

YÖNETİM VE ÖRGÜT YAPISINA KUANTUM MEKANİĞİ AÇISINDAN BİR BAKIŞ

Mehmet Değirmenci

Doğuş Üniversitesi, İşletme Bölümü

Şebnem Utku

Doğuş Üniversitesi

Özet: Şirketler, kesinlik ve tahmin edilebilirlik üzerinde gelişerek Newton'cu örgütün bir modeli olmuşlardır. Bu şirketler, gücün en üst seviyeden yayıldığı, her seviyede kontrolün görüldüğü hiyerarşilerdir. Aşırı derecede bürokratik ve kurallarına bağlı olan bu şirketler esnek değildir ve bir bölümün bütünü örgütlediği bir yapı ile yönetilirler. Bu makale Newton'cu sistemlerden karmaşık esaslı sistemlere doğru bir yönelimin olduğunu ve modern fiziğin öngörüsünün, bizim günlük yaşam ve ilişkilerimiz, kendimiz, diğerleri ve tüm dünyaya dair anlayışımızı aydınlatabileceğini ileri sürmektedir. Bu makale, şirkette köklü bir dönüşüm için yeni bir kavramsal yapı önermektedir.

Anahtar sözcükler: *Kuantum, dalga, parçacık, örgüt, öğrenme.*

Abstract: Corporations have been a model of Newtonian organization, thriving on certainty and predictability. They are hierarchical, with power emanating from the top, and control exercised at every level. Heavily bureaucratic and rule-bound, they are necessarily inflexible and are managed as though the part organizes the whole. This article argues that we are moving away from a Newtonian to a complexity-based system and the insights of modern quantum physics can illuminate our understanding of everyday life-our relationships to ourselves, to others, and to the world. This article offers a new conceptual structure for a fundamental transformation of corporation.

Keywords: *Quantum, wave, particle, organization, learning.*

Newtoncu Dünya Görüşü, Newtoncu Örgüt

17. yüzyılda yaşamış olan ünlü filozof Descartes iki tür gerçeklik olduğunu ileri sürmüştür.

Bunlardan biri " düşünce " ya da " ruh ", diğeri ise " uzam " veya " madde " dir. Akıl ise tümüyle bilinçli bir şeydir; uzayda yer kaplamaz ve bu yüzden kendinden küçük parçalara bölünemez. Madde ise, yalnızca uzamsaldır ve uzayda yer kaplar ve her zaman kendinden küçük parçalara bölünebilir; ancak bilinçli değildir.

Düşünce ve uzam birbirinden tamamen bağımsızdır; maddesel süreçler de düşünce-den tamamen bağımsız bir şekilde var olurlar. Dolayısıyla evren ikiye bölünmüştür. İnsanın mekanik bir bedeni ve ondan bağımsız bir ruhu vardır. Bu düşünüş biçimine " düalist " düşünce biçimi denir. Düalist düşünce 17. yüzyılın sonlarında ve 18. yy.' ın başlarında yaşamış olan Newton' un ortaya koyduğu fizik kuralları ile yepyeni bir boyut kazanarak evrensel makineyi, yaşam ve bilinçten ayırmıştır.

Newton' un mekanikçi fiziğinde her bir atom, zaman ve mekan içinde diğerlerinden yalıtılmıştır. Her bir atomun kesin ve içine nüfuz edilemeyen sınırları vardır. (Zohar, 1998, 26) Ve atomların (parçacıkların) hareketlerine fizik yasaları hükmeder.

Bu model zamanla tüm modern batı paradigmasının temeli haline gelmiştir. Thomas Hobbes ve John Locke gibi siyaset felsefecileri bu modeli sosyal düzene ilişkin teorilerinde kullandılar. Newton' dan sonra insan ve insan örgütlerini makine veya makine parçaları gibi görmek geniş bir kültürel norm haline geldi. Bu makine, ayrı ayrı ikame edilebilir parçalardan oluşmaktadır. Parçalar kontrol edilebildiği için makine uyum içinde çalışır. Buna göre bireyler toplumun temel atomlarıdır ve toplumun kurum ve yasaları da onları bir arada tutan ve kontrol eden kuvvetlerdir.

