Modern dönemdeki bu anlayış postmodern dönemde pek kabul görmemiştir. Zira postmodern dönemde insanların kendi doğrularını belirleyebilmeleri, dolayısıyla da tek bir doğru olduğu yönündeki anlayışın yanlış olduğu görüşü kabul görmüştür (Hassard, 1996: 50–52). Bu da Postmodernizmin görece olduğu görüşünü desteklemektedir.

#### 5.5. Fordist Yerine Postfordist Model: İlerlemeğe Karşı Sosyal Sorumluluk

İktisadi ve sosyal yaşamla alakadar olarak modern dönemi “Fordizm”, postmodern dönemi ise “postfordizm” olarak adlandırılmaktadır (Birkök, 1998). “Fordizm” terim olarak ileri sanayi toplumlarında üretim organizasyonları metodlarının nasıl olması gerektiğini ifade eder. Post-Fordizm; tüketim taleplerini karşılayabilmek için üretimin esnek bir modelde yerine getirildiği, işgücü ve makineleşmede esnek uzmanlaşmanın sağlandığı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretimde yaygın olarak kullanıldığı bir üretim ve birikim rejimidir (Saklı, 2007:8). İlk olarak otomobil üreticisi Henry Ford üretim tekniği bağlamında iki temel hususa değinmiştir. Birincisi, üretimde otomasyona geçilmesi yani uzmanlaşma ve standartlaşmaya dayalı olarak “bilimsel yönetim”dir. Bilimsel yönetim sayesinde üretim faaliyetinin en mükemmel bir şekilde gerçekleşecektir. Henry Ford ikinci olarak personel ücretlerinin yükseltilmesinin personelin iş tatminine büyük katkı sağlayacağını ve bu sayede de personelin işletmeye sadık olmasını da sağlayacağını savunmaktadır. Böylelikle işçi sınıfının daha müreffeh bir yaşam standardına kavuşmasını öngörmektedir.

Görüldüğü üzere Fordizm ile modernizm esasında epeyce ilintili olmakta ve Fordizm’de genel itibarıyla “bürokrasi” ve “rasyonelizm” orjininden hareket edilmektedir.

1970’li yıllardan sonra bilgi çağının dünya ekonomilerini uluslararası boyuta çekmesiyle bürokrasinin işletmeler ve işletme yönetimi üzerindeki etkileri minimize olmuştur.

1980'ler ise Fordizm ile özdeşleşen kitle üretiminin yerini uzmanlık üretimine bıraktığı yıllar olmuştur. Aynı zamanda bu dönem işletmelerde daha esnek bir yönetim anlayışının benimsendiği bir dönem olmuştur. Bu dönemde İlişkiler artık daha da yataylaşmıştır. "Esneklik" ise beraberinde becerilerde azımsanmayacak bir azalmayı da beraberinde getirmiştir. Bu ise söz konusu dönemin olumsuz bir özelliği olarak addedilmektedir. Söz konusu dönem ekonomilerinden bazıları organizasyonların elastikiyetleri bakımından incelendiği zaman A.B.D ve İngiltere esnek, Japonya ve Almanya ise daha becerikli ve kapitalist ülkeler olarak sınıflandırılmaktadır. Postmodern dönemde kadınlara pozitif ayrımcılık da söz konusudur. Daha önceleri bilek gücüne dayanan üretim biçimi teknolojinin gelişmesiyle bilek gücünün eski anlamını yitirmesine neden olmuştur. Nihayetinde yaratılış gereği bilek gücünden az yararlanılabilen kadından bu dönemde makineleşmeyle birlikte daha fazla yararlanılabilmıştır. Öyle ki kadınlar artık iş dünyasında adlarından sıkça söz ettirecek konuma gelebilmişlerdir. Patronlar kulüplerinin başına geçecek kadar iş hayatında güçlenmişlerdir.

Sonuç olarak, Fordizm ve Post-Fordizm; kapitalist gelişimin birbirini izleyen iki önemli akımını oluşturmaktadır. Fordizm'le birlikte üretimde montaj hattı kavramı gündeme gelmiş ve seri üretime geçilmiştir. Post-Fordizm ise, esnek üretim ve birikim rejimiyle, tüketici ihtiyaçlarını karıştırmada daha yetkin bir yaklaşım olarak ortaya çıkmış ve verimliliği önemli oranda artırmıştır (Saklı, 2007:18).

