

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması*

Sümevra Alpaslan
salpaslan@sakarya.edu.tr

Rana Özen Kutanis
rkutanis@sakarya.edu.tr

ÖZET

Sanayi toplumu klasik, neo-klasik ve modern yönetim anlayışlarını kapsarken bilgi toplumu post-modern yönetim anlayışını içermektedir. Dönemlerin teorik ve ampirik karşılaştırılmalarına ek olarak dil ve söylem üzerinden gerçekleştirilen bu araştırmada tercih edilen olgu metaforlar olmuştur. Metaforlar, ikincil veriler içinde analiz edilmiştir. Metaforlar yönetici, yönetilen, yönetim biçimi, örgüt yapısı ve örgütsel güç kaynakları üzerinden kıyaslanmıştır. Metaforların paradoksal yönlerinden hareketle sanayi toplumunda dayanıklılığın, katılığın ve standardizasyonun; bilgi toplumunda ise değişimin, yeniliğin ve çeşitliliğin belirginleştiği görülmektedir. Metafor tartışmalarında pozitivist yaklaşımın aksine bilim dilinde metaforlara ve bilim diline yerleşmiş metaforik kavramlara rastlanmıştır. Yorumlayıcı yaklaşım ve hermönetik bağlamında bilim dilinin yalın, nesnel ve dolaysız olmadığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sanayi Toplumu, Bilgi Toplumu, Yönetim, Metafor
A Comparison of Industrial and Information Society's Managerial Metaphors

* Bu çalışma, Doç. Dr. Rana Özen Kutanis'in danışmanlığını üstlendiği, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi Sümevra Alpaslan'ın, 2007 yılında tamamlamış olduğu "Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması" başlıklı Yüksek Lisans Tezinden uyarlanarak hazırlanmıştır. Sümevra Alpaslan halen, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim-Organizasyon Bilim Dalı Doktora öğrencisidir.

ABSTRACT

Industrial society contains classical, neoclassical and modern management approaches. On the other hand, information society contains post-modern management approach as a result of knowledge paradigm. In addition to theoretical and empirical comparative studies, this study makes an attempt to develop an alternative dimensions using language and discourse. Selected metaphors were compared according to the dimensions of industrial and information societies' management thoughts. Managers, workers, management styles, organization structures and organizational power resources are the dimensions of comparison. According to the paradoxical side of metaphors; endurance, hardness and standardization are taking precedence in industrial society; change, innovation and variety are important for information society. In opposition to positivist approach, metaphorical usages and metaphorical concepts that settled down in scientific language are determined. According to the context of postpositivist approach and hermeneutic, it can be emphasised that scientific language is not simple, objective and direct.

Keywords: *Industrial Society, Information Society, Management, Metaphor*

GİRİŞ

Sanayi Devrimi ve 19.yy.ın dinamikleri yaklaşık yüz yıllık geçmişi olan yönetim disiplininin oluşumunu etkileyen en önemli gelişmelerdir. 20.yy.ın başından bu yana yönetim disiplini klasik, neo-klasik, modern ve post-modern süreçler geçiren yaklaşımlar olarak değerlendirilmiş ve birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Sosyal ve ekonomik dönüşümler olan tarım, sanayi ve bilgi toplumlarından, yönetim disiplini kapsayan sanayi ve bilgi toplumu bu çalışmada temel bağlam olarak kabul edilmiş ve incelenmek üzere ele alınmıştır. Sanayi ve bilgi toplumunun özellikleri ve yapılarına dönük araştırmalar sanayi ve bilgi toplumunun farklılığını vurgular şekilde sonuçlanmıştır. Ancak dil üzerinden yapılacak bir karşılaştırmanın nasıl sonuç vereceği merak konusu olmuştur

Yönetim Disiplininin Oluşumu

Yönetim teorisinin ortaya çıkışını önemli ölçüde etkileyen olaylar 18.yy.'ın başında cereyan etmiştir. Bu nedenle yönetim teorisinin gelişimindeki en itici güç Sanayi Devrimi olmuştur (Özalp ve diğ., 2003). Yirminci yüzyılın ilk 20-30 yılında ise dünyanın sanayileşen ülkeleri birçok ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler yaşamıştır. Yaşam standartları, çalışma koşulları ve ortalama çalışma süresi hızla değişmektedir (Pamela ve diğ.,1995:49). Sanayi toplumunda özellikle endüstriyel bürokrasinin yönetim anlayışını

şekillendirmesi ve etkisi altında bırakması oldukça yoğun görülmektedir (Harvey, 1975:151-163). Endüstriyel altyapı ve gelişen popüler yönetim anlayışları gibi birçok faktör örgütlerin oluşumuna etki etmektedir. Bu faktörler örgütlerin teknik durumları bir yana mevcut olan ve gelişen yönetim tarzını belirler (Woodward, 1969). Yöneticilerle yönetilenler ister istemez birtakım oldukça teferruatlı kurallar ağıyla birbirlerine bağlanmaya başlamıştır (Kerr ve diğ, 1995). Otorite hiyerarşisi, emek paylaşımı, kurallar, prosedürler, kişisellikten uzaklık, teknik yetenek ve yeterlilik endüstriyel bürokrasinin de endüstriyel örgütlerinin belirgin özellikleridir. Sanayi toplumu örgütlerinin operasyonel karmaşıklığı ve yüksek ölçekleri sistematik yönetim modellerinin varlığını gerektirmiştir (Stehr, 1994).

Klasik Yönetim ve Örgüt Paradigması

1900'lerin başlarında Frederick Winslow Taylor'un öncülüğünü yapmış olduğu Bilimsel Yönetim Yaklaşımı'na göre verimlilik yönetim için en öncelikli faktördür (Koçel, 2005). Taylor bilimsel yönetim anlayışıyla sanayi toplumuna has şu vurguları yapmaktadır; gelişigüzel yöntemler değil, bilim; ihtilaf değil, uyum; bireycilik değil, işbirliği; sınırlı üretim değil, maksimum üretim ve her işçinin en üst verimlilik ve refah düzeyine ulaşmasıdır. Yönetimin aslında iki ana hedefi vardır. Bunlar sırasıyla çalışanın maksimum refah elde etmesi ve işverenin de maksimum refaha ulaşması önem arz etmektedir. Sanayi dünyasında işçi örgütleri ve işveren örgütlerinin büyük bölümü birbirleriyle barış yaşamak yerine savaşmışlardır. Her iki tarafın da çıkarları gözetilerek bireylerin memnun edilebileceğine inanılmamaktadır. Bilimsel yönetime göre iki tarafın çıkarları ters yönde değil aslında aynıdır. Hatta işverenin memnuniyeti aslında işçinin memnuniyetidir (Taylor, 2005).

Klasik teorinin ikinci yaklaşımı, Yönetim Süreci Yaklaşımı'dır. Taylor ve izleyicilerinin daha çok iş dizaynı ve işlerin yapılış biçimleriyle ilgilenmelerine karşılık Fayol organizasyonun tamamını ele alarak bir örgütün dizaynı ve yönetimiyle ilgilenmiştir (Eren, 2001). Hiyerarşik yapıda yukarı doğru çıkış idari yeterliliği gerektirirken aşağı doğru iniş teknik yeterliliği gerekli kılar. Üst yönetimin temel yeterliliği ise yönetsel yeterlilikten ibarettir. Girişilen tüm sınai işlerin gerektirdiği işlemler teknik, ticari, mali, güvenlik, muhasebe ve yönetim olmak üzere 6 gruba ayrılmaktadır. Yönetim unsurları planlama, örgütlenme, kumanda, koordinasyon ve kontroldür. İş bölümü, otorite, disiplin, kumanda birliği, yürütme birliği, genel çıkarların özel çıkarlara tercihi, iş bedelinin ödenmesi, merkezîyet, hiyerarşi zinciri, düzen, hakkaniyet, memurlarda istikrar, teşebbüs fikri, memurlar birliği başlıca yönetim ilkeleridir (Fayol, 2005).