Kendisini aklın Newton' u gibi gören Freud bu modelleri psikolojiye taşıdı. Modern psikoloji her bireyi tecrit edilmiş, nüfuz edilemez ve hiçbir zaman diğerleri tarafından tam anlaşılabilir (ancak empati-projeksiyon yapılabilir) birimler olarak görmüştür. Descartes ve Newton' dan fazlasıyla etkilenmiş olan Freud' çu psikanalizin, kişisel ilişkiler için kavramsal bir çalışması yoktur ve hatta bunu geçerli bir çalışma alanı olarak bile görmez.

Frederick Taylor' un Bilimsel Yönetim Teorisi de Newton ' un fiziksel modelini temel almıştır. Taylor' un gerek örgüt vizyonu gerekse bir örgütteki insanların rolüne ilişkin anlayışı, mekanikçi bir anlayıştır. Bütün Batılı (Newtoncu) örgüt modellerinde örgütün parçalardan oluştuğu, bu parçaların hareketlerine merkezi otorite kurallarının hükmettiği, çeşitli koşullarda sonucun tahmin ve kontrol edilebilir olduğu varsayılır.

İş dünyasını örgütler ve pazarlardan oluşmuş yapılar olarak gören Newtoncu örgüt modeli, hiyerarşik ve otoriter bir yönetim tarzını benimser. Temel değerleri ise; kar, verimlilik ve pazarı kontrol gücüdür. Yine bu örgüt modeline göre, bir işi yapmanın

ancak bir doğru yolu vardır (esnek olmayan yapılanma) ve bu da sistemin unsurlarının üzerine tek tek odaklanılarak ortaya konabilir. Kesinlik ve şimdiki zaman esastır, problemler ancak ortaya çıktıktan sonra çözüm arayışı başlar.

Geleneksel işletme yapılanmaları, bürokratik ve bu yüzden de oldukça yavaştır; yani beklenmedik zorluklarla karşılaşınca; piyasadaki gelişmelere ve rekabete karşı, gereken değişiklikleri gerçekleştirmede zorlanır. Onlar ancak günlük alışılmış olayları çözümlemeye yeterlidir, daha yüksek hedeflere ulaşmaya güçleri yetmez. Danışma ve karar verme organları, çoğunlukla kendiliğinden oluşur. Yapılanmanın kapasitesi, günlük işlerle tükendiğinden, büyük hedefleri de işi zaten başından aşmış olan işletme yönetimi üstlenmek zorunda kalır. Çünkü doğru kararları, doğru zamanda vermek yalnızca büyük şefin işidir ve ona bırakılır. (Wermter, 1996, 15-16)

Örgütler arası ilişkiler de kişisel değil, kurallara tabidir, resmi sözleşmelere dayanır. Örgütler arasında yapılan sözleşmeler, örgütlerin mizaçlarını dikkate almaz. Bu tür örgütlerde enformasyon akışı ve öğrenme, örgütün içsel ve dışsal sözleşmelerini oluşturan, kurala bağlı, müzakere edilmiş yapılar üzerinden olur.

Amaç yönelimli ve kurala bağlı Batılı (Newtoncu) örgütlerin üstünlüğü verimli ve güvenilir olmalarıdır. Prosedüre uyulduğu ve uygun kanallar kullanıldığı sürece enformasyon, örgütün ihtiyaç duyulan parçasına düzgün bir şekilde akar. Olumsuz yanları ise çalışan bireylere kişi olarak değer vermemesi, insanlar arası ilişkileri dikkate almaması ve beklenmedik durumlarla başa çıkabilmek için gerekli esnekliğe sahip olmamalarıdır. Örgütün parçaları arasındaki ilişki yeterli olmadığı için bu tür örgütler bir öğrenme bozukluğu yaşarlar, çünkü bir hata veya eğitimden ilgili bölüm dersler çıkarabilirse de diğer bölümlere aktaramaz.