## 6. Postmodern Örgüt Tipleri

"Yeni bir yönetim düşüncesini ve örgütlerin yapılandırılmasını etkileyen gelişmeler, iletişim ve bilgi işleme teknolojisindeki gelişmeler ile iletişimde mesafe kavramının ortadan kalkması, herkesin her bilgiye istediği zaman ulaşabilmesidir. Yine uluslar arası rekabet, ulusal sınırların anlamını yitirmesi ve globalleşme (Küreselleşme) yönetim düşüncesi ve organizasyon üzerinde önemli etkisi olan bir diğer faktördür. Yeni yönetim düşüncesini ve örgütlerin yapılandırılmasını etkileyen bir diğer gelişme de; insan hakları, kişilik kavramı, insanın her şeyden önemli bir varlık olarak ortaya çıkması, insanların bekleyişlerindeki değişimler ve insanların yaratıcılığında daha fazla yararlanma konusundaki gelişmeler ve düşüncelerdir. Bu gelişmeler yönetim süreçlerini ve örgütlerin yapılandırılmasını köklü bir şekilde etkilemiştir. Örneğin; takım organizasyonu, sıfır hiyerarşi, işgörenleri güçlendirme vb. bu gelişmelerin sonucudur"( [www.gumushanedefterdarligi.gov.tr](http://www.gumushanedefterdarligi.gov.tr)).

1980'lere kadar Fordizm diye daha önce adlandırılan ve kitle üretimini öngören hiyerarşik ya da bürokratik yollarla örgütlenen işletmeler, küreselleşen dünyada rekabet koşullarının olağanüstü boyutlara ulaştığı bir dünyada ihtiyaçlara cevap veremez olmuştur. Kitle üretimi artık az gelişmiş ve gelişmekte olan birtakım ekonomiler tarafından tercih edilirken postmodern işletmeler daha esnek, yatay hiyerarşik yapıyı esas alan ve dolayısıyla da katılımcı bir yönetim anlayışını tercih etme yolunu seçmek durumunda kalmışlardır. Bu gelişmeler sonunda organizasyonlar aşağıdaki gibi birtakım yeni yapılanmalarla adlarından söz ettirmişlerdir.

### **6.1. Yığılım Organizasyonlar**

Farklı disiplinlerden gelen kişilerin bir grup çerçevesinde sürekli ya da geçici biçimde, belli işleri gerçekleştirdiklerinin görüldüğü organizasyon tipidir. Yığılım organizasyonlarda esas olan hiyerarşik ilişki değil bütün departmanların entegre halinde aynı sonuca ulaşma çabasıdır. Burada departmanların birbirlerine olan bağılıklarını bir çarklının dişlisi gibi düşünülebilir (Kanbur, 2008:390-391).

### **6.2. Hibrid-Melez Organizasyon**

İşletmeler uluslararası faaliyetlerini yürütürken çok uluslu strateji ve küresel strateji olmak üzere iki ana strateji uygularlar. Melez stratejinin teşkil ettiği örgüt yapısı ise küresel stratejinin de bir adım ötesinde bulunmaktadır. Zira Miller ve Dess'e göre; işletmeler çeşitli ülkelerdeki birimler faaliyetlerini sadece bir uluslar arası merkeze bağımlı kalmak yerine birbirleriyle de ilişki içerisinde bulunarak yönetebilirler. Bu üç stratejiye ilişkin özellikler aşağıdaki gibidir (Eren, 2000: 267–268):

#### **1. Uluslararası Strateji**

Çeşitli ülkelerdeki birimlerin birbirlerinden bağımsız hareket ettikleri ve her birimin kendi pazarıyla ilgilendiği bir stratejidir. Burada serbestiyet esastır (Eren, 2000: 267–268).

#### **2. Küresel Strateji**

Çeşitli ülkelerdeki birimlerin bir merkeze bağılı olduğu ve söz konusu merkezin çeşitli ülkelerin pazarları için standart ürün arayışlarını yaptığı bir stratejidir. Küresel strateji uluslararası stratejiden farklı olarak genel merkeze bağılılığı esas almıştır. Merkeze bağılı olan birimler kendi aralarında bağımsızdırlar (Eren, 2000: 267–268).

