

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

YÖNETİM ALANINDA ELEŞTİREL BİR YAKLAŞIM GELİŞTİRMEK: YÖNETİM MODASININ ROLÜ*

Pınar Uçar

Öğretim Görevlisi

Antalya AKEV Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Programı

E-posta: pinar.ucar@akev.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3712-8134>

ÖZET

Geçmişten günümüze yönetim alanı ile ilgili söylemleri incelediğimizde ilk olarak verimlilik, etkinlik ve rasyonelleşmeyi vurgulayan bilimsel yönetim söylemlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Daha sonra çalışanların psiko-sosyal ihtiyaçlarını vurgulayan normatif söylemlere geçilmektedir. Bu noktada normatif söylemlerin yönetim tekniklerini etkiledikleri, bir süre sonra yönetim modası haline geldiğini ve sorgulanmadan uygulandığı görülmektedir. Ayrıca yönetim modalarının işletmeler ve akademisyenler tarafından eleştirilmeden yönetim tekniği olarak benimsendiği ve kısa bir yükselme dönemi geçirdikten sonra düşüşe geçtiği ve daha sonra yeni yönetim modalarının benimsendiği ve bu döngünün kendini tekrar ettiği görülmektedir. Bu yüzden yönetim söylemlerinin ortaya çıkma ve yayılma sebepleri, bu söylemleri hangi aktörlerin yaydığı, söylemlerin işletmeler ve çalışanlar üzerine etkisi, yönetim söylemlerinin eleştirel bir yaklaşım geliştirmekteki etkisi bu konuyu araştırmaya değer bir konu haline getirmektedir. Ayrıca bu yönetim söylemlerinin yapılan araştırmaları etkilediği ve yönetim ile ilgili söylemlerin sorgulanmadan uygulandığı ve yine bu söylemlerin çok az araştırma tarafından eleştirildiği ve yapılan çalışmalar gözden geçirildiğinde eleştirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu anlamda bu çalışmanın amacı yönetim modası söylemlerinin eleştirel bir bakış açısı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak ve yapılan eleştirileri tartışmaktır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim modası, eleştirel yaklaşım, yönetim

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Atf (APA): Uçar, P., (2020), Yönetim Alanında Eleştirel Bir Yaklaşım Geliştirmek: Yönetim Modasının Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 12 (1): 61-76.

Alan Tanımı: İşletme Yönetimi, Örgütsel Davranış

DEVELOPING A CRITICAL APPROACH IN THE FIELD OF MANAGEMENT: THE ROLE OF THE MANAGEMENT FASHION

ABSTRACT

When we examine the discourses related to the field of management from past to present, it is seen that scientific management discourses that emphasize efficiency, efficiency and rationalization first come to the forefront. Then, normative discourses that emphasize the psychosocial needs of employees are introduced. At this point, it is seen that normative discourses affect the management techniques, after a while they become management fashion and are applied without question. In addition, it is seen that management fashion is adopted as a management technique without criticism by enterprises and academics, and after a short period of upswing, it declines and then new management fashion is adopted and this cycle repeats itself. Therefore, the reasons for the emergence and diffusion of management discourses, which actors spread these discourses, the effect of discourses on enterprises and employees, and the effect of management discourses on developing a critical approach make this subject worthy of research. In addition, it is seen that these discourses affect the researches and the discourses about the administration are applied without question and these discourses are criticized by very few researches and when the studies are reviewed, they should be criticized. In this sense, the aim of this study is to reveal the effects of management fashion discourses on a critical perspective and to discuss the criticisms.

Key Words: Management fashion, critical approach, management

JEL Codes: M1, D23

GİRİŞ

İlk başlarda rasyonelleşmeyi ve uzmanlaşmayı vurgulayan bilimsel yönetim söylemlerinin ön plana çıktığı ve araştırılmaları konu olduğu görülmektedir. Ancak, 1920 ve 1930'lu yıllardan sonra bilimsel yönetim anlayışından insan ilişkileri ve personel yönetiminin önem kazandığı söylemlerin yaygınlaştığı görülmektedir. Bilimsel yönetim anlayışını ele alan rasyonel söylemlerden çalışanların psikososyal ihtiyacını vurgulayan normatif söylemlere geçilmesinin nedenini Abrahamson (1997), ilk olarak yöneticilerin yönetim söylemlerinin meşrulaştırılmasına yol açtığı için ortaya çıktığını, ikinci olarak, yeni yönetim söylemlerinin, yeni yönetim teknikleri olarak yaygınlaşmasına

zemin hazırladığını ve üçüncü olarak, akademisyenlerin hangi yönetim söylemlerinin değişen çevre koşullarına uyum sağlamada yararlı olacağını bilmeye ihtiyaç duyduklarından olduğunu öne sürmüştür (Abrahamson, 1997: 492). Bu noktada yönetim söylemlerinin yönetim tekniklerini büyük ölçüde etkilediği görülmektedir. Bu yüzden yönetim modası söylemlerinin eleştirel bir bakış açısıyla incelenmesi, olumlu veya olumsuz etkilerinin ortaya çıkarılması, aktörlerin buradaki rolünün ortaya çıkarılması gerekmektedir.

