

ÇAĞDAŞ YÖNETİM YAKLAŞIMLARI İLE POSTMODERN YÖNETİM YAKLAŞIMININ KARŞILAŞTIRILMASI

Hakan SAROĞLU

M.Ü. S.B.E. Yüksek Lisans Öğrencisi

I-GİRİŞ

Değişim kavramı günümüzde en çok kullanılan kavramlardan birisidir. Aslında değişim her zaman var olmuş bir kavramdır, çağımızda ise büyük önem kazanmasının en önemli nedeni içinde yaşanılan dönemin insanlık tarihindeki en büyük değişimlere tanık olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu büyük değişim dalgası, toplumun tüm birimlerinde hissedilip var olan teknolojilerin de ilerleyerek değişime artan bir ivme kazandırması sayesinde şiddetli bir şekilde yaşanmaya başlanmıştır. Bu değişimin en etkili yaşandığı alan, kültür ve sanat alanıdır. Kültür ve sanat alanında yaşanan değişim isyan derecesine varan bir tepki olarak gerçekleşmiştir. Bu tepki ilk önce sanatta, mimaride ve edebiyatta etkisini göstermeye başlamış ve postmodern akım diye adlandırılan yeni bir sanatsal yaklaşım ortaya konmuştur. Aslında bu tepki, insanların ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmiş çözüm diye ortaya konmuş ve topluma refah getireceği, insanların daha rahat yaşayacağını iddia eden modernizme karşı yapılmış bir tepkidir. Daha sonra sanatta gerçekleşen postmodern akım bu alandan hızla yayılıp toplumun tamamını etkisi altına almaya başlamıştır.

Bu çalışmanın ilerleyen bölümlerinde görüleceği üzere öncelikle postmodernizm kavramının tanımı, önemi ve modernizm ile bağlantısı ortaya konmuştur. Daha sonra ise yönetim biliminde çağdaş yaklaşımlar olarak ele alınan sistem ve durumsallık yaklaşımının postmodern yaklaşımla karşılaştırılması ve eleştirilmesi ele alınmıştır. Son olarak da organizasyon teorilerinin postmodern formda yeniden yapılanmaları ortaya konmuştur.

A- POSTMODERNİZM TANIMI ve ÖNEMİ

“Modernizm sonrası, modernizm ötesi veya postmodernizm, aynı paradigmal çerçeveyi ya da uygarlık düzlemini paylaşmakla beraber, modernliğe ve onun düşünce tarzı olan modernizme yapılan içsel eleştiri ve alternatif geliştirmeye yönelik çabaların tümü, felsefe, bilim, sanat, mimari, şiir ve sosyal yaşamın değişik alanlarında modernizmi eleştiren, sorgulayan, reddeden

anlayış, düşünce ve oluşumlardır” şeklinde geniş olarak bir postmodernizm tanımı verilebilir[1]. “Postmodern” teriminin henüz üzerinde anlaşma sağlanmış tanımlaması yoktur. Postmodernizm, dikkatimizi çağdaş kültürde cereyan eden değişimlere yönlendirmesinden ötürü yaygın bir sanatsal uygulamalar, toplum bilimi ve insan bilimleri değişkenlerinin ilgi alanına girmektedir.[2]

Postmodernizmin önemini ortaya koyabilmek için, insanın ve insan yapısının yaşamakta olduğu bir takım kavramların toplumda ve organizasyonlarda yaratmış olduğu etkileşim açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Etkileşimi gerçekleştiren bu kavramlardan bazıları değişim, uyum, bilginin kullanım şekli ve artan önemi, teknolojinin hızı ve yönü, değişimin hızı ve gelecek endişeleri olarak sıralanabilir.[3] Çünkü, insan sosyal bir varlıktır ve yukarıda sayılan kavramlar da sonuç itibarı ile insanın toplumsal ve sosyal yaşantısını değiştirmektedir. Postmodernizm kavramı, insan unsuru etrafında dolaştığından dolayı toplumsal yaşam ve bunun ayrılmaz parçaları olan işletme ve organizasyonlara birtakım yenilikler ve yaklaşımlar sunmaktadır. Bunun nedeni, işletme ve organizasyonları yaşatan ve onları topluma mal eden “insan” faktörünü bünyelerinde barındırmalarıdır.

Postmodernizmin önemiyle ilgili kavramlardan biri de uyum olarak değerlendirilmektedir. İnsanların yaşamlarını sürdürdükleri toplum ve onun bütün kurumları ve kişileri ile uyum içinde bulunması, ahenk göstermesi toplumsal yaşamın gereklerindedir. Bu sayede gerek toplumsal bağlamda, gerekse örgütsel bağlamda içsel çatışmalar ve anlaşmazlıklar en aza indirilerek verimlilik sağlanmış olur.