Klasik teorinin üçüncü yaklaşımı olan ve 1900'lerin başlarında alman sosyolog Max Weber'ce geliştirilen bürokrasi ideal bir yönetim sistemi olarak öne sürülmüştür (Eren, 2001). Weber'in bürokrasi modelinin başlıca nitelikleri kurallarla sınırlılık, yetenklere göre sınıflandırmak, hiyerarşi basamaklarını takip etmek, teknik normlar, rasyonalite, görev odaklılık, yazılı kurallar, yasallar ve meşru otoritedir (Harvey, 1975). Yönetilen yapının amaçlarının gerçekleşmesi düzenli, resmi ve belirli biçimde dağıtılmıştır. Emir verme yetkisi dengeli biçimde dağıtılmıştır. Weber'e göre modern dünyanın bürokratikleşmesinden başka bir seçenekten söz edilemez. Özellikle bürokratik yönetimin üstünlüğünün ana kaynağı teknik bilgidir (Weber, 2005).

Neo-klasik Yönetim ve İnsan Paradigması

1929 yılında gerçekleşen Dünya Ekonomik Krizi'ni müteakip işletmelerde çeşitli sorunların artması yönetim uygulamalarına dair eksikliklerin hissedilmesine sebep olmuştur. Verimlilik amacıyla meydana gelen araştırmalar yeni bir takım yaklaşımları doğurmuştur. Günümüzün İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış perspektifleri sözü edilen dönemde Beşeri İlişkiler Yaklaşımı olarak adlandırılarak ele alınmıştır (Koçel, 2005). İnsanın etkinliğini arttırarak organizasyon etkinliğini arttırmak, 1960'larda yönetim alanını tamamen devralarak popüler olan Neoklasik yaklaşımın en önemli amacı olmuştur. Kendisinden önceki Klasik Yönetim Yaklaşımı gibi "en iyi tek yol" olduğunu savunmuştur (Mescon ve diğ.,1988:47).

Mary Parker Follett'in "Grup Etkisi", Elton Mayo'nun "Üretim ve Çıktıda İnsan Motivasyonunun Etkisi", Abraham Maslow'un "İnsan İhtiyaçları", Douglas McGregor'un "Liderlik Türleri", Chris Argris'in "İnsan ve Organizasyon Gelişimi" (Boone, 1992: 34) çalışmaları yönetim disiplinde iktisadi eğilimden sosyal eğilime geçiş sürecini başlatmıştır. Neoklasik yaklaşım; iş çevresindeki insan davranışlarını anlayarak yönetimi desteklemek için antropolojiyi, sosyolojiyi, psikolojiyi ve diğer davranış bilimlerini kullanmıştır (Donnelly ve diğ.,1992:11). Yönetim anlayışının gelişiminde yaşanan ilk paradigma kırılması yönetim disiplinine neoklasik bakış açısı ile bireylerin tavırlarına, davranışlara ve grup süreçlerine vurgu yapmıştır ve iş yerlerinde davranışsal süreçlerin önemini fark etmiştir (Griffin,1993:40-41). Bürokratik organizasyon modellerinde en az formel kadar enformel olanın da önemli olduğu ve örgütsel bağlamdaki rasyonelliği maksimum kılmanın sınırları dikkatleri çeken iki önemli faktör olmuştur (Harvey, 1975).

Modern Yönetim ve Çevre Paradigması

Karmaşık ortamlar, faaliyet alanını tüm dünyanın oluşturması, yasal, kültürel, ekonomik ve politik değişkenler örgütlerin dış çevrenin fırsat ve tehditlerinden etkilenen yapılar olduklarını ifade etmektedir (Phatak, 1984). Durumsallık Yaklaşımı ile, Klasik Yönetim Anlayışının “İnsansız Örgütler” ve Neoklasik Yönetim Anlayışının “Örgütsüz İnsanlar” temel varsayımlarının yerine veya yönetimde geçerli evrensel ilkeler bulma, “En iyi yol” arama yerine, her örgütün çevresel ve teknolojik unsurların, farklı yönetim biçimleri gerektirebileceği temel görüşüne dayanmaktadır (Toptop ve diğ.,1993:289-290).

Durumsallık yaklaşımının kendisinden önceki yaklaşımlardan en büyük farkı hiç birini reddetmeksizin her birinin uygulanabileceği yer ve koşulların varlığından bahsetmesidir. Durumsallık yaklaşımında uygun yönetim biçimi belirlenirken iç ve dış analize önem verilmiş ve bu inceleme gerçekleştirilerek uygun yönetim biçimi kararı alınmıştır. Araştırma temelli olan bu yaklaşımla ilgili araştırmalarda birden fazla organizasyon hatta ülke üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Örgüt genellikle reaktif olarak tanımlanmıştır. Örgüt bağımlı değişken olarak görülmüştür. Çevresel etkenler de bağımsız değişken olarak kabul edilmiştir. Yani örgüt hiçbir zaman bağımsız karar alıcı olarak görülemeyecektir. Çevresel değişimler dâhilinde bu değişimlere binaen karar alınması söz konusudur.

Bilgi Toplumu Yönetim Anlayışı

Bilgi toplumu; somut varlıkların aktarımının, ilerlemesinin, üretiminin, yeniden işlenmesinin, dönüşümünün, tüketiminin ve denetiminin devrimi değil zamanla evrimleşmiş halidir (Cleveland, 1985). Günümüzde bilgi anlamlı tek kaynaktır. Bilginin dinamikliğindeki üçüncü değişime yönetim devrimi denmektedir (Drucker, 1994). Post-endüstriyel toplum eşyaların üretimi için çalışanların ve makinelerin koordinasyonu etrafında organize olmaz, bilginin etrafında döner (Stehr, 1994). İnsan emeğinin yeniçağdaki hali iletişim teknolojisi ve bilgidir. Günümüzde insanlık tarihindeki dönüşüme bilgi, teknoloji ve iletişim penceresinden bakılmaktadır (Warner, 1999). Enformasyonun/bilginin güç olarak algılanması ile beraber bilginin parmakların ucunda olması ve hızla aktarılması bilgi toplumunun özünü oluşturur (Bozkurt, 2006). Daniel Bell enformasyon toplumuna yaklaşmasına ilişkin sunduğu açıklamanın merkezine değişimin “Temel Simgesi” ve “Analitik Motoru” olarak bilgisayarı koyar (Kumar, 2004).

Sanayi ötesi topluma dair teorilerin vizyonu genelde aynıdır ve bu dönemin vurguladığı özellikler; otomasyon, bireysel tercihler, etkin sosyal planlama, bireysel ilgilerin ifadesi için fırsatların doğması, daha yüksek eğitim talebi, karmaşık organizasyonlar, küresel iletişim vb. özelliklerdir (Blumberg, 1974). Sanayi toplumu sonrasındaki yeni toplumsal yapıda; hizmet sektörünün toplam istihdamdaki artışı oldukça ılımlı görülmektedir. Özellikle stratejik hizmetler, şirketlerin üretkenliğinin ve verimliliğinin artması için bilgi ve destek sunan hizmetler üretime dönük olan hizmetlerdir. Kişisel hizmetler sanayi öncesinin yapısında mevcut olmasına rağmen bilgi toplumunun yapısına da damgasını vurabilecek nitelikte değerlendirilir (Castells, 2005).

Post-modern Yönetim ve Bilgi Paradigması

Postmodernizm, modernizden sonra gelen kültürel yapı ve tarihsel bir geçiş olarak anlaşılabilir gibi, dış dünyayı anlamada kullanılacak yeni bir epistemoloji olarak da ele alınabilir. Yönetim ve örgüt alanında, çeşitli araştırmalar içine dâhil olmakta ve örgütsel araştırmalarda yeni bir bilgi kuramı rolü üstlenmektedir. Postmodern örgütler, sosyo-ekonomik ortamdaki değişmelerin bir yansımasıdır. Bu durum fordizmden post-fordizme ya da sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş olarak nitelendirilebilir (Yıldırım, 2002). Bir epistemoloji olarak postmodernizm aklın ölümü olarak ifade edildiği gibi, yorumsamacılık, belirsizlik ve iradecilik gibi karşılıklar bulunmaktadır (Erdemir ve Koç, 2006).