Sosyal ve ekonomik gelişmelere bağlı olarak özellikle 1990 yıllarında artan haberleşme ve bilgi teknolojisindeki gelişmeler, insan haklarının ön plana çıkması, demokratikleşme ve küreselleşmeyle birlikte yeni bilgi ve uygulamaların çok hızlı yayılım gösterdiği görülmektedir. Son yıllarda performans ve verimlilik artırmanın anahtarı olarak görülen yeni yönetim uygulamaları ve bilgilerine karşı artan ilgi bu uygulamaların ve bilgilerin yönetim modası olarak anılmasına yol açmıştır. Carson ve diğerleri (2000) yönetim bilgisi yayılımını inceledikleri çalışmada yönetim bilgisi üretiminin son elli yılda artış gösterdiğini ve yayılımın hız kazandığını ifade etmektedir. Söz konusu araştırmacılar yönetim bilgisinin yönetim modalarını oluşturduğunu ifade etmektedir. Yönetim modaları kapsamında amaçlara göre yönetim, çalışan destekleme programları, program değerlendirme ve gözden geçirme, kalite çemberi, kurum kültürü, toplam kalite yönetimi, değişim mühendisliği gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca genel anlamda yönetim modalarının işletmeler ve akademisyenler tarafından sorgulanmadan yeni fikir olarak benimsendiği ve kısa bir gelişim dönemi geçirdikten sonra düşüşe geçtiği ve daha sonra yeni yönetim modalarının benimsendiği ve bu döngünün kendini tekrar ettiği görülmektedir. Bu yüzden yönetim söylemlerinin ortaya çıkma ve yayılma nedenlerini, bu söylemleri hangi aktörlerin yaydığı konusu, söylemlerin işletmeler ve çalışanlar üzerine etkileri bu konuyu araştırmaya değer bir konu haline getiriyor. Ayrıca bu yönetim söylemlerinin araştırmaları etkilediği ve araştırmacıların bilim yapmak yerine yöneticilerin meşruiyetini desteklediği ve hem Türkiye’de hem tüm dünyada genel olarak yönetim ile ilgili söylemlerin sorgulanmadan uygulandığı ve yine bu söylemlerin çok az araştırma tarafından eleştirildiği ve yapılan çalışmalar gözden geçirildiğinde eleştirilmesi gerektiği görülmektedir. Bu anlamda bu çalışmanın amacı yönetim modası söylemlerinin eleştirel bir bakış açısı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak ve yapılan eleştirileri tartışmaktır.

YÖNETİM MODALARI: KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

Yönetim modasını ilk olarak Abrahamson (1996) kendilerini yönetim bilgisi üretmeye adanmış moda belirleyicileri tarafından üretilen, yayılan ve

ilerlemeye dayalı ve rasyonel yönetim anlayışını destekleyeceğine inanılan bir yönetim tekniğine yönelik geçici bir kolektif inanç olarak tanımlanmaktadır. Moda belirleyicileri veya moda liderleri yönetim tekniklerini moda için uygun hale getiren ve kullanıcılarını meşru kılan yönetim söylemlerini üretmeye ve yaymaya adanmış aktörlerdir. Yönetim danışmanları, işletme okulları, akademik gurular moda belirleyicilerdir. Moda takipçileri, bu teknikleri söz konusu söylem moda olduğunda bu teknikleri pratiğe dönüştüren aktörlerdir. Bu nedenle, yönetim modaları yöneticilerin girişimci davranışlarının bir sonucu olarak kendiliğinden ortaya çıkmazlar ancak moda takipçileri tarafından pazarlanacakları için kasten modacılar tarafından üretilen ürünlerdir (Abrahamson, 1996:254-255).

Yönetim modalarının yayılma kalıplarını anlama ve nasıl bir yaşam döngüsüne sahip olacağı araştırmacıların her zaman ilgisini çekmiştir. Bu anlamda yönetim modalarının yayılma sebeplerini ve yayılma kalıplarını da inceleyen Abrahamson 1996 yılındaki çalışmasında kalite çemberleri konusunda yapılan yayınların çan eğrisi benzeri bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Yine Ryan ve Hurley (2004) değişim mühendisliği, öğrenen örgütler, toplam kalite yönetimi ve bilgi yönetiminin web of science veri tabanındaki 1990 ile 2003 yılları arasında basılmış makalelerin yayılımının yine çan eğrisi biçimini aldığını bulmuşlardır. Ettore (1997), yönetim modasının yayılma sürecini beş aşamada incelemiştir. Bu aşamalar; keşif, hızlı benimsenme, hazmetme, hayal kırıklığı, yalnızca sadık benimseyicilerin uygulamaya devam etmesidir. Keşif aşamasında teori yeni bir fikir olarak ortaya atılmakta ve mevcut teorilerden radikal bir kopuş olarak ifade edilmektedir. Benimsenme aşamasında; görelî üstünlük, uygunluk, basitlik, iletilbilirlik ve bölünebilirlik özelliklerine sahip olan yönetim modaları hızlı bir benimseme sürecine girmektedir. Hazmetme aşamasında, bir önceki aşamadaki heyecan azalmakta ve kısa dönem uygulama sonuçları fayda ve maliyetler açısından değerlendirildikten sonra yönetim modası eleştirilmeye başlanmaktadır. Sonuçlar alınmaya başlandığında ve beklentiler karşılanmadığında bir sonraki aşama olan hayal kırıklığı yaşanmaktadır. Bir sonraki aşamada ise modadan fayda sağlayan ve ona gerçekten inanan sadıklar kullanmaya devam etmektedirler (Dedeoğlu, 2008: 38).

Yönetim modaları söyleminde zamanla yaşanan ve çan eğrisi biçimini alan modaların yayılım süreci içerisindeki dalgalanmalarının, büyük oranda makro ekonomik dalgalanmalarla (kâr oranlarındaki değişimler, petrol fiyatlarındaki iniş çıkışlar, uluslar arası rekabetin artışı, ...) ilgili olduğu öne sürülmektedir (Özen, 1999:105) Buna göre, makro ekonomik koşullarda canlılık ve genişleme yaşandığı dönemlerde, kârlılık büyük oranda otomasyona ve sermaye yatırımına bağımlı

olduğundan çalışan verimliliğini yükseltmek adına, teknolojilerin ve yapıların etkin kullanılmasına yönelik yönetim tekniklerine olan talep artış göstermekte ve bu talep yönetim alanında ussal söylem modasını doğurmaktadır. Durgunluk ve daralma dönemlerinde, sermayenin hem geri dönüş oranı hem de arzı düşüş gösterdiğinden, yöneticiler bir üretim faktörü olarak çalışanlara yönelmekte ve çalışan verimliliğini yükseltmek adına insan ilişkilerini ön plana çıkaran yönetim tekniklerine rağbet göstermektedirler. Bu da sonuçta, yönetim alanında normatif söylem modasına yol açmaktadır.