Günümüzde çevre faktörünün, organizasyonlar için son derece önemli olduğu herkesçe kabul edilmektedir. O kadar ki, bir organizasyonun oluşturulması aşamasında çevre faktörü ele alınıp etkisini göstermeye başlamaktadır. Toplum ve insanlar da organizasyonların bir çevresini oluşturduğundan dolayı toplumsal yaşamdaki değişikliğin organizasyonlara yansımaları olağandır. Organizasyonlar verimli olabilmek ve bu sayede devamlılıklarını sürdürebilmek için içinde buldukları çağın yaşam şartlarını ve çevresel yapısını

dikkate almak zorundadırlar. Örgüt yapısı ve uygulanacak yönetim tekniği de çağın gereklerini göz önünde bulundurmalıdır. Günümüz "postmodern" çağ olarak değerlendirildiğine göre organizasyonlarda uygulanacak olan yönetim sistemi, postmodernizmin yönetim bilimi yaklaşımlarını sergilemek zorundadır. Postmodern yönetim teknikleri şimdiye kadar kullanılmış olan yaklaşımlardan farklı özellikler sergilemektedir. Öyle ki postmodernizm bu özellikleriyle biçimsel örgüt yapısını bile değiştirmiştir ve tarihe gömmüştür. İnsan unsuruna şimdiye kadar en fazla değer veren, enformasyonun yoğun olarak kullanıldığı ve yüksek seviyede esnekliğe sahip bir yönetim sergilerler.[4]

B - YÖNETİMDE POSTMODERNİZM

Buraya kadar yapılan açıklamalardan yönetim biliminin sürekli bir değişim ve gelişme halinde olduğu görülmektedir. Araştırmalarda bulunan uzmanlar yönetim bilimindeki gelişmelerin, fizik, iktisat ve sosyoloji gibi bilimlerde görülen gelişmelere paralel bir ilerleme gösterdiğini belirtmektedirler.

Bu nedenle, diğer sistemlerin de zamanla (tıpkı 1960 yılında yerleşik olarak uygulanan sistem yaklaşımının yerini 1970'li yıllarda durumsallık yaklaşımına bıraktığı gibi) etkisinin azalarak yönetim ve organizasyonların ve hatta iç içe yaşadığı toplumların ihtiyaçlarına cevap veremeyecek duruma gelmeleri kaçınılmazdır. Şüphesiz bu duruma gelmesinin en önemli ve başta gelen nedeni, yaşamakta olduğumuz çağın ve teknolojideki hızlı gelişme ve değişimin neticesidir. Fakat en önemlisi sistemlerin değişim ve gelişim süreleri eskisi gibi uzun dönemli olmayacak ve yıllarca beklenmeyecektir. Çünkü değişimin hızı tahmin edilenden daha fazladır. Değişim teknolojisinin yardımıyla artan bir ivme kazanarak ilerlemektedir. Durumsallık yaklaşımı teorisyenlerce oluşturulduğunda 1980'li yılların yönetiminde kullanılacak temel yaklaşım olacağını ileri sürmüşlerdir. Şimdi ise yıl 1998 ve 2000'e 2 yıl kaldı, bu hesaba değişimin teknoloji ile artan bir ivme kazanarak ilerlemesi katılırsa durumsallık yaklaşımının yerini postmodernizmin yönetim yaklaşım tekniklerine bırakmasının zamanı gelmiştir[4].

Yönetim biliminde, "postmodern yönetim teorisi" ismi altında bir teori bulunmamasına karşılık postmodern yazarlar, sosyologlar ve düşünürlerin ortaya koyduğu yönetim ve organizasyonla ilgili fikirlerin var olduğu bilinmektedir.

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, ekonomik sistemde, kuruluş yeri yapısında ve girişimci tipinde köklü değişimlere yol açarken, yönetim anlayışı ve işletme yapısının aynı kalması düşünülemezdi. Yeni gelişmeler yönetim anlayışı ve işletme yapısını da kökünden değiştirmiş geleneksel işletmenin iç yapısı ve dış çevre ilişkileri yeni boyutlar kazanmıştır[5].

Postmodernizm, modernizmden sonra geliştirilmiş yeni, büyük, kapsamlı ve etki alanını insan unsurunun olduğu tüm bölümleri kaplayacak şekilde ele almasından dolayı üzerinde anlaşma sağlanmış bir tanımlaması "şu an" için yoktur. Bunun en büyük nedenlerinden biri modernizm yanlısı düşünürlerin postmodernizm kavramına karşı çıkmaları, kabullenmemeleridir. Ancak bu karşı çıkış, genelde isim üzerine ve modernizmin tamamen ortadan kaybolmadığına dairdir. Buna rağmen modernist düşünürler postmodernistlerce ifade edilen değişim ve başkalaşımı tamamıyla reddetmeyip bazı boyutları ile kabullenmektedirler ve bunu modernizmden başka bir akıma geçiş döneminin özelliklerini yansıttığını ifade etmektedirler[4].