İşletmelerin yönetiminde sanayi toplumu temelli yönetim kavram, teknik ve yaklaşımlarda da dönüşümler başlamış ve bilgi çağı temelli yönetim kavram ve teknikleri ortaya çıkmıştır. 2000'li yılların yönetim kavramlarında hâkim konular küresel rekabet, kalite, farklılıklar, güçlendirme, sanal ve şebeke yapı, takım çalışması, yenilik ve bilgi üretimi gibi konular olmuştur (Koçel, 2005). Mekanik yapıdan piyasa şebekelerine geçişle stratejik yönetim ve katılımcı liderlik belirginleşen yönetim anlayışı olmuştur (Harvey, 2003). Post-modern örgüt kuramı, esnek uzmanlaşma yaklaşımı ve düzenleme okulu yeni biçimin oluşumunu sağlamıştır (Dikmen, 2003). Katı ve merkeziyetçi yapılardan bilgiye dayalı, demokratik, katılımcı ve sanal toplum ve kurumlara dönüşüm yaşanmaktadır. Ulus ekonomilerden küresel ekonomilere, merkeziyetçilikten yerinden yönetime, temsili demokrasiden katılımcılığa, hiyerarşiden ağ örgütlenmelere geçiş gerçekleşmektedir (Barca, 2002: 67). Ürün farklılaşması, parça (modül) üretim, esnek makineler, vasıflı işçiler, yüksek motivasyon, işbirliğine dayanan ilişkiler, katılımcı yönetim, iş zenginleştirme, kendi kendini kontrol, iş genişletme, rotasyon,

montaj hattından bağımsızlık, zaman egemenliği, grup çalışması dönemin yönetim anlayışının en belirgin özellikleridir (Bozkurt, 2006).

Metafor Kavramı

Oxford İngilizce sözlüğüne (1996) göre bir isim, bir belirleyici kelime ya da kelime grubunun farklı ama kendisine benzeyen bir nesneye ya da eyleme transfer edilmesi ile oluşan, hakiki anlamda da kullanılabilen söz figürü iken; diğer anlamı kavramsal sunum olarak görülen bir şey ve sembol olarak belirtilir (Gasset, 1948). Metafor kullanımının iki amacı vardır. Birincisi bir durumu betimleme (descriptive), diğeri bir süreci hızlandırma veya iyileştirmedir (prescriptive) (Yıldırım ve Şimşek, 2006). İki öznenin etki alanının arasındaki boşlukta meydana gelen metaforların oluşumu ve bu oluşumun alanı bilişsel niteliktedir (Kalnicka, 2006). Yeni görme biçimleri üreten ve yeni boyutlar katarak zengin bakış açıları geliştiren metaforlar (Koro-Ljungberg, 2001) literal bilgidен (yalın) doğan figüratif (mecazi) bilgilere (Tsoukas, 1991) dönüşerek gerçek bilgiyi yedekler ve destekler.

Yöneticiler değişim aracı olarak örgütlere giren sorunları çözmek için güçlü dil araçlarını kullanabilmektedir (Akin ve Palmer, 2000). Burke (1992) örgütsel perspektiften bakarak metaforu tanımlamış ve örgütün ruhuna açılan pencereye benzetmiştir. Morgan (1998) yine makro bir bakış açısıyla metaforun, olgular arasındaki köprü ve çevirmen fonksiyonunu öne sürmüştür. Yaratıcılığın ve kavramsal düşünmenin aracı olarak metaforlar (Foster-Pedley ve diğ., 1998) bağlantı kurucu ve izah edici olarak algılanır. Buradan da anlaşıldığı üzere; metaforların tanımlanmasında dahi metaforlar kullanılmaktadır. Metaforik ifadeler böylelikle bizi zihinsel kalıplara götürebilir (Lakoff ve Johnson, 1980). Atkin ve Perren (1998) data analizi ve sınıflandırmasında metaforların esnek bir yaklaşım sergilediğini düşünür.

Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Yöntemi, Katkısı ve Kısıtları

Sanayi ve bilgi paradigmalarıyla oluşan yönetim anlayışlarının, görmemizi sağladığı olgular ile görmememize neden olduğu olguları tespit etmek amacıyla metaforlardan yararlanılması gerektiği düşünülmüştür. Lakoff-Johnson'ın (1980) **Çağdaş Metafor Teorisi** ışığında sanayi ve bilgi toplumunun yönetim metaforlarının karşılaştırılması bu çalışmanın amacıdır. Uzmanların ve bilim gruplarının dönemleri ve dönemlerin yönetim anlayışlarını tanımlamada kullandıkları metaforlara odaklanılmıştır. Her iki dönemi ve dönemlerin yönetim anlayışlarını aktaran uzmanların ve bilim gruplarının eserleri, ikincil verileri (Altunışık ve diğ.,2005:64) ifade etmektedir. Araştırmacının ve fikirlerine başvuru

Sümevra ALPASLAN – Rana Özen KUTANIŞ

uzmanların görüşleri istikametinde **Kasti Örneklem**e (Altunışık ve diğ.,2005:132) yapılmıştır. Araştırmanın sorunsalını çözümlenmede cevap bulunulacağına inanılan kaynaklar örneklemenin içeriğini oluşturmaktadır. Sanayi ve bilgi toplumuna dair konuları kapsayan eserler **İz Sürme (Tracer)** (Hornby ve Symon, 1994) yöntemiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Başlangıç kaynaklarının kaynakçalarından yola çıkılarak bilinçli bir iz sürme sistematigiyle diğer kaynaklara ulaşılmıştır.

Çalışmada nitel yöntemlerden **Doküman İnceleme** (Yıldırım ve Şimşek, 1999) yöntemi kullanılmıştır. Özellikle dilbilimsel bir perspektifin varlığı yöntem tercihinin gerekçesidir. Analiz için belirlenen **İçerik Analizi** (Phillips and Hardy, 2002; Holsti, 1969; Luborsky,1994) anlamdan hareketle keşfedici bir duruşla uygulanmıştır. Metinler başlık, alt başlık ve ayrıntılı başlıklar yardımıyla konularına göre sınıflandırılarak ele alınmıştır. Çalışma bilimsel dil üzerinden gerçekleştirilmiştir. Söylem araştırmaları araştırmacının içsel görüşünden hareketle yapılandırıldığı için mantık gücüne ve argümanların tutarlılığına bağlıdır (Şencan, 2005). Bu nedenle çalışmanın geçerliliği ve güvenilirlik retorik yönüyle ilintilidir.

Bu araştırma, yer, zaman ve dil açısından üç ana kısıtla karşı karşıyadır. Çalışma 200 yıllık tarihi bir inceleme olduğundan dönemleri aktaran araştırmacılar aracılığıyla tanınmaya çalışılmıştır. Sözü edilen veriler, genel olarak ABD ve Avrupa'da gerçekleştirilmiş araştırmalar ışığında kaleme alınmıştır. Sanayi toplumu, bilgi toplumuna geçiş ve bilgi toplumu gibi aşamalar da sadece bu ülkelerdeki değişim sürecini aktarmaktadır. Bu nedenle mekâna, zamana ve periyodik geçişlere dair kısıtlar nedeniyle araştırmanın genelleştirilmesinden söz edilemez. Bu değerlendirmenin henüz sanayi toplumunda olan Türkiye'yi kapsama şansı yoktur.

Düşünsel Karşılaştırma

Temel Düşünceler: Sanayi toplumunun sosyal oluşumunun ulus devletlerin ortaya çıkışına bağlı olarak *ulusallaşma* biçiminde olduğu görülmektedir. Dışa açılma, dış ilişkiler ve bağlantılar gelişmiş düzeyde değildir. *Küreselleşme*, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş yapmış ülkelerin tercih ettiği bir açılım şeklindedir. Var olan sistemlerin uzun süre kullanılacağı fikrinden dolayı sağlamlık ve süreklilik sağlayacak azami *dayanıklılık* sanayi toplumunun belirgin özelliğidir. Bilgi toplumunda ise gelişimin hızı, tercihleri *esnekliğe* ve *değişebilirliğe* yönlendirmiştir. Sanayi toplumunda, ölçek ekonomisinden hareketle eldeki minimum girdilerin maksimum çıktıyı sağlayabilmesi beklentisi *maksimizasyonu* belirgin kılarken, bilgi toplumunda eldekilere uygun miktar ve ölçü olarak ifade

edilen *optimum* noktanın kabulü öne çıkmıştır. *Geleneksellik* sanayi toplumunun içe dönüklüğünden kaynaklanmakta iken, bilgi toplumunda sürekli gelişme, keşifler ve icatlara dayanan *yenilik* tercih edilmiş ve gerekli görülmüştür. Kaynakların, verilerin ve girdilerin *sınırlılığı* sanayi toplumunda görülen bir kabul iken, bilgi toplumunda *sınırsızlık* fikri sanallık ve dijital ortamların varlığıyla öne çıkmıştır. Sanayi toplumunda özellikle toplu işçi hareketleriyle görülen *kolektivizm*, bilgi toplumunda kapitalist rekabet anlayışının yoğun etkileriyle *bireysellik* olgusu belirginlik kazanmıştır. Sanayi toplumunda kaynaklarda yaşanabilecek muhtemel kıtlık *sınırlılık* anlayışını öne çıkarırken, bilgi toplumunda bilgidен hareketle *sınırsızlık* kabul görmüştür.