Abrahamson “sarkaç tezi” olarak adlandırdığı bu hipotezi test etmek amacıyla 1875-1992 yılları arasında yönetim yazımında etkili olan yönetim teknikleri söylemlerini incelemektedir. Buna göre Refah Yönetimi (1872-1894), Bilimsel Yönetim (1894-1921), İnsan İlişkileri (1921-1944), Sistem Ussallığı (1944-1971) ve Örgüt Kültürü/Kalite (1971-1992) söylemlerinin, çeşitli geçişlerle beraber, makroekonomik yükseliş ve düşüşlere bağlı olarak popülerlik kazandığını veya düşüş yaşadığını ortaya çıkarmıştır (Özen, 1999:105). Normatif söylemler (İnsan ilişkileri, Refah Yönetimi ve Örgüt Kültürü/Kalite) düşüş dönemlerinde; ussal söylemler ise (Sistem Ussallığı ve Bilimsel Yönetim) yükseliş dönemlerinde daha popüler hale gelmektedir.

Arias ve Guillen (1998) uluslararası siyasal ve ekonomik bağımlılık ilişkisinin, ulus devletler ve onların örgütleri arasındaki rekabet yoğunluğunun ve ulus devletlerde yer alan örgütlerin uluslararasılaşma düzeyinin yönetim bilgisi transfer etme düzeyini etkileyeceğini vurgulamaktadırlar. Batı kaynaklı ilerleme, ussallaşma, kalkınma ve adalet kavramlarına dayanan ve teknik değeri ötesinde sembolik değer kazanmasıyla birlikte meşruiyet sağlama aracı haline gelmiştir (Özen, 2002:106). Bu bağlamda Türkiye'nin de yönetim modası söylemlerini oluşturan bir ülke değil, başka ülkelerde yer alan yönetim modasını ithal eden bir ülke olduğu görülmektedir.

Alvarez (1998)'e göre, bir ülkede yeni yönetim bilgisinin yayılabilmesi için öncelikle, bu bilgiyi meşrulaştıran ve harekete geçiren ekonomik, toplumsal ve politik gelişmelerin ve krizlerin olması gerekmektedir. Daha sonra, bu yönetim bilgisini üreten, aktaran ve tüketen iş adamları, aydınlar, yöneticiler, akademisyenler, politikacılar gibi aktörler bu bilginin yaygınlaşmasında etkili olan başlıca aktörlerdir. Türkiye'de yönetim modaları söylemini artış göstermesine neden olan unsurlara bakıldığında, modaları meşru hale getiren harekete geçirici ekonomik, politik ve toplumsal gelişmelerin ve krizlerin olduğu görülmektedir. Özellikle dış borç krizi ve döviz ile tıkanan ithal ikamesi politikasının 24 Ocak kararları ile terk edilmesi ve 1980'lerin başında yaşanan

dışa açık büyüme politikalarının benimsenmesi ülkemiz açısından bu duruma verilecek örnekler olarak kabul edilmektedir. Bu kararlar aracılığı ile Türkiye’de iç ve dış piyasa serbestliği sağlanmış, yerli sermayeyi koruyucu gümrük duvarları indirilmiş, ithalat sınırlamaları yumuşatılmış, ihracat özendirilmiş, yabancı sermaye yatırımları teşvik edilmiştir. 1988 yılının sonuna kadar iktisat politikasına damgasını vuran, yoğun ideolojik kampanyalarla halk kitlelerine ve kamuoyuna sunulan neo-liberal model, IMF’nin dış tıkanma koşulları altında bulunan bir çok az gelişmiş ülkeye empoze ettiği standart istikrar politikası paketi olarak görülmektedir (Özen, 2002:106-107). Dolayısıyla, bugün Türkiye’de moda olan yönetim uygulamalarının etkili olmasında, yerel sermayenin 1980’li yıllarda değişen ekonomik koşullara uyum sağlama çabası olduğu söylenebilmektedir. Yerel sermaye de tıpkı alınan borçlarla düzeltilmeye çalışılan ekonomi gibi, oluşan uluslararası rekabet ortamında yaşamına devam edebilmek için, çareyi yurt dışından ithal ettiği yönetim bilgi, teknik ve uygulamalarda aramaktadır. Bir başka değişle Meyer ve Rowan’ın belirttiği gibi moda olan yönetim bilgisini benimseyerek kârlılığını arttıracığına ve kurumsal çevresinde meşru hale geleceğine inanmaktadır. Bu nedenle yönetim bilgisinin yayılımı konusundaki çalışmalar genellikle batı kaynaklı bilgi ve tekniğin uluslar arası transferinin sonuçlarına odaklanmaktadır (Üsdiken ve Erden, 2001:14, Üsdiken ve Erden, 2002:92). Son yirmi yılda kapitalist dünya düzeni ile birlikte uluslararasılaşma düzeyinin artması, ülkeler ve örgütler arası rekabetin fazlaşması, bazı uluslararası işletmelerin diğer işletmeler için rol modeli oluşturması, iletişim teknolojisinin gelişmesi gibi etkenler sonucunda özellikle ABD’de üretilen yönetim modaları gerek ussal, gerek kurumsal nedenlerle benimsenerek eşbiçimliliğe neden olmaktadır.

Yönetim modaları literatürü incelendiğinde bir yönetim bilgisinin yönetim modası olması için işletmenin performansını ve verimliliğini arttıracığına dair bir umut vaat etmesi gerekmektedir. Ayrıca, herhangi bir örgüt, kültür ayrımı yapmadan her işletmenin rahatça kullanabileceği hazır reçeteler sunması ve prestij sağlaması gerekmektedir. Yönetim modalarının daha anlaşılır olmasını ve uygulanmasını kolaylaştırmak adına herkesin anlayabileceği kısaltmalar Toplam Kalite Yönetimi (Total Quality Management - TQM), Bilgi Yönetimi (Knowledge Management – KM), Öğrenen Örgütler (Learning Organizations – LO) ve İşletme Süreçleri Değişim Mühendisliği (Business Process Re-engineering - BPR) ile ifade etmesi diğer bir özelliğidir (Carson vd., 2000: 1143-1144, Ryan ve Hurley, 2004: 43, Dedeoğlu, 2008:37).