Bunun yanında, önemle üzerinde durulması gereken bir nokta da postmodern teorinin, durumsallık yaklaşımı ile bir çok ortak noktalarının bulunmasıdır. Bunların ilki, postmodern teorinin ortaya atılma tarihi ile durumsallık yaklaşımının geliştirildiği ve kabul gördüğü tarihlerin aynı olmasıdır. Bu dikkat çekicidir. Postmodernizm terimin önce mimariyi, sonra dans, tiyatro, resim, film ve müziği kapsayarak yaygınlık kazanması 1970'lerin ilk yıllarında gerçekleşmiştir. Durumsallık yaklaşımı da 1970'lerin ortalarında gelişmeye başlamış ve 1980'li yılların yönetime temel yaklaşımı haline geleceği ileri sürülmüştü.

İkinci benzerlik de halen durumsallık yaklaşımının isminin yerine oturtulmamış olmasıdır. Kimi yazarlar neo-modern, koşulsallık, açık sistem yaklaşımı, durumlara göre yönetim gibi nitelendirmektedir. Modern kuramcılar, durumsallık yaklaşımını açık sistem yaklaşımı ile eş anlamlı görüp bu yaklaşıma koşulsallık adını vererek, durumsallık yaklaşımından farklı olduğunu belirtmektedir. Modern kuramcılar arasında kavram birliği olmadığından; koşulsallık yaklaşımının sistem yaklaşımı içinde yer aldığı, koşulsallık ile durumsallık yaklaşımı arasında farklılıklar olduğu gibi görüşler vardır[6]. Tıpkı postmodern teorinin henüz üzerinde anlaşma sağlanmış bir tanımı olmaması ve modernizmden başka bir akıma geçiş dönemi diye nitelendirilmesi gibi karşı çıkışlar görülmektedir.

Ancak hemen şunu da belirtmek gereklidir ki; postmodern teori, durumsallık yaklaşımını da içine alan daha geniş bir yaklaşımı ifade etmektedir. Çünkü durumsallık yaklaşımı organizasyonlar için geliştirilmiş olup, belli durum ve koşullar halinde uygulanması öngörülen bir yaklaşımı kabul eder. Oysa ki postmodernizm, sadece organizasyonlar için değil organizasyonların da içinde yaşamlarını sürdürdükleri bir dünyanın yapısal değişimini de gerçekleştiren çok geniş bir kavramdır. Bu nedenle değişimi gerçekleştiren postmodernizm, organizasyonlar ve toplumlar için kendine has, çevreye uygun özellikleri olan yönetim teknikleriyle daha kalıcı uzun süreli ve kapsamlıdır. Ortam koşullarını yaratan ve uygun yönetim tekniklerini

sunan postmodernizmdir. Bu ifadenin tam olarak gerçekleşmesi ise postmodern teorinin tamamen yerine oturması diğer bir deyişle postmodern teoriyi benimseyen ve geliştiren teorisyenlerin sayısının artması, karşı çıkan modern teorisyenlerin sayısının azalması ve üzerinde anlaşma sağlanmış bir tanım oluşturulması ile olacaktır.

Üçüncü benzerlik ise içinde yaşadığımız çağın organizasyonlara sunmuş oldukları yeni yönetim teknikleri bakımındandır. Aşağıda durumsallık yaklaşımı ve postmodernizm getirdiği yenilikler açısından karşılaştırılmıştır.

C-DURUMSALLIK YAKLAŞIMI ve POSTMODERNİZMİN KARŞILAŞTIRILMASI

Durumsallık yaklaşımının getirdiği yenilikler aşağıdaki gibi sıralanabilir[7]:

- 1- İşletme ve çevre ilişkilerine yeni bir boyut getirmiştir.
- 2- Tasviri ve gözlemsel niteliktedir.
- 3- Varsayımlara dayanmaz.
- 4- İşletmenin çalıştığı çevre koşullarının ve durumunun araştırılarak ortaya konulmasıdır.
- 5- Genellemeden ziyade, işletmenin içinde bulunduğu koşullara indirgeme söz konusudur.

Postmodernizmin getirdiği yeniliklerden bazıları ise şöyle sıralanabilir[8][9].