Sosyo-Ekonomik Duruş: Modernizme geçiş sürecine kadar olan hazırlık aşaması ve Sanayi Devrimiyle gerçekleşen *modern* dünya oluşumu sanayi toplumu kapsamı içindedir. Ancak modernizm ötesi olan, modernizme eleştirel bakan ve kökten farklılaştıran dönem *post-modernizm* ile kimilerince başa dönüş olarak tanımlanan *amodern* dönem, bilgi toplumu çerçevesindedir. Sanayi toplumunda sermaye odaklı bir akımdan söz edilebilmektedir. Bilgi toplumunda *sosyalizmin* çeşitli ekonomik, sosyal ve politik gelişmelere bağlı olarak yerini *kapitalizme* terk ettiği ya da *kapitalizm ve sosyalizm melezi* yapılar oluşturduğu fikrine bağlı olarak *hâkim kapitalizm* görüşü öne çıkar. Sanayi toplumunun endüstri toplumu olarak ifade edilmesine ek olarak bilgi toplumunun *teknoloji eksenli toplum* olarak tanımlanmasına rastlanabilmektedir. *Klasik bürokrasi* taylorizmin ve fordizmin en öncelikli özelliği iken, bilgi toplumunda geride kalmış klasik bürokrasi yerine *bürokrasi ötesi* yapılanmadan söz edilmektedir.

Endüstriyel Eğilim: Bilgi toplumu inovasyon eksenli girişimcilik biçimine dönüktür. Sanayi toplumunun yönetim anlayışının temsili Ford iken, bilgi toplumunda Toyota öne çıkmaktadır. Üretimin temelinde, sanayi toplumu için ürün, bilgi toplumu için hizmet ve bilgi yatmaktadır. Ölçek ekonomisine bağlı olarak sanayi toplumunda katı yığın, ölçek ve tek tip üretim biçimi görülürken, bilgi toplumunda değişimle ve hızlı gelişimle yerleşen çok çeşitlilik, hızlı üretim ve esnek yığın görülmektedir. Mesai sistemi, işlerin belli zaman aralıklarında belli yerlerde yapılmasını öngörürken; sanal ulaşım günün 24 saati dünyanın her yerinden iş yapabilme imkânına dönüşmüştür. Böylelikle manüel sistemlerin yerini teknolojik ve dijital yapılar almıştır. Bilgi toplumunda sipariş üzerine üretilen küçük miktarlarda ürünün anında üretilmesi (*just in time*) gerekliliğiyle hız kavramı öne çıkmıştır. Örgütlerde merkezîyetçilik sanayi toplumuna has iken, âdem-i merkezîyetçilik bilgi toplumunda daha belirgin bir hal almıştır.

Düşünsel Metaforlar

Periyot: Sanayi toplumunda yapılması gereken işlerin fiziksel güce dayanıyor olması çoğunlukla erkeklerin istihdam edilmesine yol açmıştır. Böylece koşullara bağlı olarak kadın ve özürlü çalışan istihdamından söz edilememektedir. Bilgi toplumuyla dev beyin çağı, dev fabrika çağının yerini almıştır. Sadece erkeklere has çalışma koşullarından söz edilemez olmuştur.

Mekân: Bilgi toplumunda iletişim teknolojisiyle dünyanın her yerine anında ulaşılabilme kolaylığının sağlanması göçlerle büyüyen ve merkezine fabrikaları alan sanayi kentlerini devre dışı bırakmıştır. Topraktan fabrikaya geçişi fabrikalardan ofislere geçiş takip etmiştir.

Yapı Taşları: Sanayi toplumunda en küçük yapı taşı ve birim atom iken, bilgi toplumunda varlıkların büyüklükleri dijital ortamda belirlendiğinden bayt atom sembolünün yerini almıştır. Arşivlerin, somut dokümanların ve kitapların yerini bilgi toplumuyla sanal veriler ve görüntü almıştır. Kâğıt ve kalem bilgi girişinin ve aktarımının araçları iken, bilgi toplumuyla tuş veri girişinin aracı olmuştur. Makine ve otomasyon sistemlerinin en küçük parçalarından biri çarklardır. Makine çarkları ve dişliler sanayi toplumunda üretim sistemlerinin ve fabrika kültürünün sembolü iken, çipler (yonga) bilgi toplumunda bilgisayarların veri hafızası fonksiyonuyla bilişim ve bilgi sistemlerinin temeli olmuştur.

Araçlar: Buhar makinesi, Sanayi Devrimi'nin sembolüdür. Bilgi toplumuyla beraber uzay teknolojilerindeki keşif ve icatlar, uzay gemisi metaforunu belirgin kılmıştır. Makine, makine altyapısı ve mekanik sistemler sanayi toplumunun fabrikasyon yapısının vazgeçilmezleridir. Bilgi toplumu ile bilgisayarlar ve bilişim destekli AR-GE altyapısı daha önemli duruma gelmiştir. İletişim teknolojilerinin gelişimi ile sanayi toplumunun iletişim şebekesi olan telgraf ağları yerlerini bilişim ağlarına bırakmıştır.

Biçim: Sanayi toplumunda, dev fabrikalar ve üretim sistemleri büyük altyapı yatırımları ile kurulurken; bilgi toplumunda örgütsel devleşme yerine esneklik ve proaktif olmak önem kazanmıştır. Bu nedenle örgütler minyatürleşirken, hiyerarşi basamaklarını azaltarak yalınlaşmayı ve basıklaşmayı tercih eder hale gelmiştir. İnsan vücudunda olduğu gibi merkezi sinir sisteminin işlevine benzer yapı ihtiva eden sanayi toplumu örgütleri fizyolojik bağlar mecaziyla tanımlanırken, bilgi toplumunda dijital

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması

bir bağdan söz edilerek şebeke sistemi mecazı fonksiyonları itibariyle kabul görmüştür.

Tablo 1: Boyutlarla Dönemsel Karşılaştırma

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
PERİYOT	Dev fabrika çağı	Dev beyin çağı
	Sanayi dünyası	Dijital dünya
	Erkek dünyası	Herkesin dünyası
MEKÂN	Sanayi kenti	Evrensel köy
	Toprakdan fabrikaya	Fabrikadan büroya
YAPI TAŞLARI	Atom	Bayt
	Kitap	Görüntü
	Kâğıt	Tuş
	Çark	Çip
ARAÇLAR	Buhar makinesi	Uzay gemisi
	Makine	Bilgisayar
	Makine altyapısı	AR-GE altyapısı
	Makine	Fikir ve buluş
	Telgraf ağı	Bilişim ağı
BİÇİM	Devasa fabrika	Minyatür ofis
	Hiyerarşi basamakları	Network kanalları
	İnsan Vücudu ve Merkezi Sinir Sistemi	Beyin ve Sanal Şebeke Sistemi
	Organik Bağ	Dijital Bağ
İÇSEL EĞİLİM	Sermaye birikimi	Bilgi birikimi
	Mülkiyet ruhu / Kapitalist ruh	Enformasyonelizmin Ruhü
TEHDİTLER	İşçi-işveren savaşı	Enformasyon savaşı
	Sanayi casusluğu	Silikon vadisinde casusluk

İçsel Eğilim: Sanayi toplumunun içselleştirilmiş eğilimi sermaye odaklı iken, bilgi toplumunda bu durum bilgi odaklılık halini almıştır. Weber tarafından Kapitalizmin Ruhü (Castells, 2005) 20.yy.'ın başlarında yoğunlukla ifade edilmiştir. Ancak süregelen Kapitalizm; örgütlerin yapılarını, işleyişlerini ve icraatlarını etkilemedeki fonksiyonu ile bireyleri de etkilemiştir.

Tehditler: Taylor gibi işçi ve işveren çıkarlarının paralel olduğunu savunanlar olsa da, işçi ve işveren savaşları Aron'a göre (1997) sanayi toplumunun kalbine yerleşmiştir. Ancak bilgi toplumunda her ne kadar yöneten ve yönetilenler savaşıyor görünse de enformasyon ve bilgi üzerine savaşlar olduğu belirtilebilir. Güç kaynağı bilgidir ve üretim faktörlerinin en önemlisi olma özelliği gösterir. Kapitalizm tüm çelişkilerine rağmen ayakta kalmayı devam ettirmektedir. Enformasyonelizm bilgi toplumunda kapitalizmin yerini alamayan ancak baskın üretim biçimini değiştiren olgu halini almıştır (Castells, 2005).