Özen (1999) Türkiye’deki akademisyenlerin yönetim modalarına ilişkin görüşlerini balıklama atlamak, kayıtsız kalmak, reddetmek-küçümsemek, anlamak ve ders çıkarmak olarak ayırmıştır. Özen (1999) bazı akademisyenlerin yönetim söylemlerini doğrudan sorgulamadan kabul ettiğini, para kazanma vaadi sebebi ile birer guru olma isteğinde olduğunu belirtmektedir. Yönetim söylemlerine yönelik olarak bazı akademisyenler temkinli yaklaşmakta bazıları ise bilimsel olmadığı gerekçesiyle reddetmekte ya da küçümsemektedir. Yönetim söylemlerine şüphe ile yaklaşan, yüzeysel, göz boyayıcı, tutarsız ve ideolojik bulan çok az sayıda araştırmacı bulunmaktadır. Yönetim modalarını anlamaya ve ders çıkarmaya çalışan araştırmacılar da yer almaktadır. Ancak Türkiye’de 1980’ler sonrasında ithal ikamesinden dışa açık olarak büyüme politikasına geçiş yönetim modalarının yayılma ve benimsenmesini hızlandırmış, yönetim modaları araştırılmadan, sorgulanmadan eş zamanlı olarak ithal edilmiştir. Türkiye’de yönetim modalarına ilgi yöneticiler kadar araştırmacılar da çalışmalarına konu etmekte, ulusal kongrelerde yönetim modalarının etkili olduğu görülmektedir (Özen, 1999:115-116).

Yönetim modası fikirlerinin zayıf bir ampirik temele dayandığını, gayri resmi bir şekilde sunulduğu ve bilimsel standartlara uymadıkları iddia edilmektedir. American Business ve Quick Fir adlı bir kitapta McGill, yönetim modası efsanelerinin çoğu zaman yöneticilerin işleriyle ilgili gerçek karmaşıklıkları anlamalarını zayıflatan umutsuzca basit çözümlerden oluştuğunu ifade etmektedir. McGill, bu söylemlerin “modern yöneticilerin gerçeklerinden uzaklaşıp onları çağdaş örgütsel yaşam için uygun olmayan duygu ve düşünce kalıplarına sabitlediğini” öne sürmektedir (McGill, 1988: 202). Diğer rasyonalistler (örneğin, Hilmer ve Donaldson, 1996; Micklethwait ve Wooldridge, 1996; Hoopes, 2003; Sorge ve van Witteloostuijn, 2004) daha da sert bir dile başvurmuşlar ve bu fikirlerin tehlikeli, ahlaki olmayan, hasta veya aptal olduğunu ifade etmişlerdir. Bu “hasta” yönetim modası fikirlerini kullanmak yerine, Sorge ve van Wineloostuijn, (2004) örgütsel değişimi yönlendirmek için 'sağlıklı organizasyon teorilerinin' uygulanmasını savunmaktadır. Burada eleştirmenlere ve akademisyenlere de büyük görevler düşmektedir. Çünkü eleştirmenler tarafından kullanılan dil bazen o kadar güçlüdür ki, kullanıcıların ve aynı zamanda duydukları “saçma” yı dinlemeye ve harekete geçmeye istekli olan yönetim uygulayıcılarını bile yönetim modalarını sorgulamasına yol açmaktadır.

Armutlu ve Arı (2010) bibliyometrik analiz yöntemi ile Ulusal Tez Merkezi üzerinden yönetim modaları olan değişim mühendisliği, kıyaslama, toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, değişim mühendisliği, personel

güçlendirme ve altı sigma konularında 1986–2008 yılları arasında yazılan 520 tez lisansüstü tezi değerlendirilmiştir. Araştırma sonunda en fazla ilgi gören kavram toplam kalite yönetimi olmuştur. Genel anlamda değişim mühendisliği, kıyaslama, toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, değişim mühendisliği, personel güçlendirme ve altı sigma konularına olan ilgide oldukça ciddi düşüşler olduğu da göze çarpmaktadır. Erçek (2016) Türkiye’deki 11 firmayı kapsayan çoklu örnek olay analizi yapmış ve yönetim modalarını (toplam kalite yönetimi, altı sigma, yalın üretim ve kurumsal karne) firmaya uygulamada etkili olan aktörün tepe yöneticileri olduğu ve danışmanların yönetim modası kararı tepe yönetimce alındıktan sonra sürece dahil olup eğitim, yöntem ve geliştirme, süreci inşa etme gibi faaliyetlerde yer aldığı sonucuna ulaşmıştır.

Ölmez (2012) Capital dergisinin 1993-2010 yılları arasında yönetim alanında kullanılan kavram ve uygulamaları analiz ettiği araştırmasında; yönetim modasının yayılmasında kitle iletişim araçlarından olan Capital dergisinin önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca aktarılan bilgilerin işletmeler açısından önemli ve gerekli reçeteler olarak kurgulandığı ve yayınlanan haberlerde açıklanan yeni yönetim modası kavramı açıklanırken en çok gurulardan yararlandığını ortaya çıkarmıştır. Ancak yayınlanan haberlerde hiç bir yeni teknik, uygulama veya kavram hakkında herhangi olumsuz bir söylemin bulunmadığı, hiçbir kavramın terk edilmesinin önerilmediği ve eleştirilmediği görülmektedir. Ayrıca dergide ele alınan yöntemler, uygulamalar, teknikler hem dış çevrede gelişen olaylardan etkilenmekte hem de dönemin ruhuna uygun olan bazı uygulamalar ön plana çıkartılarak dergide daha fazla haberleştirildiği görülmektedir. 2000’li yıllardan sonra İnsan Kaynakları Yönetimi ilgili kavramların artış gösterdiği ve bunun nedeninin 1994 krizi nedeniyle işten çıkarılan ve kaybedilen istihdam ile birlikte çalışanların öneminin daha iyi anlaşılması olduğu görülmektedir. Örgütsel davranış ile ilgili söylemlere bakıldığında 2001 krizinden sonra çalışanların işletmelere olan bağlılıklarının önem kazandığı görülmektedir. Yayınlanan haberlerde işletmelere çalışanlarını kaybettiklerinde uğrayacakları mali kayıp gösterilmekte ve işten ayrılan bir çalışanın şirkete ait bilgileri başka şirketlere aktarması ile oluşabilecek bilgi kaybı sonucu yaşanan olumsuzluklar anlatılmaktadır. Stratejik yönetim başlığı altında incelenen kavramlara bakıldığında özellikle yenilikçilik ve yaratıcılık gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir.