1- Postmodern yönetim, premodern (modern öncesi), modern ve postmodern yönetim tekniklerini ayrı ayrı veya gerektiğinde bir bütün olarak aynı anda uygulanmasına olanak verir. Böylelikle postmodern yönetim, seçenekler içerebilmekte ve çevre şartlarına göre uygun olanı kullanır.

2- Bu seçenekler sayesinde, iş hayatının yönetiminde karşılaşılan problemlere etkin çözümler bulma imkanı doğar. Ayrıca yöneticiler, yukarıda sayılan üç yönetim tekniğini de aynı anda veya ayrı ayrı kullanmakla bünyelerinde belli bir kapasite ve yetenek oluşumuyla bilgi birikimini de sağlamış olurlar. Bu birikim yöneticiye, organizasyonun karşı karşıya olduğu fırsat ve tehditlerden en iyi şekilde yararlanma imkanı verir.

3- Postmodernite bir tahmin değildir.

4- Çevre şartları göz önünde bulundurularak, işletmede insan olanaklarının en iyi biçimde kullanımını ortaya koyar.

5- Postmodernizm birlik üzerine yapılmış bir saldırıdır. Yani işletmelerde belli bir yönetim tekniği veya teorinin uygulanmasını değil, işletmeyi etkileyen şartların gerektirdiği yaklaşımları sergileyerek "sebep" in ortadan kaldırılması için uğraşır.

Postmodernizm seçenekler içermekte olduğu için sığ ve sınırlı bir yapıya sahip değildir. Sınırlı bir yapıya sahip olmamasının en büyük nedeni de insan unsurunun olduğu tüm alanlarda yaygın geçerliliğe sahip olmasındandır.

Durumsallık yaklaşımı, açık sistem yaklaşımını esas alarak henüz gelişme safhasındadır. Bu alanda henüz herşey açıklığa kavuşmuş değildir. Durum ve koşulların neler olduğundan bunların tanımı, ölçülmesi ve değerlendirilmesine kadar çeşitli sorunlar vardır[10].

Durumsallık yaklaşımı ile ilgili olarak yapılan bütün çalışmalara rağmen, henüz durumlara (koşullara) ilişkin değişkenlerle organizasyona ilişkin değişkenler arasında neden-sonuç ilişkilerini tam olarak açıklayan bir teori geliştirilmiş değildir. Bu konuda önemli sorunlar bulunmaktadır. Bunların başında ölçme sorunları (metot teknik), ölçmelerin yapıldığı organizasyonlar ve kademeler arasındaki farklılıklar ve bağımsız değişken olarak ele alınan değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin araştırılmamış olması gelmektedir[10].

Buraya kadar ele aldığımız ve yönetim biliminde son yaklaşım olarak kabul gören durumsallık yaklaşımının görüldüğü gibi çok eksik yönleri bulunmaktadır. Bu nedenle tam olarak yerli yerine oturtulamamıştır.

Durumsallık yaklaşımının tüm bu olumsuz yönlerinin bulunmasından dolayı hiç bir zaman teori olamamıştır. Bu yaklaşım esas itibari ile sistem yaklaşımına dayanmaktadır. Postmodernizm ise durumsallık yaklaşımının yerine getiremediği şartları göz önüne sermekle teori olabilme çabasında iddialı olmaktadır.

Tüm bunlardan dolayı postmodernizmi durumsallık yaklaşımının değil sistem yaklaşımının karşısına koyarsak daha kolay anlaşılacaktır. İlk önce sistem yaklaşımının eleştirildiği konularda eleştirilerin postmodern bağlamda ne kadar haklı olduğunu ortaya koymak daha sonra ise postmodernizmin durumsallık yaklaşımının yapamadığı ve bu yüzden teorileşemediği organizasyon teorilerinin ve kavramlarının postmodern formda yeniden yapılanmalarını açıklamak daha doğru olacaktır.

Unutulmamalı ki şimdye kadar ortaya atılan, geliştirilen teorilerin ve yaklaşımların önce tanımları yapılmış daha sonra uygulamaya geçilmiştir. Oysa ki postmodernizm, güncel hayattaki pratikler ve aralarındaki