Yönetsel Karşılaştırma

Yönetici Metaforları: Sanayi toplumu yönetici metaforlarında otokratik, bilgi toplumu yönetici metaforlarında ise demokratik ve katılımcı bir yönetim biçimi görülmektedir. Sanayi toplumunda yöneticiler bilgiyi ve gücü kendilerinde toplarken, bilgi toplumunda yöneticilerin bilgiyi ve gücü örgüte dağıtma eğiliminde oldukları düşünülmektedir.

Tablo 2:Yönetici Metaforları

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
YÖNETİCİ METAFORLARI	Haydut/Soyguncu baronlar	İş dünyası komandoları
	Diktatör	
	Endüstri Kaptanları	Antrenör
	Homojen güç sınıfı	Koç
	Askeri hiyerarşide dinamik beyinler ve omurga	Heterojen yönetim
	Bilgili İşletmeci	Yalın orkestra ve tek müzik parçası
		Bilgili İşletme

Haydut/Soyguncu Baronlar/Diktatör-İş Dünyasının Komandoları: Çalışma saatleri uzun ve yoğun olduğundan işçi kesimiyle yöneticiler arasında önemli çekişmeler olduğu düşünülmüştür. Çalışanın hakkını vermemek ya da hakkını gasp etmek düşünceleri yatmaktadır. Zaman ve emek hırsızlığı ifadeleri de yönetim tarzını belirten olumsuz metaforik kullanımlardandır. Sanayi toplumunun fiziksel kuvvete dayanan, yoğun ve zor iş şartları; yönetici profilini zorbalık ve tüm yetkileri kendinde toplamış yönleriyle öne çıkan diktatörlükle bağdaştırılmasına sebep olmaktadır. Bilgi toplumunun belirgin özelliklerinden olan kapitalist sistemin rekabeti, hızlı değişimler ve teknolojik gelişimler yöneticileri küçük ancak esnek örgütlere yönlendirmiştir. Yöneticiler, özel yetişmiş seçkin askerler olan komandolar gibi çabuk karar veren, zor şartlarda öncülük eden, esnek hareket eden, keskin zekâlarıyla zayıf ve güçlü yönleri tespit eden komandolarla eşdeğer düşünülmüştür.

Endüstri Kaptanları-Koç/Antrenör: Endüstri, sanayi toplumunun lokomotifi durumundadır. Bu nedenle sanayi toplumunda sanayi sektörünü harekete geçiren ve yönlendiren yöneticilerin gücü önem arz etmektedir. Bilgi toplumunun örgüt yöneticilerinin çalışanı güçlendirme (empowerment), eğitim desteği sağlama (öğrenen örgütler), fikir ve görüşlerine başvurma (beyin fırtınası, kalite çemberleri), örgütü basıklaştırarak çalışanları birbirine yaklaştırma (takım çalışması) eğilimleri antrenör rolüyle yöneticilerin

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması

tanımlanmasını sağlamaktadır. Koç metaforu antrenör metaforuyla benzer nitelikler ihtiva eder.

Homojen Güç Sınıfı-Heterojen Yönetim: Yapısal olarak sanayi toplumunda iş gücü kesiminin fiziksel emek yoğun olmasıyla benzerliklerin var olduğu düşünülmektedir. Bilgi toplumunda ise farklı uzmanlıkların, faaliyet tabanlarının ve iş birliklerinin varlığı heterojen yönetim anlayışına sebep olmaktadır.

Askeri Hiyerarşide Dinamik Beyinler ve Omurga-Yalınlıkta Orkestra ve Tek Müzik Parçası: Sanayi toplumunda dinamik beyinler metaforu üst yönetimi ifade ederken, orta kademe örgüt iskeletinin omurgası olarak adlandırılır. Bilgi toplumu yönetim anlayışında orkestra şeklinde yönetsel bir bütünlük vardır. Yalınlaşma ve basıklaşma hiyerarşik yapılanmanın yerini almıştır. Orkestra ile farklı enstrümanların eşit düzeyde görev paylaşımı vardır. Aynı zamanda toplamda bir işi ortak başarabilme durumundan söz edilebilir. Tek müzik parçası ortaya konulan yönetim işini ifade eder.

Bilgili İşletmeci-Bilgili İşletme: Sanayi toplumunda yöneticinin bir işletmeci olarak bilgi sahibi olması tercih edilmektedir. Bilgi toplumunda ise tepe yönetimin, patronun, işletmecinin bilgili olması yerine örgütün bütününe bilgili olması gerekli görülmektedir. Bilgili örgüt bilgiyi üreten, paylaşan ve kullanan demektir.

Yönetilen Metaforları: Yönetilen kesimin iş koşulları, çalışma biçimleri, örgüt içindeki pozisyonları, yetki ve sorumlulukları nasıl nitelendirildiklerini sergilemektedir. Sanayi ve bilgi toplumunun öne çıkan çalışma niteliği ve gerekleri çalışanların tercih nedenlerini ifade etmektedir.

Mavi Yakalı-Beyaz Yakalı: Sanayi toplumunda fiziksel çalışma koşulları, rutin işler, kalifiye olmayan bireyler mavi yaka metaforuyla temsil edilmiştir. Beyaz yakalılar sanayi toplumunda da görülmelerine rağmen sahip oldukları işlerin içerikleri dolayısıyla bilgi toplumunun örgütlerinde daha belirgindir.

İşçi Aristokrasisi-Bilgi İşçisi: Soylular sınıfını ifade eden aristokrasi kavramı, işçiler içindeki yüksek ücretli ayrıcalıklı bir azınlığı ifade etmektedir. Asilzadeler ve soylular niteliklerine muhatap olan işçilerin yüksek nitelikli bir kesim olarak, özel hak ve hürriyetleri olan bir proletaryayı temsil ettiği düşünülebilir. Bilgi toplumunda en etkin üretim faktörü durumunda olan bilgi girdisi, çalışan kesimi bu olgunun parçası haline getirir. Bilgi odaklılık, bilgiye sahip olmak, bilgiyi üretmek ve bilgiyi dönüştürmek günümüz

çalışanlarının vazifesi durumundadır. Bu nedenle çalışan kesim bilgi işçisi metaforuyla tanımlanmış olur.

Aktif İşçi Ordusu-Takım Birlikleri: İşçi ordusu birbirinin benzeri işçi erlerinden oluşmuş yapıyı temsil eder. Takım birlikleri ise, örgütlerin en küçük birimi olarak bireyleri değil takımları ele almanın göstergesidir. Birbirini benzeri bireylerin oluşturduğu toplulukların yerini küçük askeri birlikler misali oluşturulmuş takım topluluklarının almasıdır.

Kol Emekçisi-Kafa Emekçisi: Emegün muhtevasında hem fiziksel hem de zihinsel güç yatmaktadır. Sanayi kentlerinde toplanmış devasa fabrika ve işyerleri kas gücünü gerektiren yoğun çalışma koşullarına sahip olduğundan çalışanların tercih edilme nedenleri fiziksel güçleri olmaktadır. Bilgi toplumunda ise bilişim yoğunluğu ve sanal çalışma ortamları çalışanların zihinsel kapasitelerini tercihlerinde öncelik haline getirmektedir.

Tablo 3:Yönetilen Metaforları

		SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
YÖNETİLEN METAFORLARI	Olumlu	Mavi yakalı	Beyaz yakalı
		İşçi aristokrasisi	Bilgi işçisi
		Aktif işçi ordusu	Takım birlikleri
		Kol emekçisi	Kafa emekçisi
	Olumsuz	İşçi istismarı	Enformasyon kölesi
		İşçi proletaryası	Elektronik piyon

İşçi İstismarı-Enformasyon Kölesi: Çalışanların zaman, emek ve ücret bağlamında sömürüldüğü görüşünden hareketle istismar edildikleri düşünülmüştür. Enformasyon kölesi olarak belirtilen bilgi toplumu örgüt çalışanları bilgiye muhtaç, tutsak ve esir anlamında bir bağımlılığı ifade eder şekilde metaforik bir kullanıma tabi olmaktadır.