Ayrıca Newton fiziğine göre tüm evrenin entropi yasalarına tabi olduğu düşünülürse, tüm bu iyi örgütlenmiş, kurala bağlı, ayrı parçacık yığınlarından oluşmuş örgütler zamanla yavaşlamaya (örgütsel hantallaşma) ve dağılmaya mahkumdur.

Peki bu durumda örgütler ne şekilde ve hangi kurallara göre yapılanmalı, örgüt içi ve örgütler arası ilişkiler nasıl düzenlenmelidir?

Kuantum Dünya Görüşü, Kuantum Örgüt

Gerçekte, Newtoncu dünya görüşü yaşamlarımızı ve örgütlenme biçimlerimizi hala böylesine etki altında tutarken Newtoncu fiziğin heyecanının çoktan geçmiş olması ironik bir durumdur. Tabii ki hala dinamoları çalıştıran, insanı Ay'a gönderen fizik Newtoncu fiziktir ama artık yaratıcı fiziksel düşüncenin ön planında değildir. Onun yerine şimdi fizik biliminin uygulandığını kökünden değiştirmiş olan 'yeni fizik', Einstein'ın Görecelik Kuramı ve kuantum mekaniği var. (Zohar, 1998, 16)

Kuantum fiziği önermesinin temeli dalga/parçacık ikiliğine dayanır ki, bu da tüm varlıkların atom-altı seviyede çok küçük parçacıklar veya dalgalardan oluşması durumudur.

Kuantum fiziği için hem dalga, hem de parçacık aynı derecede temel unsurlardır ve her biri maddenin belirli yollarından biridir, maddeyi ikisi bir arada ve ilişki içerisinde oluşturur. Hatırlamamız gereken şey, kuantum seviyesindeki maddenin en azından Descartes ya da Newton'un anladığı anlamda maddi olmadığıdır. Dışarıdan gelen bir temas ya da güçlü hareket eden bilardo toplarının (atomlar ve Newtoncu örgütler) yerine, çok çeşitli aktif ilişki içinde olan bir sürü elektron ve foton, mezon ve nükleon vardır. (Zohar,1998,103) Ve bunlar anlaşılabilirliği güç doğaları yüzünden bir an durum, bir an momentum, bir an parçacık, dalga, kütle veya enerji halinde bulunabilirler. Bu belirsizlik Newton'un yeni hiçbir şeye yer bırakmayan ve bir makine gibi düzenli işleyen evrenindeki açmazın tam tersidir ve kaotik modellerin belki de çıkış noktasıdır.

Uzakdoğu felsefesi ise, düalistik düşünce biçiminin ifadesini Yin ve Yang'da bulur. Fakat batının 'ya biri ya da diğeri' (ya-ya da) yaklaşımını benimsemişlerdir. Böylece yüksek oranda vizyoner şirketler 'ya da zorbalığı' altında ezilmek yerine, 've'nin dehası' ile bir çok boyutu zıt her iki uç noktasını aynı anda kucaklama yeteneği ile kendilerini serbest bırakırlar. A ve B'nin her ikisine birden sahip olmanın bir yolunu ararlar. Yin ve Yang'ı karıştırıp, ne çok iyi Yin, ne de çok iyi Yang olan, gri, ayırt edilemez bir çember istemez; belirgin olarak Yin ve belirgin olarak Yang olmayı amaçlar; her zaman ve her ikisi de aynı anda. F. Scott Fitzgerald bunu 'birinci derecede bir zekanın testi, iki ayrı zıt fikri aynı anda tutabilme yeteneği ve hala işlevini gerçekleştirme gücünü elinde tutmaktır' şeklinde ifade etmiştir. İşte bu, tam vizyoner şirketlerin yapabileceği bir şeydir. (Collins-Porras,1999,62-63). Buna göre bir şirket hissedarları için zenginlik yaratırken aynı zamanda dünya için iyi bir şeyler yapabilir. Net bir vizyonu, yön duygusu varken, fırsatçı bazı atılım ve denemeler yapabilir, hem geleneksel ve yerleşik kültürlü hem de aynı zamanda değişebilir- adapte olabilme yeteneğine sahip olabilir. Bu, kuantum düşünüş biçiminde maddenin aynı anda hem dalga hem parçacık yanını bir arada bulundurmasına ve gözlemciye göre bu yanlarından sadece birini sergiliyor olmasına benzer.