bağıntısal uyumlaşmaların birbirlerini tamamlayarak parçacıklardan bir bütünü oluşturacak şekilde düzenlenmesiyle meydana getirilen bir teoridir. Sosyal alanda bu düşüncemizi destekler bir şekilde, özellikle son 3 ya da 5 yıldır ülkemizde ortaya bir gerçek sunulmaktadır "halk meclisin önünde". Meclisin çalışma hızı, halkın yaşama ve yaşamın gereklerini yerine getirmesinde göstermiş olduğu pratiksel çözümlere yetişememektedir. Bunun neticesinde halkın meclise karşı duyduğu saygı kaybolmakta ve güvensizlik artmaktadır. Hatta bazı yazar ve düşünürler, İkinci Cumhuriyet gibi kavramları ortaya atmakta ve çözüm üretmeye çalışmaktalar. Diğer ifade şekli ile yeniden yapılanma çabalarına gidilmektedir. Aslında bu arayışın tek ve asıl nedeni yaşanan çağın isim ve tanım birliğinin oluşturulamamış olmasıyla beraber kısaca insanlar içinde buldukları çağı bilmemekte ve farklı bir çağ olarak algılamaktadırlar. Hal böyle olunca yaşanan süreç farklı, uygulanan yöntem ve yaklaşımlar farklı olmakta bu da toplumda gerek kişisel düzeyde gerekse de kurumsal düzeyde anlaşmazlıklar, zıtlıklar ve çözümsüzlükler yaratmaktadır. Bunun sonucunda da insanlar değişik arayışlara yönelmekte ve çözümler aramaktadırlar. Buna örnek olarak yukarıda belirtilen İkinci Cumhuriyet ve benzer şekildeki değişik kavramların sayısı ne kadar artarsa artsın problemlere çözüm getirilemez.

D- SİSTEM YAKLAŞIMININ ELEŞTİRİYE UĞRADIĞI ALANLARIN POSTMODERN FORMDA HAKLILIĞI

1- Sistem yaklaşımı daha iyi yetişmiş yöneticilerin varlığını ve bu yöneticiler arasında ekip çalışması alışkanlığını zorunlu kılmaktadır. İyi yetişmiş üst düzey yöneticilerinin bulunmaması veya bu yöneticilerin ekip çalışmasının gereklerini yerine getirmemeleri, böyle bir yaklaşımın uygulanmasını başarısız kılacaktır.

Bu şüphe postmodernizmin organizasyonlara sunmuş olduğu karakteristik özelliği nedeniyle ortadan kalkmaktadır. Postmodern organizasyonda çalışanlar, yönetim eğitimi almış bilgili ve profesyonel bir kişiliktedirler. Bu nedenle çok fazla sorumluluk almayı isteyip patronun kendi işlerine karışmamalarını isterler ve kendi başarılarını göstermek ve bu sayede organizasyonun da başarı çizgisini yakalamasını amaç edinirler. Yani diğer bir deyişle kendi kendini yönetim örneğini kullanmak ister[11].

2- Sistem yaklaşımının iyi işleyebilmesi için pek çok haberleşme kanalının kullanılması gereklidir. Bunun ise örgütte ast-üst ilişkisini zedelediği kabul edilmektedir.

Oysa postmodernizm, organizasyonlarda ast-üst ilişkisini kaldırmış yüksek sorumluluk ve tüm yöneticilere tam yetki vermiştir. Postmodern organizasyonlarda ast-üst ilişkisinin kaldırılması ile enformasyon (haberleşme ve

bilgi alışverişi) yoğun olarak kullanılmakta ve faydalı olmakta[10].

3- Sistem yaklaşımının örgüt içindeki fonksiyonel yetki sınırlarının aşılması gerektirmesinden dolayı yetersiz kaldığı belirtilmektedir.

Yetki problemini postmodern organizasyonlar oluşumları ile yapısal özelliğine ters düştüğünden dolayı kaldırıp hallettikleri için böyle bir yetersizlikle karşılaşmazlar.

4- Sistem yaklaşımında organizasyonla çevre arasında mutlak bir ilişki sözkonusudur. İşletme yapısında bazı değişiklikleri yapma ihtiyacını çevre etkileşimi nedeniyle her zaman duyabilir[12].

Oysa postmodernite, örgüt yapısını tamamıyla çevresel sisteme hem insan, hem doğa, hem de göstergeler bilimini de dikkate alarak "imgesel"e (İmajinasyon) uygun olarak düzenlemiştir ve örgütü çevreden ayrı düşünmeyip onunla bir bütünü oluşturacak şekilde yapısını düzenlemiş ve devamlı bir çevresel öğrenme tekniğini örgüt yapısına monte etmiştir. Çevredeki değişme ve gelişmeleri örgüt yapısıyla paralel bir görüşte bütünleştirmiştir[13].

5- Sistem yaklaşımı teknik personelin önemini arttırdığı ve sosyal bilimlerden haberi olmayan teknokratları kolaylıkla örgütün üst kademelerine getireceği, bunun sonucu olarak da örgütün personele bakış açısının tekrar klasik yönetim anlayışına dönüşebileceği öne sürülmektedir.