İşçi Proletaryası- Elektronik Piyon: Avamdan oluşan kesimi ifade ederken kullanılan altsınıf manasındaki proleter kelimesi işçileri tanımlamada kullanılmıştır. Elektronik piyon, bilgi toplumuyla değişen çalışan yüzünün bilişim teknolojilerindeki gelişimine binaen mecazi anlamda elektronik bir yön aldıklarını ifade etmektedir.

Yönetim Biçimi Metaforları: Her iki dönemde var olan sosyal ve ekonomik kabuller, yönetimin biçimini belirlemektedir. Personel güçlendirme, çekirdek yetenek, kalite çemberi, yönetim üçgeni ve yönetim labirenti

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması

yönetim literatürüne yerleşmiş bilimsel kavramlardır. Bu kavramlar mecazi algılarla şekillenmiş metaforik kullanımlardır.

Tablo 4: Yönetim Biçimi Metaforları

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
YÖNETİM BİÇİMİ METAFORLARI	Güçlü tepe yönetimi	Personel güçlendirme
	Teknik (Mühendistik) yetenek	Çekirdek yetenek
	Kalite kontrol*	Kalite çemberi
	Yönetim üçgeni	Sıfır Hiyerarşi
	Emir komuta zinciri	Esnek ağ

Güçlü Tepe Yönetimi-Personel Güçlendirme: Sanayi toplumunda yönetim kadrosu, hiyerarşinin zirvesini ifade ettiğinden tepe yönetim olarak adlandırılır. Bu nedenle yönetsel güç tepede toplanmıştır. Bilgi toplumunda ise yönetimin gücüne değil personelin güçlendirilmesine odaklanılmıştır. Personel güçlendirme kavramı, kapitalizmin ve yoğun rekabetin bir gereği olarak kabul edilebilir. Hızlı ve başarılı iş gören yetiştirmek maksadı söz konusudur.

Teknik (Mühendistik) Yetenek-Çekirdek Yetenek: Teknik yönü baskın bilgi ve deneyim sanayi toplumu örgütleri için gerekli görülmektedir. Yöneticiler örgütsel verimlilik ve etkinliği teknik yollarla tespit etmekten yanadır. Bilgi toplumunda örgüt için önemli olan örgütün temel işini temsil eden yeteneğidir. Bu yeteneğin ne olacağı örgütsel özelliklere ve koşullara bağlıdır.

Kalite Kontrol-Kalite Çemberi: Sanayi toplumu örgütlerinde yönetsel bağlamda kalite kontrol edilerek iyileştirilebilir bir olgu olarak kabul edilir. Kalite kontrol bir metafor değildir. Yapılan incelemede Sanayi Toplumu Yönetim Anlayışı içerisinde kalite metaforu tespit edilememiştir. Çalışmanın dar kapsamlı oluşu veya sanayi toplumundaki kalite düşünce biçimi bunun nedenlerinden kabul edilebilir. Ürünlerin kalite kontrol sistemleri ürünün üretilme sürecinin sonunda devreye girer. Kalite anlayışının yaşadığı dönüşümün dile yansıma biçiminin post-modernizmle beraber farklılaştığı düşünülebilir. Bilgi toplumunda toyotaizmle beraber gelişen takım çalışmalarına bağlı olarak kalite takımları kurulur. Kalite iyileştirme tüm örgütün ve çalışanların sorumluluğundadır.

Yönetim Üçgeni-Sıfır Hiyerarşi: Sanayi toplumunda yönetim, alttan üste doğru sivrilmiş bir piramittir. Piramidin üçgen yüzeyinde; taban mavi yakalı çalışanlar, orta kademe beyaz yakalı çalışanlar ve zirve üst yönetim olarak sıralanmıştır. Bu nedenle yönetim bir hiyerarşik düzen olarak algılanır. Bilgi toplumunda ise katılımcı yönetim anlayışına dönüşüm için yalınlaşma ve

basıklaşmayla hiyerarşi basamakları mümkün olduğunca azaltılmaya çalışılır. Aynı zamanda yönetim sürecinin karmaşıklığı *yönetim labirenti* metaforunu doğurmaktadır. Yönetim; labirent (dolambaç) misali kompleks, çıkmazları olan ve uzun kademeli bir oluşumu ifade eder.

Emir Komuta Zinciri-Esnek Ağ: Sanayi toplumunda hiyerarşi kendi içinde ast ve üstler arasında bir emir komuta sistemini gerektirir. Sert ve katı bağlantı olarak da anlaşılabilen emir komuta zinciri, bilgi toplumunda yerini emir odaklı olmayan iletişim kanallarına bırakmıştır. Bu kanallar esnek yapıdaki şebekelerden ve örgütlerden oluşmuştur.

Örgüt Yapısı Metaforları: Örgüt yapısı biçimsel oluşumu ifade etmektedir. Örgüt teorisyenleri bu konuyu çoğu zaman metaforlarla tanımlama gereği duymuştur. Somut anlamda görülmesi mümkün olmayan örgüt yapısı somut kavramlardan hareketle belirsiz olmaktan kurtarılmaya çalışılmıştır. Makine, organizasyon, beyin, kültür vb. metaforlar örgüt yapısını tanımlarken kullanılan yaygın kavramlardır.

Birey Kültürü-Örgüt Kültürü: Sanayi toplumunda bireylerin kültüründen söz edilmektedir. Sadece bireysel sınırla içinde kalan kültür kavramı, bilgi toplumuyla beraber örgütün başlı başına kültür olarak algılanmasına sebep olmuştur. Örgütün görünmeyen ve biçimsel olmayan yönünü temsil eden örgüt kültürü, örgütsel değerler, kurallar, normlar ve ritüeller toplamıdır.

Tablo 5:Örgüt Yapısı Metaforları

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
ÖRGÜT YAPISI METAFORLARI	Dayanıkl organizasyon Bilen organizasyon Anlayan organizasyon Düşünen organizasyon	Öğrenen Organizasyon Matris organizasyon Şebeke organizasyon Sanal organizasyon Yığılım organizasyon Esnek organizasyon Atılcı organizasyon

Sanayi toplumunun örgütsel yapısı için vurgulanan sağlamlık kavramı süreklilik kazanma fikrini içermektedir. *Hiyerarşi imparatorluğu* dayanıklılığın timsalidir. Büyük yatırımlarla kurulan fabrikalar ve örgütler dayanıklılık özelliği kazanmalı düşüncesinden dolayı *dayanıkl organizasyon* metaforu kullanılmıştır. Özellikle *teknokrasi iktidarı*, sanayi toplumunda teknik ve mühendislik yönü ağır yeteneği ifade etmektedir. Teknik ve mühendislik yetisi olan bireylerin örgüt içindeki nüfuzu ve etkinliği iktidar kavramıyla ifade edilmiştir. Klasik yönetim yaklaşımı çerçevesinde örgütlerin sadece bilgi edinmesi gerekliliği anlayışından hareketle *bilen organizasyon* metaforu belirginleşmiştir. Neoklasik yönetimle başlayan beşeri

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması

ilişkiler ekolü, örgütleri sadece bilen ve çalışanlarını birer üretim parçası olarak gören olmaktan öte; *anlayan organizasyonlar* olarak çalışanlarının motivasyonları, teşvikleri, karara katılım oranları ve ihtiyaçları önem ve öncelik kazanır. *Düşünen organizasyon* metaforu örgütün kendisini analiz edebilmesi, gözden geçirebilmesi ve sorunlarını giderebilmesi yönüyle kullanılır. Örgüt edilgen bir yapı halinde çevresel unsurlara bağlı olarak adaptasyon süreci geçirir.