Günlük yaşam düzeyinde 'Belirsizlik' ve 'Tamamlayıcılık' ilkelerini (parça/dalga ikiliği modeli) bize aynı düzene farklı yollardan bakma şansı veren ilkeler olarak görebiliriz. Dolayısı ile kuantum fiziğinin yasaları bize her şeyden çok, ilişkiler hakkındaki düşüncelerimizi geliştirmeyi vaat eder. Çünkü bu yasalara göre bir şeyin varlığı, onun tüm çevresine bağlıdır (bağlamsallık) ve bölünmez bir bütünlüğün parçasıdır (holistik yaklaşım). Yaptığımız her şey birbirimizi ve parçalar bütünü etkiler, elimizi yaktığımızda bütün bedenimiz acı çeker.

Newton fiziğindeki gibi maddenin sadece parçacık yanı olsa idi, bu parçalar bazen yeni kombinasyonlar oluşturur, ama maddenin gerçek doğası değişmezdi, dünya yaratıcı olmazdı. Oysa kuantum sistemlerde parçalar ve dalgalar halindeki etkileşimler gerçek bir evrim, dönüşüm ve yaratıcılık sunar. Çünkü evren kaynaşan potansiyellerin bir havuzudur ve evreni oluşturan enerjinin türden türe dönüşümü gibi, örgütler de dinamik olmalıdır. Zamanın şartlarına göre değişen sonsuz bir oyun oynanmalıdır. Kuantumcu düşünüşe göre yapılanmış örgütler kendi aralarında da birbirleriyle ilişki ve etkileşim içindedirler, esnek ve yaratıcıdır. Bu yaratıcılıkları örgüt

içi çalışma birimlerinin ilişkiler kurarak kendi toplamlarından daha büyük sistemler oluşturma becerilerinden ve tahmin edilemeyen durumlara karşı geliştirdikleri esnek düşünüp davranabilme yeteneklerinden gelir. A'dan B'ye ulaşmanın bir değil birden çok doğru yolu vardır ve alternatif senaryolar, koşullara uyumu getirir. 1970 petrol krizinden Shell'in büyümüş bir şirket olarak çıkmasının temelinde de bu esneklik ve alternatifli düşünce yapısı vardı. Olası benzer bir durumda alternatif petrol kaynakları bulundurma senaryosunu çok evvelden öngörebilmişlerdi.

Kuantum örgütlerin yapılanmasında hiyerarşi değil, ekip çalışması esastır. Aşağıdan yukarı örgütlenme ve holizm anlayışla bütüncül olan ve kendi kendini örgütleyen kuantum örgütlerde esas, tüm çalışanların şirket vizyonundan beslenme kapasitesini canlı tutmaktır. Vizyon, 'gelecek beş yıla ilişkin planlarımız' ya da 'amaçlarımıza ulaşmayı nasıl planlıyoruz' demek değildir. Bir şirketin vizyonu onun genel kimlik duygusudur, özlemleridir, dünya içindeki kendisine ilişkin duygusudur ve motive edici temel değerleridir. (Zohar,1998,46) Esas olan, kendini gerçekleştirme, derin bir vizyon ve anlam ihtiyacıdır. Gereksinim duyulan odak ve enerji, ancak vizyon ve değerlerden alınabilir. Kuantum vizyona göre örgüt kendi çevresini yaşar ve solur çünkü onun bir parçasıdır. Dolayısı ile de çevre bilinci, sosyal sorumluluk ve hizmet anlayışı esastır. Örgüt pazarın içinde ve onun bir parçası olduğundan tüketici ihtiyaç ve beklentileri pazar hakimiyetinden önemlidir. Kar kadar topluma hizmet ve insan memnuniyeti için de kaygı duymak gerekir.