### 3. Melez Strateji

Genel merkeze bağlı birimlerin birbirleriyle özel durumlarda da olsa iletişim halinde oldukları stratejidir. Bu sayede tüm örgüt birlikte hareket ederek küresel rekabette müşteriye kaçırmamak için anlık hareket edebilmektedir. Anlık haberleşmenin bir gereği olarak bu organizasyonlarda iletişim aracı olarak telekomünikasyon ve internet imkânlarından uygun değer düzeyde faydalanmak esastır (Eren, 2000: 267–268).

#### Sonuç

İnsanoğlu için ortak bir “eş tatmin eğrisi yapmak” imkânsızdır. Zira tatmin olmak göreceli bir kavramdır. Modern dönem, insanları tatmin etmenin maddeyle sınırlı olabileceği varsayımından yola çıkar. Evet, bu insanları bir yere kadar tatmin edebilir. İnsanlar daha zengin olabilirler ve bu sayede daha rahat bir yaşam sürebilirler. Ancak insan madde orjinli bir dünyayla tatmin olamayacak kadar karmaşık bir varlıktır. Modernizm, insanları zengin etmenin formülünü ortaya koyabilmiştir fakat onları mutlu edememiştir. Modernizm, bunun yanında nükleer silahlar, kimyasal atıklar, çevre kirliliği gibi birçok kitlesel problemi de beraberinde getirmiştir.

Modern dönem bilimsel yaklaşımlarla çağdaşı olan insanların gereksinimlerini karşılamıştır. Ancak modernizme eleştiriler gecikmemiştir. Çünkü daha “insani bir proje” olarak insanların karşısında boy gösteren modernizmin, daha sonra belli elit kesimlerin hegemonyası altında olduğunun anlaşılması elbette eleştirilecektir. Zira, insanların bir başkası tarafından eleştirilmesi ne kadar doğalsa insanların da hariçteki bir kimseyi veya kimseleri eleştirmesi de o kadar tabii sayılmalıdır. İşte postmodernizm her ne kadar modernizm ile tamamıyla zıt bir kavram olarak addedilmiyorsa da postmodernizmin altında modernizme yöneltilen ciddi eleştiriler yatmaktadır.

İşletme yönetimi de insanı adeta mekanikleştiren ve sadece bilimsel yönetim anlayışını personele dikte ettirmesi bağlamında modernizme prensip olarak eleştirilerde bulunmuştur. Politikada hürriyetçi bir hava estiren postmodernizm, işletme yönetiminde de personele sağlamış olduğu haklarla onun vazgeçilmez bir entelektüel kaynak olduğunun farkına varmıştır. Bu bağlamda personele birtakım özlük haklarının yanı sıra yönetimi seçme ve seçilme hakkı, esnek çalışma saatleri gibi hakları vermesinin yanında personeli motive etmenin ne denli önemli olduğu hususunu da benimsemiştir. Çünkü küresel rekabetin en yoğun bir biçimde yaşandığı bu çağ, bilgi çağı; bu çağda kullanılan en önemli materyal

bilişim teknolojisi ve onu kullanacak olan da insandır. Rakip firmanın bir adım önüne geçebilmek de ancak nitelikli insan kaynağının keşfiyle mümkün olabilmektedir.

Postmodernizm’de eleştirilmekten kendini alıkoyamamıştır. O da beraberinde birçok ciddi problemi getirerek insanları tam anlamıyla tatmin edememiştir. Örneğin bilişim teknolojilerinin üretimde fazlaca yer bulması özellikle niteliksiz işçiye duyulan ihtiyacı azaltmıştır. Bu da kitlesel işsizlik problemini doğurmuştur. Ayrıca baş döndürücü rekabetin bir de talep tarafı vardır ki talep olmadan arzın bir anlamı olmaz. İşletmeler üretmiş oldukları mal veya hizmet için talep arttırıcı tutundurma faaliyetlerini yapmalıdır ki alıcısına ulaşabilsin. Bu da insanlarda ihtiyaç fazlası tüketimi özendircektir. Esasında zaruri olmayan ihtiyaçlar zaruriymiş gibi insanlara lanse edilince sosyal kırılmalar meydana gelecektir.