Postmodern organizasyonlarda böyle bir problem yoktur. Onlar iyi eğitim almış, işini bilen, uzman ve deneyimli kadrolardan kurulmuşlardır. Bu özellik onların oluşumundan kaynaklanan karakteristik bir özellikleridir.

6- Sistem yaklaşımı geleceği tahmin etme yoluna gitmiştir. Bundan dolayı sınırlı kalmıştır çünkü geleceği tahmin eden hiçbir vasıta yoktur.

Postmodernite bir tahmin değildir. Çevre şartlarını göz önünde bulundurarak insan olanaklarının en iyi biçimde kullanımını ortaya koyar[8].

E- ORGANİZASYON TEORİLERİNİN VE KAVRAMLARININ POSTMODERN FORMDA YENİDEN YAPILANMALARI

Sistem düşüncesinin çoğu unsuru, özellikle canlı organizmaların çevreleriyle olan ilişkilerinde (ekolojide) dikkatlerin semiotik (göstergeler kuramı, göstergelerin dildeki kullanımları ya da uygulanması yani postmodern toplumda cereyan eden bazı nesnelere olduğundan daha farklı anlam kazanmış olmaları gibi) malzemeler yerine

insana ait biyolojik ve fizyolojik doğa ve çevresi üzerinde yoğunlaştırmaktadır.

Sistemik bir bakış açısından çevre sadece soyutlanmış bir doğaya benzemeyecektir. Bundan ziyade doğanın bir parçası olarak insan insanın bir parçası olarak doğa bağlamında görülecektir. Doğayla insan ayrı ayrı değerlendirilmeyecektir[13].

Gelecekte varlıklarını devam ettirebilmeleri için organizasyonların yeniden yapılandırılması bakımından postmodernizm çeşitli yaklaşımlar sunmaktadır. Bunlar[13]; İmgeleştirme (imaşınasyon), tepkisellik, geleneksel organizasyon teorilerinin ve kavramlarının postmodern formda yeniden yapılandırılmaları.

E (1) İMGELEŞTİRME (İMAJİNASYON):

Örgütleri sorun çözücü tüzel kişilikler olarak görmek yerine, değerlendirici inceleme diğer araştırmacıları orada neyin mevcut olmadığını değil neyin mevcut olduğunun bulunması için yöreklendirmektedir. Odak noktası olumluların teyid edilmesidir ve bu işlev de amaçlı olarak yapılmaktadır. Çünkü sık sık olumlu sonuçların alınabilmesine olanak sağlar.

E (2) TEPKİSELLİK:

Her durumda, tepkisellik bir çok olayları ve gelişmeleri gerilemeden ziyade olumlu değişimler olarak endike eden bir düşünüm biçimi ile yorumlayabilmeyi sağlar. Hem içte hem dışta olan değişikliklere organizasyonun bu lehde eylem kapasitesi ile gösterdiği tepki postmodern kuruluşunun en seçkin özelliği olarak görülen işlevidir.

E (3) GELENEKSEL ORGANİZASYON TEORİLERİNİN VE KAVRAMLARININ POSTMODERN FORMDA YENİDEN YAPILANDIRILMALARI:

Geleneksel organizasyon teorilerinin ve kavramlarının postmodern formda yeniden yapılanmaları yukarıda ele aldığımız imgeleştirme, tepkisellik ve burada belirteceğimiz yapı, teknoloji, çevre ve etkinlikli olma sayesinde gerçekleştirilir. Postmodern teoriye ilişkin olarak organizasyonlar tutarsızca üretilmiş ve sosyal bağlamda yapılaştırılmışlardır; yani, bu kuruluşlar anlam üretici kaynaklar olarak irdelenmişlerdir. Postmodern görüş özdekçiler arasındaki düşünüm ağırlığı uçurumunu kapatmakta, organizasyon kavramını ve organizasyonların analitik bağlamda yansıtıcı veya ilişki kurucu görüşlerini, mahalli güçlerin kesişim noktalarını teşkil eden mahalli bağlamda belli tefsirlerle somutlaştırma işlevini yürütmektedir. Aradaki boşluk somutlaştırılmış ve daha çok analizin yapılacağı bir alan haline gelmiştir.

Teknoloji sayesinde ki özellikle bilgi aktarılmasını sağlayan iletişim teknolojilerine geçişte organizasyon yapısının uzamsal kavramı elektronların akışını kontrol altında tutan ve yöneten bir teknoloji haline gelmektedir.