Newtoncu örgütler bugünkü durumlar ile ilgilenir ve problemi ancak ortaya çıktıktan sonra çözmeye çalışırken, Kuantum örgüt gelecekteki bilinmeyi tahmin ederek oyunu sürdürmeyi tercih eder. Çocuklar oyun oynarlar ve hata yaparak öğrenirler. Kuantum örgütlerin de oyun oynamayı özendirir alt yapıları, risk almanın ve yaratıcılığın değerini kabul eden ödüllendirme sistemleri olmalıdır. Böylece öğrenme ve enformasyon akışı da etkin olacaktır.

İş dünyası, düşünmeye ilişkin sınırlı bir anlayışa sahiptir. Bu nedenle örgütler içinde; düşünme, öğrenme, enformasyon akışı, etkin eylem ve başarıyı yüreklendirmek için geliştirilmiş fazla yapı da yoktur. Oysa beynin düşünme yapıları duygulardan, bedenden ve ruhtan gelen girdileri hesaba katacak şekilde çok çeşitlidir. Kuantum dünyasının metaforlarından biri de öğrenen örgütler ve insan beyni arasında var olandır. Örgütlerin işleyişi ve öğrenmek üzere yapılanmaları, insan beyninin yapılanma şekli ile büyük benzeşme gösterir.

Kuantum Örgüt Metaforu: Beyin

İnsan beyni evrimin değişik aşamalarını ve bunlarla ilgili bilgileri katmanlaşmış bir biçimde içinde barındıran ama aynı zamanda bütünsel ve iç içe geçmiş olan sistemlerin bir matriksidir. Organizasyonların en mükemmel işleyenisidir. Beyni oluşturan ve nöron adı verilen sinir hücreleri dentrit adı verilen uzantıları ile çevresel ve diğer nöron kaynaklı uyarıları alırken, akson adı verilen uzantıları ile binlerce başka nörona enformasyon iletir. (Kotulak, 1996, 14-15) Düşünme, duygulanım veya öğrenme gibi bir takım süreçler, beynin ilgili bölümlerindeki sinir hücrelerinin etkin bir

enformasyon ağı ile bilgiyi paylaşımları ve aynı anlarda benzer frekanslarla elektriksel olarak titreşmeleri ile olmaktadır. Sinir hücreleri arasında üç tip enformasyon aktarma biçimi, dolayısı ile de üç farklı düşünme- öğrenme türü vardır.