YÖNETİM MODASI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR VE YAPILAN ELEŞTİRİLER

Bu bölümde, yönetim guruları ve yönetim modası ile ilgili bazı çağdaş görüşler açıklanmaktadır. Bunlardan ilki rasyonel söylemlerin yer aldığı rasyonalist yaklaşımlardır. Rasyonel söylemlerde emek verimliliğini optimize etmek için rasyonel söylemlere dayanarak iş süreçleri resmileştirilebilir ve rasyonelleştirilebilir. İş süreçleri üretimi optimize etmek için resmileştirilir ve rasyonelleştirilir. Burada yönetimin rolü, üretim süreçlerini optimize etmek, bu süreçlere ulaşması için çalışanları ödüllendirmektir. Yönetim modası “yönetim moda belirleyicileri tarafından yayılan nispeten geçici kolektif bir inanç ve bir yönetim tekniğinin rasyonel yönetim olarak ilerlemesine yol açan bir kavram” olarak tanımlanmıştır (Abrahamson, 1996: 255). Bu tanım, aslında yönetim modacılarının ve takipçilerinin yönetsel rasyonalizme olan bağlılığını açıkça öngörmektedir. Ne de olsa, konuyla ilgili birçok yorumcu, rasyonel yaklaşımların akıl dışı ve hatta anti-yönetsel yönlerini vurgulamıştır (Micklethwait ve Wooldridge, 1996, Hoopes, 2003, Sorge ve van Witteloostuijn, 2004). Böylesi bir irrasyonellik, tartışılmaya devam etmektedir ve yöneticiler adına profesyonellik eksikliğini, kurumlarında neler olup bittiğini daha doğru bir şekilde (akademisyen ya da bilimsel olarak) anlamalarına yol açmaktadır. Abrahamson'un yönetim anlayışının genellikle rasyonel yönetim hedeflerine bağlı olduğu iddiası, bu hedeflere gerçekten ulaşıldığını ima etmemektedir. Daha önceki bir makalede, Abrahamson (1991), moda belirleyicilerinin fikirlerinin organizasyonlarda yarardan çok daha fazla zarar verebileceğini öne sürmüştür. Bu öneri hiçbir şekilde çirkin ya da istisna değildir. Organizasyonel gelişim (OD), matris yönetimi, T-grupları, kültürel yönetim, temel yetkinlikler, öğrenme organizasyonları, toplam kalite yönetimi ya da iş süreci yeniden tasarımı gibi şık organizasyon kavramları, herkesin geçerliliği ya da uygulanabilirliği hakkında şüphe uyandırmak için akademisyenleri daima baştan çıkarmıştır.

İkinci yaklaşım, normatif söylemlerin ağırlık kazandığı hümanist-politik yaklaşımdır. Normatif söylemlerde; işverenler çalışanların duygularından faydalanarak onları daha fazla üretken hala getirebilir. Burada insan ilişkileri, refah çalışma ve kültür önem taşır. İşverenler çalışanların düşüncelerini şekillendirerek ve duygularından faydalanarak çalışanların daha üretken olmasını sağlarlar. Çalışanların sosyal ve psikososyal ihtiyaçlarının olduğunun farkındadırlar. Yöneticinin rolü, açık vizyon ve güçlü kültür yaratarak çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaktır. Hümanist-politik yaklaşım, yönetim düşüncesinin

tarihçesi hakkında, yukarıda tartışılan rasyonel yaklaşıma göre daha fazla farkındalık gösterir. Alvesson ve Willmott (1996), “özgürleşmenin çalışanlara verilecek bir armağan değil, varoluşsal olarak acı verici bir süreç olduğu” iddiasındadırlar”, özellikle moda olarak tanımladıkları bazı moda kavramlarının (yetkilendirme, ekip çalışması, insan ilişkileri vb.) dikkatli bir şekilde karşılanması gerektiğini ifade etmektedir. Patter, bu gibi yönetim söylemlerinin “örgütsel üyelerin kimliğini manipüle etme teşebbüsleri konusunda huzursuzluk duyduğunu” belirtiyor ve yine de, genel anlamda çalışmalarda bu yönetim söylemlerinin “inanabileceğimiz bir örgüt için çalışma fikri” olarak açıklandığını da ifade etmektedir. Eccles Wigfield ve Schiefele (1998), yönetim tarzındaki pek çok şeyin sadece söylem olmakla birlikte, her zaman 'örgütlenmede harekete geçme, ilham verme, talep etme ya da başka bir şekilde eylem üretme' yeteneğine sahip olduklarını iddia ettikleri zaman, biraz farklı bir taktik uygulamaları gerektiğini söylemektedir. Alvesson ve Willmott (1996) yönetimin "ana akım" ve "eleştirel" kanatları arasında daha fazla diyalogu teşvik etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte, diyaloga girmeye istekli olmak, akademisyenlerin yanlış fikirli ideolojiler tarafından kirletilmesine yol açmamalıdır (Alvesson ve Willmott: 1996: 160).