Bilgi toplumunda bilgi unsurunun önem kazanması bilgi sahibi olanın ve bilgiyi üretenin öne geçmesiyle kendisini göstermiştir. Bilen, anlayan ve düşünen organizasyon yapısını takip eden yapı *öğrenen organizasyon* biçimidir. Sanayi toplumu kapsamında ifade edilen yapılardan farklı olarak öğrenen örgütlerde haberleşme, iletişim ağı, bilgi aktarımı ve paylaşımı hat safhada kabul edilir ve gerekli görülür. *Matris organizasyon* ve *şebeke organizasyon*, hiyerarşik bir piramit sistemi yerine düzlem üzerinde kurulmuş yatay ağlar birleşimidir. Matris sistem ile örgüte, sanayi toplumunda görülen üçgen yapı yerine dörtgen bir özellik kazandırılır. Şebeke yapı ile de kurulan bir iletişim örgüsü içinde paylaşım odaklı bir işlevsellik öngörülür. *Sanal organizasyon* ile ancak dijital ortamda var olan ve internet teknolojileriyle desteklenen örgüt yapısı vurgulanır. *Yığılım organizasyon* hiyerarşik basamak sistemlerinin yerine kümelenmeyi ve öbekleşmeyi temsil eder. Dayanıklılık yerine elastikiyetin öngörüldüğü *esnek organizasyon* yapısı bilgi toplumunun örgütsel yapılarındandır. *Atılımcı organizasyon* girişim ve gelişim yönü belirgin olan örgüt yapısıdır. Bu örgüt tipi, yenilikçi girişimleri tespit eden ve dış çevreye karşı etken rolle hareket eden bir özellik sergilemektedir.

Örgütsel Güç Kaynakları Metaforları:

Paranın Ekonomik Gücü-Bilginin Hegemonik Gücü: Kapitalizmde paranın büyük bir ekonomik güç olduğu açıktır. Ancak sanayi toplumunda sermaye odaklılığa bağlı olarak paranın kazanmış olduğu öneme karşılık, bilgi toplumunda bilginin hegemonik bir gücünden söz edilir. Hegemonik güçten kastedilen, kazanılmış üstünlük ve baskıcı yapıdır. Bilgi aynı zamanda diğer bir ifadeyle *simgelerden oluşmuş servet* olarak adlandırılır. Servet olma yönü bilgiye hegemonya kazandıran özelliğidir.

Tablo 6: Örgütsel Güç Kaynakları Metaforları

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
ÖRGÜTSEL GÜÇ KAYNAKLARI	Paranın ekonomik gücü	Bilginin hegemonik gücü
	Mülk/ Sermaye gücü	Ağ gücü
	Pozisyon gücü	Bilgi ve enformasyon gücü
	(Fiziksel) Beden gücü	(Zihinsel) Beyin gücü

Mülk/Sermaye Gücü-Ağ Gücü: Sanayi toplumunda kurulan dev fabrika ve işletmelerin her biriyle elde edilen büyük yatırımlar gayrimenkul olma yönüyle yöneticiye güç kazandırmaktadır. Bilgi toplumunda ise yönetsel anlamda varlığın, servetin veya mülkün gücünden söz edilmez. Bunun yerine önemli güç unsuru örgüt içinde ve örgüt ile çevre arasında oluşturulmuş bağlantı sistemidir. Ağ, şebeke, örgü, net olarak ifade edilebilecek olan bu bağlantı sistemi örgütün bilgiyi hızlı elde etmesini, paylaşmasını, üretmesini sağladığından güç kaynağı olarak nitelendirilebilir. *Akışkan bilgi* ağ gücü sayesinde aktarılabilir ve böylelikle güce dönüştürülür.

Pozisyon Gücü- Bilgi ve Enformasyon Gücü: Pozisyon gücü; yöneticinin bilgisi, yeteneği ve yeterliliği ne olursa olsun statükosundan kazandığı bir unsurdur. Sanayi toplumunda, yöneticinin vaziyet ve konumu ona güç kazandıran kaynaklardan birini ifade etmektedir. Bilgi toplumunda ise yöneticinin oturduğu koltuktan ziyade sahip olduğu bilgi yöneticinin gücünü artırır nitelikte görülmektedir. Bilgi toplumunda *beşeri sermayenin* önemli olmasının altında bilgiye ve enformasyona sahip olan nitelikli örgüt elemanı olma durumu yatmaktadır.

Beden Gücü-Beyin Gücü: Güç kavramı somut bir etkiyle ortaya çıkan kuvveti ifade eder. Sanayi toplumunda etkisi ve kabulü fazla olan güç beden kaynaklıdır. İstihdam edilenlerin tercih gerekçesi fiziksel kuvvet kaynaklıdır. Ancak bilgi toplumunda fiziksel güç değil, zihinsel güç daha hâkim hale gelmiştir. Çünkü yapılması gereken işlerin niteliği ve tanımları beyni bir güç kaynağı haline getirmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma üç temel çerçevede yapılandırılmıştır. En geniş çerçeve epistemolojik duruşu ifade etmektedir. Pozitivizmden yorumlayıcı yaklaşımına doğru gerçekleştiği düşünülen bir bakış açısıyla bilgiye ve bilgi üretimine yorum-kurgu penceresinden bakılmıştır. İkinci ve daha dar çerçeveye analitik felsefeden hermönetik anlayışa doğru geçiş temel alınmıştır. Tek anlama indirgeyici tutum geliştiren analitik duruştan hermönetik anlayışa kayılması gerektiği düşünülmüştür. Hermönetik ile dilin çok anlamlılığının zenginlik ve avantaj kabul edilmesi üzerinde durulmuştur. Dilin sadece yapısal özellikleriyle yetinilmemesi gerektiği düşünülerek dilin kulağa hitap edebilme işlevi vurgulanmıştır. En dar çerçeveye geleneksel metafor anlayışından Çağdaş Metafor Teorisine geçiş üzerinde durulmuştur.

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması

Pozitivizmin türeği Ortodoks Mutabakatın yıkılışıyla yerleşen hermönetik (hermeneutic) ile anlama, kelimelerin ardındaki manaya, iletim maksadına ve çıkarılabilecek yorumlara dikkat çekilmiştir. Pozitivist görüşle, günlük dil ve bilim dili birbirlerinden çok farklı kabul edilmiştir. Retorik kullanımlar, mecazlar ve edebi sanatlar bilimden farklı ve ikinci bir kültür olan edebiyatın sınırları içerisinde kabul görmüştür. Bilim dilinin nesnel, açık ve yalın olması gerektiği düşünülmüştür. Ancak bilim dilinde de aktarımı ve öğretimi kolaylaştırmak adına yapılan benzetmelerin yaygınlaşması hatta bilim diline yerleşerek kabul görmeleri yorumlayıcı yaklaşımın ve yorum teorisinin dile dair görüşlerdeki etkinliğinin ifadesidir.

Dil üzerine gerçekleşen açılımlardan sonra metafor kavramının ortaya atılması ve bir teori ile desteklenmesi yeni açılımlar sağlamıştır. Sadece edebiyat kapsamında söz sanatından ibaret olduğu düşünülen metaforun, hem düşüncede, hem dilde, hem de eylemde olduğu kabul edilerek bilişsel bir süreç olduğu öne sürülmüştür. Dil felsefesi taraflarından olan yapısalcılar ve post-yapısalcılar (yapı sökümcüler) dil üzerine çok farklı eksenlerde bulunurken, ortak buldukları konunun metafor olduğu söylenebilir. Çünkü her iki görüşte de metaforun dilin kökenine kadar indiği ve dili metaforlardan temizlemenin imkânsız olduğu belirtilir. Bu görüşten hareketle, bilim dili ile günlük dili birbirinden ayırmak imkânsızlaşacaktır. Metafor ve bilgi kuramı üzerine yapılan tartışmalarda yine ortaya çıkan üç cepheden yorumlayıcı yaklaşım kesimi; bilim dilini mecazların, retorik kullanımların ve benzetmelerin var olacağı bir oluşum şeklinde görür.

Bilime ve dile dair bu görüşlerden hareketle iki makro sınıflandırma ile incelenen sanayi toplumu ile bilgi toplumu yönetim anlayışları, uzmanların ve bilim gruplarının kullandıkları dilden hareketle ele alınmıştır. Metaforik kullanımlar dönemleri tasvirde kullanılan temsiller rolündedir. Bazı metaforlar ise bilim diline yerleşerek bilimsel kullanım halini almıştır. Sanayi toplumu yönetim anlayışında var olan otokratik yöneticilerin, mavi yakalı ve rutin işlerden sorumlu yönetilenlerin, hiyerarşik örgüt yapısının, emir-komuta zincirinin, güç ve bilgiyi tepede toplama yaklaşımının hangi metaforlarla temsil edildiği belirlenmiştir. Bilgi toplumu yönetim anlayışında var olan demokratik yöneticiyi, zihinsel işlerden sorumlu bilgi işçilerini, esnek örgüt yapısını, katılımcı yönetimi ve güçle bilgiyi örgüte yayma eğilimini temsil eden metaforlar saptanmıştır. Söylem üzerine yapılan bu çalışma teorik ve ampirik (deneye dayalı) çalışmaları destekleyici yönde sonuçlanmıştır. Sanayi ve bilgi toplumuna dair saptanan farklılıklar dil boyutuyla tekrar vurgulanmıştır. Ancak öne çıkan önemli sonuçlardan biri pozitivizmin ve yorumlayıcı yaklaşımın bilim diline etki derecesi ile kabul gören metaforik kökenli bilimsel kavramların varlığıdır.