1. Seri Düşünme (beynin zekası): Mantıksal, doğrusal, duygulardan arınmış ve sonludur. Kişiden kişiye değişmez ve belli sınırlar içinde işler. Beyinde bu enformasyonel iletişimi nöron hatları sağlar ve bir nöron hattındaki kopukluk tüm sistemi işlemez hale getirir. Seri düşünme biçimi iş hayatında en fazla kullanılan enformasyon aktarma biçimidir. Özellikle analiz, nedensel ilişkiler kurma, stratejik planlama konularında kullanılır. Hızlı, keskin, hassas ve güvenilir olan bu tür enformasyon akışının en büyük eksikliği ise, kalıpların dışına çıkamaması, verili bir program dahilinde işleyebilmesi ve yaratıcı olamamalarıdır.
2. Paralel düşünme (beynin kalbi): Kökenleri duygusal ve fiziksel deneyimlerimize dayanır ve bir tür deneme/ yanılma öğrenmesidir (örneğin araba kullanmak). Beyindeki seri bağlantılı hücreler arasında kurulan karmaşık bağlantılar tarafından gerçekleştirilir ve bu bağlantılar aynı anda farklı amaç için çalışan hücre kümeleri arasındadır (vites değiştirirken aynı anda debriyaja basar, direksiyona hakim olur, yolu kontrol ederiz). Bu bağlantıların özelliği değişen koşullara göre geliştirilebilmeleri ve yeniden kurulabilmeleridir. Organizasyonlardaki paralel düşünme yapısı genelde farklı departmanlar arasındaki bilgi- deneyim alışverişi ve bunun şirket yapılandırılmasında kullanılması (öğrenen şirket) ile olur. İş akışındaki ve planlamadaki ayrıntılar ve belirsizliklerle başa çıkılabilmesine olanak tanır. En büyük eksikliği ise, bu tür düşünme ve öğrenmenin yavaş ve alışkanlığa bağlı olması, hiçbir zaman kesin olmaması ve paylaşılmasının güç olmasıdır.
3. Kuantum Düşünme (beynin ruhu): Beynin çok değişik yerlerindeki nöronların eş zamanlı titreşiminin bir sonucudur ve kendi kendini örgütleyen bir yapısı vardır. Kökeni anlam ve değer duygularımızdır. Sınırsızdır, kendi kurallarını koyar, kaldırır ve değiştirir. Dolayısı ile zihinsel modellerimizi sorgular. Bütüncüdür, resmin parçalarını bir araya getirerek resmin tamamını görür. Şirket düzeyinde kuantum düşünme, aynı beyindeki hücreler gibi eş zamanlı titreşimler içine girebilecek değişik ve esnek alt yapılara sahip olmayı gerektirir. Bu da şirketler için iletişim ve ekip ruhudur. Bu tür düşünme kendi kendini ve çevreyi sorgulama kapasitesine sahip olduğu için fırsatlar ve krizlerde alışkanlık sınırlarının dışına çıkabilir. Dolayısı ile mevcut yapıları- durumları sorgulayabilir, yenilerini yaratabilir, esnektir. Tüm bunları yaparken şirketin değer sistemini esas alır. Bu yüzden kuantum düşünme biçimine 'şirketin değer sistemini esas alan ve durumların değişkenliğine göre esnek bir karar sistemi ve stratejiler oluşturan' yapı biçimidir diyebiliriz.

Beyinde tüm verileri alan ve kanalize eden bir merkezi kontrol sistemi, hepsini yöneten bir nöron, hatta bir nöronlar kurulu bile yoktur. Daha çok, algılama ve anlam alanları, neden ve niçin sorularını cevaplayan bilme duygusu vardır ve bunları harekete geçiren de çeşitli nöronların eş zamanlı titreşimi ve kendi kendilerini örgütlemeleridir. Özellikle bize zihinsel kapasitelerimizi kazandıran şey, nöron bağlantıla-

rıdır. Bu kapasitelerin daha karmaşıklaşması ve çeşitlenmesi ancak nöron bağlantılarının sayısının artması ile mümkün olur. Yeni nöron bağlantıları geliştirmek çok enerji gerektirir ama motive edicidir, yepyeni bir paradigma verir.