**Kaynakça**

- Appignanessi, R. & G. Chris. (1996). *Yeni Başlayanlar İçin Postmodernizm*. Doğan Şahiner (çev.). İstanbul: Milliyet
- Aslan, S., Yılmaz, A. (2001). Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2, 93-108 (E.T. 29.10.2009) <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/120.pdf>
- Bayrak, S. (1997). Değişen Liderlik Anlayışı ve Türkiye Gerçeği, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu, Cilt: 1, Deniz Harp Okulu İstanbul
- Birkök, C. (1998). Modernizmden Postmodernizme Yeni Problemler. [http://www.bilgipasaji.com/.../63547-modernizmden-postmodernizme-yeni-problemler.html-\(E.T:20.11.2009\)](http://www.bilgipasaji.com/.../63547-modernizmden-postmodernizme-yeni-problemler.html-(E.T:20.11.2009)).
- Çetin, N. (2005). Postmodernizm Bağlamında İman'ın Yeniden Keşfi, *Köprü Dergisi*, Yaz, 91, 30-40.
- Debord, G. (1996). *Gösteri Toplumu ve Yorumlar*. Ayşen Ekmekçi ve Okşan Taşkent (Çev.). İstanbul: Ayrıntı.
- Demir, Ö., Acar, M. (1997). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*(3.Baskı). Ankara: Vadi;
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma.
- Eraslan, L. (2006). Liderlikte Postmodern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. (E.T:01.12.2009) <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/view/168/168>
- Erdemir, E. (2006). Postmodernizmin İşletme Üzerindeki Etkileri: Kavramsal Bir Çözümleme. e-akademi Dergisi, S. 52, Haziran 2006 (E.T.25.10.2009) <http://www.e-akademi.org/makaleler/eerdemir-1.htm>
- Eren, E. (2000). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. (Genişletilmiş 5. Baskı). İstanbul: Beta
- Greenwald, A. (1998). *Modernliğin Sonuçları*(2.baskı). Ersin Kuşdil (Çev.). (s.19). İstanbul: Ayrıntı
- Gellner, E. (1994). *Postmodernizm İslam ve Us*. Bülent Peker (Çev.). Ankara: Ümit.

- Habermas, J. (1992). *Rasyonel Bir Topluma Doğru*. Ahmet Çiğdem ve Mehmet Küçük (Çev.). (s. 160–170). Ankara : Vadi
- Hassard, J. (1996). Exploring the Terrain of Modernism and Postmodernism in Organization Theory, in, *Postmodern Management and Organization Theory* (Eds. BOJE David M. vd.), Sage Publications, USA, s.50-52.
- <http://www.gumushanedefterdarligi.gov.tr/dosyalar/tky/tkytanim.htm>-(E.T.:10.10.2009).
- Jameson, F. (1994). *Postmodernizm ya da Geç Kapitalizmin Kültürel Mantığı*. Nuri Plümer (Çev.). İstanbul: Yapı Kredi
- Kanbur. A. (2008). Küreselleşme Sürecinde Post Modern Örgüt Yapıları. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13,387-404.
- Kuran-ı Kerim, Ankebut Suresi, Ayet 64
- Lyotard, J. F. (1997). *Postmodern Durum*. Ahmet Çiğdem (Çev.). Ankara: Vadi
- Murphy John W. (1995). *Postmodern Toplumsal Analiz ve Eleştiri*. Hüsamettin Arslan (Çev.). (s. 7–8) İstanbul: Eti; Lyotard, a.g.e, s. 66
- Rosenau, P. M. (1998). *Post-Modernizm ve Toplum Bilimleri*. Tuncay Birkan (Çev.). Bilim ve Sanat. Ankara: Ark
- Saklı, A. R. (2007). Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm. *Ankara.(çevrimiçi) http://www.sakli.info/fordizm.pdf*, 5-12.
- Sarıbay, A. Y. (1994). *Postmodernite Sivil Toplum ve İslam*. İstanbul: İletişim
- Sarup, M. (1995). *Postyapısalcılık ve Postmodernizm*. Abdulkaki Güçlü (Çev.). Ankara: Ark
- Soykan, Ö. N. (1993). *Türkiye'den Felsefe Manzaraları*. İstanbul: Yapı-Kredi
- Şahin. M. (2007). *Yönetim Bilgi Sistemi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
- Şaylan, G. (1996). *Çağdaş Düşünce Akımları: Postmodernizm*. (Ders Notları), Ankara: TODAİE
- Taşcı, D. (1998). *Personel İnsan Kaynağına Nasıl Terfi Etti?*, VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi., s. 239-251.