Yönetim modalarıyla ilgili ortaya atılan üçüncü yaklaşım açıklayıcı yaklaşımdır. Bu yaklaşım oldukça uzun bir süre önce, Wren, Herzberg, Argyris veya McGregor gibi tanınmış yönetim gurularının fikirlerinin yanlış ya da yetersiz oldukları gerekçesiyle kınanmaması gerektiğini, ancak yerel ve tarihsel bağlamla ilgili olarak çalışmayı hak ettiklerini öne sürmektedir. Bununla birlikte, modaya dair pek çok açıklayıcı yaklaşım, moda sistemi olarak adlandırılabilir şeyin oluşumundan sorumlu tutulan çeşitli aktörler arasındaki son derece karmaşık bir değişimi vurgulamaktadır. Bu yaklaşıma göre, yönetim danışmanları, işletme okulları, iş dünyası, politikacılar ve profesyonel çıkar grupları (editörler, yayıncılar, konferans düzenleyicileri, vb.) yönetim fikirlerinin yönetim uygulayıcılarına üretim ve aktarımında önemli rol oynamaktadır (Kieser, 1997; ten Bos, 2000, Sahlin-Andersson ve Engwall, 2002). Muhtemelen, yönetim gurusunun rolü, burada en çok dikkat çeken aktör olmuştur. Özellikle yönetim gurularının ve akademisyenlerin, danışmanların veya eski iş dünyasının liderlerinin, yöneticilerin ihtiyaçlarını tanımasına ve onlara hitap edebilecek özel yeteneklere sahip olduğuna inanılmaktadır. Bunu yapabilirler çünkü gurular “sembolik yönetimde virtüöz” ya da “usta retorisyenler”, “güçlü vaaz becerileri” gibi ifadelerle açıklanmakta ve guruların yeni fikirler için ortam yarattığı söylenmektedir (Huczynski, 1993). Ancak diğerleri, guruları küçümseyen ve guruların aynı etiketleri, metaforları kullandığını iddia eden araştırmacılar da

bulunmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta guruların aslında yöneticileri tanınması ve onların sorunlarına daha çok eğilmesi ve yöneticilerin meşruiyetini çeşitli söylemler geliştirerek devam ettirip ettirmemesinin araştırılması, sorgulanması ve çeşitli aktörler tarafından eleştirilmesi olmalıdır.

Yukarıda açıklamalara dayanarak akademisyenlerin, danışmanların ya da yönetim modalarının yayılmasında etkili olan aktörlerin ortaya atılan yönetim söylemlerini dikkatli bir şekilde ele almaları, yazdıklarının daha sonra manipülatik olmaması gerektiği, ortaya atılan yetki devri, özgürleştirici ortam, kararlara katılım gibi pek çok söylemin dikkatli bir şekilde ifade edilmesi ve yöneticilerin meşruiyetini devam ettirecek söylemler olmaması gerekmektedir. Bir sonraki başlıkta yönetim çalışmalarıyla ortaya atılan kavramlara yönelik olan eleştiriler ve aslında örgütte ne kadar etkili olduğu, çalışanlara yarar mı yoksa zarar mı getirdiği, yönetim söylemlerinin ortaya attığı iddiaları destekleyip desteklemediği tartışılmaktadır.

YÖNETİM ÇALIŞMALARINA YAPILAN ELEŞTİRİLER

Weber'in ortaya koyduğu bilimsel normların oluşturulması ve rasyonellik görüşleri çeşitli yazarlar örgütsel işlevsellik ve bireylerin örgütler içindeki davranışları hakkında bilgi sağlamak için kullanılmıştır. Habernas ise sadece kurumlardan ve onların normlarından oluşmak yerine, işletmeler çevrelerini ve kurumlarını iletişim yoluyla aktif bir biçimde inşa etmelidir ve bu ise ancak işletmelerin iletişim yoluyla ve özgür söylem yoluyla kendilerini özgürleştirmelerine bağlıdır. Ancak Habernas'ın ortaya koyduğu rasyonel söylemlerle ilgili eleştiriler yapılmıştır. Yapılan eleştiriler tarafsız tartışma yoluyla ideal ilkelerin araştırılmasının sorunlu olduğu görüşündedir, çünkü aslında ortaya atılan fikir birliği genellikle pazarlık gücündeki eşitsizlikleri maskeleyen için kullanılan bir yanılsamadır ve sonuçta ortaya çıkan toplumsal kararlar bağlayıcılığı, ilkeleri doğrulamak için bu fikir birliği yanılmasını kullanır. Faucalt, söylemlerin konuştukları emirleri oluşturduğunu ve iletişimin güçten kaçınmanın bir yolu değil aslında söylemleri meşrulaştırmak için bir araç haline geldiğini göstermektedir. Her ne kadar Habernas'ın özgürleştirici olabilen iletişimin oluşturduğu dünya görüşü ilginç ve yararlı bulunmasına rağmen Faucalt gibi pek çok yazar tarafından da eleştirilmiştir. Faucalt iletişimin eşitliğe izin vermek yerine bireyler üzerinde iktidarı ifade etme ve uygulama aracı olarak kullanıldığını ifade etmektedir. Faucalt ayrıca bir söylemin konsensüse izin verirken, kurumsallaşma yoluyla bu söylemlerin sıklıkla dogma haline geldiğini ve özgür ifadeyi reddettiğini savunmaktadır (Islam ve Zyphur, 2006:20, Alvesson ve Willmott, 2003: 85).

Faucalt, Habernas'ın demokratik toplum için gerekli bulduğu ideal iletişim sorununu sorunsallaştırmakta ve bunu yaparken de işyeri demokrasisi, katılımcı yönetim, yetki devri gibi pek çok yaklaşımı da sorunsallaştırmaktadır. Aslında günümüzde ortaya atılan yönetimle ilgili söylemler, programlar ve yaklaşımlar işyerinde herkesin fikir ve görüşlerini dile getireceği bir ortam yaratmayı, ses getirmeyi ve işçilerin çoğunu daha iyi konuma getirmeyi amaçlamaktadır. Ancak pratikte ortaya atılan söylemler, yaklaşımlar ve programlar yönetim tarafından yukarıdan aşağıya doğru uygulamaya yönelmiş ve örgütlerdeki katılımcı süreçlerin gösterici nitelikleri pek çok araştırmacının bu tür programların etkinliğini sorgulamasına yol açmıştır. Dachler ve Wilpert'e göre, örneğin katılımcı yönetimin bireyselleştirici doğası kurumlardaki yapısal sorunlardan uzaklaşmış ve böylelikle tamamen demokratik örgütlenmeyi engelleyen yapıları paradoksal olarak güçlendirmiştir (Islam ve Zyphur, 2006:21).