Çevrenin organizasyonlardan ayrılması mümkün değildir, ancak modernizm teoreminde bu ayrılmanın yapıldığı görülür. Postmodern organizasyon teorisi bu boşluğu incelemek, yok etmek durumundadır ama hem de olağan bir çözümlenme ile varlığının sürmesini genel bir özdekleştirme ile sağlamaktadır. Postmodern organizasyon teorisinin görevi çevrelerin temsil işlevinin ve imgelerinin incelenmesi ve ayrıca bunların varlıklarının temelini teşkil eden pratik özellikleri ve göndermeleri hem kendi özlerinde ve hem de organizasyonun işlevlerini anlatmaya çalışmaktadır.

Postmodern organizasyonlar yapı ve yönetim bakımından diğer organizasyonlardan farklı özellik gösterirler. Yüksek seviyede esnekliğe sahiptirler. Fonksiyonel ve bölümler arasında farklılaşmaya izin verirler. Adem-i merkezizetçi özellik sergileyerek esnek lider esnek yönetici tipi oluşturmuşlardır. İnsani isteklere hızlı ve etkili biçimde cevap verebilmek için kendi kendini yöneten çalışma grupları oluşturmuşlardır. Ayrıca yüksek seviyede çevre bilincine sahip olmaları nedeni ile organizasyonun yaşamı kadar çevrenin de organizasyona paralel ölçüde yaşamını sürdürmesini sağlayan yönetim yaklaşımlarını savunarak uygularlar. Postmodern organizasyonlarda, enformasyon yoğun olarak yaşanır bilgiye ve motivasyona önem verilir, hiyerarşiyi reddederek katılımcı ve ortak sorumluluğu benimseyen bir yönetim biçimi uygulanır[4].

II-SONUÇ

Sanayi devrimi ile birlikte toplumda başlayan büyük değişim neticesinde ve insanların bütün ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmiş olduğu iddia edilen modernizm tükenip yerini günümüzde yaşanmakta olan postmodern çağa bıraktığı görülmektedir.

Postmodernizm kavramı, ilk önceleri modernizme bir tepki olarak 1970'li yıllarda sanat, mimari ve edebiyat alanında görülmeye başlanmıştır. Daha sonraları toplumun diğer alanlarına dalga dalga yayılıp yönetim bilimi ve örgütsel yapıyı da etkisi içine alarak günümüze kadar ulaşmıştır. Postmodernizm; modernizmi sorgulayan, eleştiren, modernizmin tek başına insanlık için bir çözüm yolu olduğunu reddeden, insana ve onun manevi değerlerine de önem veren, bilgiye dayalı, esnek ve uyum sağlayıcı yapısı olan bir kavramdır. Gerçekten modernizm tek başına insanlık için yeterliyse gerek siyaset alanında, gerek fert bazında kişilerarası ilişkilerde, sosyal örgütlerde çatışmaların artması, çözüm yerine çözümsüzlüklerin üretilip yaratılan kaos ortamının toplumda oluşmasını neden engelleyememiştir? Çünkü

modernist teorisyenler düzeni ve geleceği sadece kendi fikir ve düşüncelerindeki gibi sağlamaya çalışmışlar, farklı insan yapılarına önem vermeyip devamlı savundukları teknoloji ve kontrol mekanizmalarına güvenmişlerdir. Kontrol derken savundukları bürokrasi mekanizması ve yaratmış oldukları teknolojiyi kendi fikirleri doğrultusunda tutabileceklerini düşünmüşlerdir oysa ki, özellikle bilgisayarların her geçen gün insan hayatına daha fazla girmesi bilgisayar teknolojisinin ve enformasyonun çok hızlı bir şekilde artması (günümüzde de devam etmekte) neticesinde dünyada bir takım yapısal değişiklikler meydana gelmiştir. Örneğin; küreselleşme, insan hakları, uluslararası rekabet, sistemlerarası yaklaşma, bilgiye dayalı organizasyon, telekomünikasyon, çevre bilincinin oluşması, toplam kalite, yönetimde mükemmellik, tüketici kültürü gibi kavram ve yaklaşımlar olmuştur. Nasıl ki sanayi devriminin başlangıcı buhar makinasının icadıyla başladıysa ve bunun neticesinde çağa damga vuran akım modernizm olmuşsa, postmodernizm olgusu da bilgisayar ve onun meydana getirmiş olduğu yapısal değişiklikler sayesinde meydana gelmiştir. Postmodernizmin bu derece hızlı bir şekilde yayılıp kabul görmesi, savunduğu fikirleri toplumsal hayata ve onunu vazgeçilmez unsuru olan insana ve onun ihtiyaçlarına cevap verebilme kabiliyetindedir.