Sümevra ALPASLAN – Rana Özen KUTANIŞ

Dil ve söylem eksenli çalışmalara gerekli önemin verilmesi önerilmektedir. Böylelikle disiplinler arası çalışmaların yapılabilmesi fırsatı yakalanacaktır. Dil olgusuyla ele alınan çalışmalar dilbilim penceresinden bakmayı sağlayacaktır. Çağdaş metafor teorisiyle disiplinler arası çalışmaların merkezine yerleşen metafor kavramı dönemlere, düşüncelere ve yaklaşımlara alternatif bir yolla yaklaşılması imkanını sunmaktadır. Dil perspektifinden yapılacak çalışmalar, yorumlayıcı yaklaşımın ve yorum teorisinin etkisiyle tartışmalara ve yeni düşünce biçimlerine yol açıcı bir bakış geliştirebilir. Dilin temel özelliklerinden hareketle ele alınan söylemlerden çoklu anlamlar çıkarılması muhtemeldir. Bu çoklu bakış açısı, yaklaşım biçimini materyalist ontolojik perspektiften kurtarabilir.

KAYNAKLAR

- AKIN, Gib ve Ian Palmer (2000), "Putting Metaphors to Work for Change in Organizations", *Organizational Dynamics*, Winter, 67-79.
- ALTUNIŞIK, Remzi, Recai Coşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitapevi, Adapazarı.
- ARON, Raymond (1997), *Sanayi Toplumu*, Çev. E.Gürsoy, Dergâh Yayınları, İstanbul.
- ATKIN, Rod ve Lew Perren (1998), "Owner-Manager and Advisor's Discourse: Shared Metaphors-In-Use?", *Organizational Discourse: Pretexts, Subtexts and Contexts*, The Proceedings of The Conference Held at The Management Centre King's College, University of London on the 29th-31st July, London.
- BARCA, Mehmet (2002), "Yeni Ekonomide Bilgi Yönetiminin Stratejik Önemi", Editörler: Recai Coşkun ve Remzi Altunışık, *Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları*, Beta Yay. İstanbul.
- BLUMBERG, P. (1974), "The Decline and Fall of the Status Symbol: Some Thoughts on Status in a Post-Industrial Society", *Social Problems*, 21(4), pp: 480-498.
- BOONE, Louis E. ve David L. Kurtz (1992), *Management*, 4.b. , McGraw- Hill Inc., Newyork.
- BURKE, W.W. (1992), Metaphors To Consult By, *Group and Organization Management*, 17(3), 255-259.
- CASTELLS, Manuel (2005), *Ağ Toplumunun Yükselişi*, Çev. Ebru Kılıç, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- CLEVELAND, H. (1985), "The Twilight of Hierarchy: Speculations on the Global Information Society", *Public Administration Review*, volume 45(1).
- DIKMEN, A.A. (2003), "Standart Ürünlerden Marka Standardizasyonuna", <http://www.politics.ankara.edu.tr/WP.13.11.2006>.
- DONNELLY, James H., James L. Gibson ve John M. Ivancevich (1992), *Fundamentals of Management*, Richard D. Irwin, USA
- DRUCKER, Peter (1994), *Kapitalist Ötesi Toplum*, Çev. Belkıs Çorakçı, İnkılâp Kitapevi, İstanbul.
- EREN, Erol (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, 5 b., Beta Basım Yayım, İstanbul
- FAYOL, Henri (2005), *Genel ve Endüstriyel Yönetim*, Çev. Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara.
- FOSTER-PEDLEY, Jon, Dave Bond and Roger Brown (1998), "The Spoken (He)art of Strategy-A Metaphor Analysis of the Strategy Discourse of 10 South African Business Executives", *Organizational Discourse: Pretexts, Subtexts and Contexts*, The Proceedings of The Conference

- Held at The Management Centre King's College, University of London on the 29th-31st July, London.
- GASSET, Jose Ortega (1948), "Metafor: Temel Söz Figürü", Çev. Soner Akşehirli, http://www.oup.com/pdf/0195111095_01.pdf. 08.08.2006.
- GRIFFIN, Ricky W. (1993), *Management*, 4 b., Houghton Mifflin Company, USA
- HARVEY, E. B. (1975), *Industrial Society*, The Dorsey Press, Toronto.
- HARVEY, David (2003), *Postmodernliğin Durumu*, Çevirmen: Sungur Savran, Metis Yayınları, İstanbul.
- HOLSTI, O. R. (1969), *Content Analysis For The Social Sciences And Humanities*, Menlo Park, Addison-Wesley, CA.
- HORNBY, P. and G. Symon, (1994) Tracer Studies, in C. Cassell and G. Symon (eds) *Qualitative methods in Organisational Research: A Practical Guide*, Sage, London, 167-186.
- KALNICKA, Zdenka (2006), "Feminist Metaforlar: Felsefeye Ne Önerebilirler?", Çevirmen: L. Sunar, *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 1(2), s.6-17.
- KERR, Clark, John T. Dunlop, Frederick Harbison ve C.A. Myers (1995), "Sanayileşmenin Mantığı", *Sosyoloji Yazıları*, Derleme: İhsan Sezal, Ağaç Yayıncılık, İstanbul.
- KOÇ, Umut ve Erkan Erdemir (2005), "Postmodernizm ve Komplekslik: Örgüt Kuramına Güncel Tartışmalar", *Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongre Kitabı*, 15-16 Eylül 2005, Sakarya, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi.
- KOÇEL, Tamer (2005), *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Yay., İstanbul.
- KORO-Ljungberg, Mirka (2001), Metaphors As A Way to Explore Qualitative Data, *Qualitative Studies in Education*, 14(3), 367-379.
- KUMAR, Krishan (2004), *Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, Dost Yayınevi, Ankara.
- LAKOFF, G. ve Johnson, M. (1980), *Metaphors We Live By*, Basic Books, Newyork.
- LUBORSKY, M. R. (1994), *Qualitative Research in Ageing Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- MESCON, Michael H., Michael Albert ve Franklin Khedouri (1988), *Management*, 3 b., Harper & Row, USA.
- MORGAN, Gareth (1998), *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*, Mess, İstanbul
- ÖZALP, İ. ve Diğerleri (2003), *Yönetim Organizasyon*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- PAMELA, S. Lewis, Stephen H. Goodman ve Patrica M. Fandt (1995), *Management- Challenges In The 21 st Century*, West Publishing Company, New York.

Sanayi ve Bilgi Toplumu Yönetim Metaforlarının Karşılaştırılması

- PHATAK, Arvind V.(1984), *Uluslararası Yönetim*, Çevirmen: Atilla Baransel ve Tomris Somay, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, İstanbul.
- PHILLIPS, Nelson ve Cynthia Hardy (2002), *Discourse Analysis*, Sage Publications, USA.
- STEHR, Nico (1994), *Knowledge Society*, Sage Publication, London.
- ŞENCAN, Hüner (2005), *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlilik*, Seçkin Kitapevi, Ankara.
- TAYLOR, F. W. (2005), *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, Çev. Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara.
- THE OXFORD ENGLISH DICTIONARY (1996), Oxford Publishing.
- TOPTOP, Nuri, Eyüp İsbir ve Burhan Aykaç (1993), *Yönetim Bilimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- TSOUKAS, Haridimos (1991), "The Missing Link: A Transformational View of Metaphors in Organizational Science", *Academy of Management Review*, 16(3), 566-585.
- WARNER, Julian (1999), "An Information View of History", *Journal of The American Society For Information Science*, 50(12), 1125-1126.
- WEBER, Max (2005), *Bürokrasi ve Otorite*, Çev. Bahadır Akın, Adres Yayınları, Ankara.
- WOODWARD, J. (1969), "Management and Technology", *Industrial Man*, Penguin Books,
- YILDIRIM, Ali ve Hasan Şimşek (2006), *Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- YILDIRIM, Engin (2002), "Cogito Ergo Sum'dan Vivo Ergo Sum'a Örgütsel Analiz", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Sayı 2, No 2, 155-185.