Baskın teoriler ve yönetim organizasyon uygulamaları sistematik olarak bazı grupları tercih etmekte ve nihayetinde oluşan eşitsizlik, çıkar taraflılık tüm grupların haklarına zarar vermektedir. Günümüzde yapılan araştırmalarda ortaya atılan yönetim fikirlerinin eleştirilme nedenleri şöyle açıklanmaktadır (McDonald ve Bubna-Litic, 2012:855-856):

1) Pozitif (deneysel) araştırma yöntemlerinin değerlemesi: Bu durumda araştırmacılar teoriden türetilen bir hipotez geliştiriyorlar ve sonuçlardan neden ve etki sonuçlarına izin verecek bir deney tasarlıyorlar. Burada niteliksel yöntemler reddedilmektedir.

2) İşyeri sorunları ve problemlerini sahip-yönetici bakış açısı ile tanımlama: çalışanların çıkarları ve örgütsel davranışla ilgili sermayenin çıkarları arasında genellikle ikinci lehine yerleşik ilişkilerin benimsenmesidir. Bu sendikalar ve işçiler ile mal sahibi yöneticiler arasında var olan güç ilişkileri gibi önemli iş yeri fenomenlerini görmezden gelmesine neden olmaktadır. Otorite konumları ve bunlara yatırılan güç, doğal olarak meydana gelen olay olarak kabul edilir ve iş yerinin kaçınılmaz özellikleri olarak kabul edilir. Bu bakımdan otorite ve onları besleyen güç ilişkileri normalleştirilmektedir. Aslında araştırmalarda ana soru otorite modlarının ve onları koruyan yapıların adil ve eşitlikçi olup olmadığı değildir. Bunun yerine otorite meselesi ya yok sayılır, bireysel etkilere karşı yalıtılır ya da işçilerden en iyi verimi ve üretkenliği elde etmek amacıyla en iyi nasıl yönetileceği ve müzakere edileceğinden biri haline gelir.

3) Örgütsel problemleri açıklarken ruhsal değişkenler veya mental durumlara odaklanma: araştırmaların çoğunun ruhsal değişkenler veya içsel durumlara

odaklandığı ve bunların sonuçlarının oldukça spesifik ve önemsiz mikro teoriler haline getirildiği görülmektedir. Bu durumda araştırmacılar içsel zihinsel durumlara odaklanmakta sonuçlar oldukça spesifik ve önemsiz görülmektedir.

4) İşyeri araştırması ve uygulamasının belirlenmesinde açık ahlaki ve etik çerçevenin olmaması: işyeri araştırma ve uygulamasının belirlenmesinde ahlaki ve etik çıkarımlar için kaygı duyulmadığı görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında ortaya atılan yönetim modalarının ve fikirlerinin eleştirilmesi ve eleştirel bir bakış açısının olması gerekmektedir. Ancak günümüzde pek çok yönetim modasının sorgulanmadan verimliliği artıracığı iddiasıyla ön plana çıkarıldığı, söylemlerin bazı grupları yücelttiği, çalışanların sorunlarının görmezden gelindiği, daha çok yöneticilerin sorunlarıyla ilgilenildiği ve yöneticilerin meşruiyetini devam ettirebilmesi için yapması gerekenlerin ahlaki olmasa da ortaya konulduğu görülmektedir.

SONUÇ

Büyük ölçüde, her alanda olduğu gibi yönetim alanında da eleştirel bir duruşun teşvik edilmesi gerekmektedir. Eleştirel kuramın, çalışma konusuyla ilgili olarak belirli bir değişkenler dizisinden ziyade, çalışma konusuyla ilgili olarak alınan bir duruş olduğuna inanılmaktadır. Bir dereceye kadar, bu bir kişinin çalışmasının sonuçlarının sosyal bağlamda nasıl kullanılacağına dair bir farkındalığı içermektedir. Marjinalleştirilmiş gruplara karşı belirli bir istihbarat teorisi kullanılacak mı?, işçileri sömürmek için motivasyon teknikleri kullanılacak mı? gibi soruların cevabı ne olursa olsun, eleştirel duruşun, ampirik verilerin basit kullanımının ötesine geçtiğini ve ilk önce bazı konuların nasıl çalışıldığını, kimin bu tür konular üzerinde çalıştığı fikrini ve bireysel ve toplumsal anlamda ne olduğunu sorduğunu belirtmek önemlidir.

Yönetim modalarının yayılmasında etkili olan pek çok aktör bulunmaktadır. Bunlar içerisinde gurular, akademisyenler, danışmanlar gibi pek çok aktör yer almaktadır. Bu aktörler içerisinde gurular ön plana çıkmakta, bazı yazarlar guruların konularında uzman ve usta olduğunu söylerken diğerleri, guruları küçümsemekte ve guruların hep aynı söylemleri kullandığını iddia etmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta guruların aslında yöneticileri tanınması ve onların sorunlarına daha çok eğilmesi ve yöneticilerin meşruiyetini çeşitli söylemler geliştirerek devam ettirip ettirmemesinin araştırılması, sorgulanması ve çeşitli aktörler tarafından eleştirilmesi olmalıdır. Çünkü yönetim alanında, örgütsel davranış alanında eleştirel bir yaklaşım geliştirmek için ortaya atılan yönetim modalarının, gurular tarafından kar elde amacıyla ortaya atılan

söylemlerin daha çok sorgulanması gerekmektedir. Ancak, genel anlamda 1950’li yıllardan günümüze kadar pek çok yönetim söylemleri ortaya atılmakta, akademisyenler tarafından bu söylemler devam ettirilmekte, bir söylem etkisini yitirse de yenileri ortaya atılmaktadır. Tüm bunlar da belki de aşırı esneklik problemleri, belirli sektörlerde çalışma saatlerinin sıkı bir şekilde denetlenmesi, vasıflı çalışanlar için istihdam olanaklarının daralması, bazı mesleklerin değersizleştirilmesi gibi konuların üzerinin örtülmesine, yöneticilerin sorunlarına odaklanılmasına ve aslında ortaya atılan yönetim söylemlerin iddia ettiği gibi bir etkisi olmadığına eleştirilmesine yönelik bir adımın da atılmasına da engel olmaktadır. Bu noktada akademisyenlere çok görev düşmekte, yönetim ile ilgili ortaya atılan söylemlerin ileride ortaya çıkarabileceği etkileri kendi içerisinde değerlendirip ona göre makalelerini ele alması ve yöneticilerin meşruiyetini devam ettirmek yerine bilim yapması gerekmektedir.