Postmodern organizasyonlar yapı ve yönetim bakımından diğer organizasyonlardan farklı özellik gösterirler. Günümüz şartları göz önüne alındığında bu sayılan yeni yönetim yaklaşımları ve organizasyon yapılarının çok faydalı ve uygun bir özellik gösterdikleri farkedilecektir. Postmodernizmin getirdiği bu yaklaşımlar yönetimdeki uygulamaların sonu olmayacaktır. Değişimin getirdiği devirgenlik gelecekte de sürecek yeni tekniklerin oluşumunu sağlayacaktır. Postmodernist anlayışın getirdiği bu yenilikler yöneticilere büyük rekabet ortamının yaşandığı günümüzde işletmelerin ayakta kalabilmesi için önemli bir üstünlük sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- [1]-DEMİR, Ömer ve Mustafa Acar. **Sosyal Bilimler Sözlüğü**. İstanbul: Ağaç Yayıncılık, 1992.
- [2]-GEBHARDT, Eike. **Abschied Von der Autoriteat: Die Manager der Postmoderne**. Wisbaden: 1991.
- [3]-TOFFLER, Alvin. **Şok: Gelecek Korkusu**. Çev. Selami Sargut. İstanbul: Altın Kitaplar, 1996.
- [4]-SAROĞLU, Hakan. **Postmodernizmin Yönetim Bilimine Katkıları**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
- [5]-ERKAN, Hüsnü. **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**. İzmir: T.İ.B. Kültür Yayınları, 1997.
- [6]-AKAT, İter. Gönül Budak ve Gülay Budak. **İşletme ve Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları, 1994.
- [7]-EREN, Erol. **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Yayınları, 1993.
- [8]-BERGQUIST H. William. **The Postmodern Organization: Mastering the Art of Irreversible Change**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1993.
- [9]-HASSARD, Jhon and Denis Pym. **The Theory and Philosophy of Organizations: Critical Issues and New Perspectives**. London and Newyork: Routledge Publisher, 1990.
- [10]-KOÇEL Tamer. **İşletme Yöneticiliği: Yönetim, Organizasyon ve Davranış**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 1993.
- [12]-EFİL, İsmail. **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**. Bursa: Uludağ Ü.G.V. Yayınları, 1995.
- [12]-TOFFLER, Alvin. **Dünyayı Nasıl Bir Gelecek Bekliyor?** Çev. Murat Çiftkaya. İstanbul: İz Yayıncılık, 1984.
- [13]-BOJE, David.M. Robert P. Gephart and Tojo Joseph Thatchenkery. **Postmodern Management and Organization Theory**. California: Sage Publications, 1996.

HAZİRAN 1999'da yayınlanacak olan “Öneri” Dergisinin 12. sayısı için makale teslim tarihi 3 MAYIS 1999. Yukarıda belirtilen tarihe kadar makalelerin, istenilen özelliklere göre Enstitümüze ulaşması gerekmektedir. İstenilen özellikler aşağıda belirtilmiştir.

ÖZELLİKLER

1-Makale A4 boyutu kağıda ve 2 sütun halinde yazılacaktır.

2-Sayfa sayısı dört sayfadan az, on sayfadan fazla olmayacaktır.

3-İlk sayfada, İngilizce yazılan makalelerde Türkçe, Türkçe yazılan makalelerde İngilizce. Fransızca veya Almanca olarak düzenlenmiş, 50 kelimeyi aşmayacak şekilde özet bulunması gerekmektedir.

4-Makale yazılırken;

-**Kelime İşlem** : Winword 6.0 ve üstü

-**Yazı karakteri** : Times New Roman

-**Satır aralığı** : Tek satır

-**Girinti** : Özel, 1cm

-**Başlık** : 14 punto, sayfa ortası, Koyu. Hepsi büyük harf.

-**Yazar adı** : 11 punto, sayfa ortası, koyu, italik

-**Yazar bağlı olduğu bölüm** : 11 punto, sayfa ortası, koyu, italik

-**Özet** : 9 punto, koyu, çift sütun, iki yana dayalı

-**Ana makale** : 10 punto, iki sütun, iki yana dayalı. Makalede giriş, gelişme ve sonuç bölümleri bulunmalıdır.

-**Sütun genişliği** : Çift sütun, genişlik 8,25cm, aralık 0,5 cm

-**Dipnotlar** : 7 punto, makalenin bitiminde. Yararlanılan Kaynaklarda belirtilen kaynaklar dipnotlarda gösterilmeyecek.

-**Yararlanılan Kaynaklar** : 9 punto, makalenin sonunda yer alacaktır.

5-Yukarıdaki özelliklerde yazılar 1 adet printer çıktısı ile birlikte 3 ½ inç'lik PC IBM formatında floppy enstitümüze teslim edilecektir.

6-Yazılar şahsen elden teslim edilecektir.

7-İstenilen özelliklerde olmayan yazılar yayınlanmayacaktır.

8-Birden fazla yazılar yayınlanamaz.