Araştırmalar büyük ölçüde örgütsel uygulamaya (artan performans ve kâr anlamında) odaklanmış ve bu şekilde yönetim “aracıları” olarak işlev görmektedir. Yani, “iktidar ilişkilerini meşrulaştırmak için“ bilimsel gerçekler açısından tartışmak ve güç ilişkilerini gizlemeye hizmet eden araçlar ile yönetim sağlayan akademisyenler vardır. Buna karşılık, akademisyenler, kurum içinde oynadıkları rol nedeniyle, organizasyonun başarısına katkıda bulunduğu katkıları nedeniyle, teorileri pratik olarak meşrulaştırmakla ödüllendirilirler.

KAYNAKÇA

Abrahamson, E. (1991). Managerial fads and fashions: The diffusion and rejection of innovations. *Academy of management review*, 16(3), 586-612.

Abrahamson, E. (1996). Management fashion. *Academy of management review*, 21(1), 254-285.

Abrahamson, E. (1997). The emergence and prevalence of employee management rhetorics: The effects of long waves, labor unions, and turnover, 1875 to 1992. *Academy of Management Journal*, 40(3), 491-533.

Alvarez, J. L. (Ed.). (1998). The diffusion and consumption of business knowledge. Springer.

Alvesson, M., ve Willmott, H. (1996). Making sense of management: A critical analysis. *Making sense of management: A critical analysis*.

Alvesson, M., ve Willmott, H. (Eds.). (2003). Studying management critically. Sage.

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Arias, M. E., ve Guillen, M. (1998). The transfer of organizational techniques across borders: combining neo-institutional and comparative perspectives. In *The diffusion and consumption of business knowledge* (pp. 110-137). Palgrave Macmillan, London.

Armutlu, C., ve Ari, G. S. (2010). Yönetim modalarının yüksek lisans ve doktora tezlerine yansımaları: Bibliyometrik bir analiz. *METU Studies in Development*, 37(1), 1.

Carson, P. P., Lanier, P. A., Carson, K. D., ve Guidry, B. N. (2000). Clearing a path through the management fashion jungle: Some preliminary trailblazing. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1143-1158.

Dedeoğlu, A. O. (2008). Yönetim Modaları ve Yönetim Modaları Literatürüne Yoneltiren Eleştiriler. *Ege Academic Review*, 8(1), 33-51.

Eccles, J. S., Wigfield, A., ve Schiefele, U. (1998). Motivation to succeed.

Hilmer, F. G., ve Donaldson, L. (1996). The trivialization of management. *The McKinsey Quarterly*, (4), 26-27.

Hoopes, J. (2003). *False prophets: The gurus who created modern management and why their ideas are bad for business today*. Basic Books.

Huczynski, A. A. (1993). Explaining the succession of management fads. *International Journal of Human Resource Management*, 4(2), 443-463.

Islam, G., ve Zyphur, M. J. (2006). Critical industrial psychology: What is it and where is it. *Psychology in Society*, 34, 17-30.

Kieser, A. (1997). Rhetoric and myth in management fashion. *Organization*, 4(1), 49-74.

Kula Ölmez, S. (2012). Türkiye'de Yönetim Modalarının Yayılımında Yazılı Basının Rolü: Capital Dergisi Örneği.

McDonald, M., ve Bubna Litic, D. (2012). Applied social psychology: A critical theoretical perspective. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(12), 853-864.

Micklethwait, J., ve Wooldridge, A. (1996). Drucker: the guru's guru. *The McKinsey Quarterly*, (3), 144-145.

Özen, Ş. (1999). Türkiye'deki guru söylemi modasının nedenleri. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(1), 97-121.

ORGANİZASYON VE YÖNETİM BİLİMLERİ DERGİSİ

Cilt 12, Sayı 1, 2020 ISSN: 1309 - 8039 (Online)

Özen, Ş. (2002). Bağlam, aktör, söylem ve kurumsal değişim: Türkiye’de toplam kalite yönetiminin yayılım süreci. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(Mart).

Ryan, S., ve Hurley, J. (2004). Have Total Quality Management, Business Process Re-Engineering and the Learning Organisation been Replaced by Knowledge Management?. *Irish Journal of Management*, 25(1), 41.

Sahlin-Andersson, K., ve Engwall, L. (2002). *The expansion of management knowledge: Carriers, flows, and sources*. Stanford University Press.

Sorge, A., ve van Witteloostuijn, A. (2004). The (non) sense of organizational change: An essay about universal management hypes, sick consultancy metaphors, and healthy organization theories. *Organization Studies*, 25(7), 1205-1231.

Ten Bos, R. (2000). *Fashion and utopia in management thinking*(Vol. 6). John Benjamins Publishing.

Üsdiken, B. (2002). Tarihsel bir bakışla bilim-yönetim birlikteliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2(2), 127-154.

Üsdiken, B., ve Erden, Z. (2001). Örnek alma, mecbur tutulma ve geçmişe bağımlılık: Türkiye'deki yönetim yazınında değişim. *Amme İdaresi Dergisi*, 34(4), 1-31.

Üsdiken, B., ve Erden, Z. (2002). 1990'lı yıllarda Türkiye'de yönetim alanı: disiplinin yapısı ve yaklaşımlar. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 91-112.