Yeni Öğrenme Modeli ve Volvo Örneği

Volvo, uzun yıllardır dış görünüşleri birbirine benzeyen, içleri oldukça farklı otomobiller ürettiyordu ve ortak parça sayısı çok azdı. Bu da maliyetleri çok yükseltiyordu. Şirket, ideal olanın görünüşleri farklı ama çok sayıda ortak iç parçayı paylaşan geniş ürün yelpazesi olduğuna karar verdi. Çözümü, değişik işlevlerden teknisyenlerin ekipler içinde bir arada çalışmasında gördüler. Volvo'nun daha önce uyguladığı mekanikçi çalışma modeli, yüksek düzeyde yapılandırılmış, hiyerarşik bir modeldi. Her grubun sınırları ve kesin görevleri vardı, gruplar tepeden yönetiliyordu, bu model şirketin her grubunun ayrıntılı ihtiyaçlarını daha baştan bildiğini varsayıyordu. Değişik araştırmalardan sonra Volvo yöneticileri, şirketin yapısız ya da gevşek yapılı olması gerektiğine karar vererek öğrenmede bir devrim gerçekleştirdiler. Kesinsizlik ve risk almanın öğrenme açısından değerini görerek bunları destekleyecek alt yapılar tasarladılar, başlangıçta küçük deneyler yaparak bu sistemi test ettiler. Yeni ekipler oluşturmakla görevli kişiler bazı kuantum çemberleri oluşturdular. Otomobil modellerinin 12 kritik tasarım parçasından her biri için bir ekip modülü geliştirdiler ve daha önce değişik parçalara bir bağlılık oluşturmuş teknisyenleri ekipler içinde bir araya getirdiler. Bu 12 büyük ekip içinde daha küçük ekipler oluşturuldu ve hem küçük hem de büyük ekiplerin üyelerine, bir çemberden diğerine gidip gelme özgürlüğü tanındı. Çeşitli ekipleri yöneten herhangi bir nezaretçi baş ekip yoktu. Bunun yerine, yöneticilerden oluşan bir ekip, amaç ve anlayışlara ilişkin ortak bir genel vizyon aracılığıyla ve iletişim sağlayarak ekipler ekibini bir arada tutuyordu. Ortaya çıkan sonuç, dinamik, kendi kendini örgütleyen bir yapıdır ve işe yaramıştır. Hem şirket yaratıcılığı, hem de üretkenlik, bunlarla birlikte şirketin karlılığı artmıştır. (Zohar, 1999, 108-171-172-173)

SONUÇ

Newton'cu parçacık fiziğinin kurallarına göre yapılanmış olan, iç yasalar ve sürekli kontrolün hükmettiği, sonuç yönelimli ve mekanik işleyişli örgütlerin, artan karmaşıklık ve hızlı değişim çağı olan 21. yy eşliğinde belli kalıpların dışına çıkamadıkları açıktır. Bir zamanlar amaçları olan sonuçlar, aynı zamanda kendi sonuçları olacaktır. Çünkü sınırları ancak amaçladıkları noktaya dek genişleyebildiğinden orada durmak zorunda kalacaklardır. Bu noktada ayakta kalabilmek için dönüşüm programları başlatırlar. Sonuçları, yeni bir partiyi iktidara getiren ama eski yapıları muhafaza eden politik devrimlerden daha kalıcı değildi. (Zohar, 1998, 24)

Oysa temelleri 20. yüzyılda atılan kuantum fiziği ve kuantum dünya görüşü kaos ve metaforlar dünyasıdır. Böyle bir dünyada ayakta kalabilmek ve kesinsizlikler üzerinde yol alabilmek ancak içimizdeki en derin anlam ve manevi değerlerden beslenecek yaratıcı bir düşünce ve öğrenme sistemi ile mümkün olabilir. Yani aklı yeniden kurmayı gerektirir. Gerçek dönüşüm, düşüncelerimizin ardında yatan var-

sayımları değiştirmek ve şirket beynini yeniden yapılandırmaktır. Bunu gerçekleştirecek olan yaratıcı dūřınme, yeni amaçlar, perspektifler, diyaloglar ile zenginleştirilmiş bir evre ve katılımcı bir sistemle gerçekleşebilir.

İřte bu noktada kuantum örgütler holistik yaklařımları, kendi kendilerini örgütleyen daha az amaç ama daha çok sūre yönelimli esnek yapıları ile yeni yūzyılın sesleri olmaya adaydır. Çünkü onlar, sūrekli geniřleyen yapıları kořullara uyum saęlayan esnek strateji ve amaçları ile sonsuz oyunu oynamaktadırlar ve 'sonsuz oyun', oyunu sūrdürebilme amacıyla oynanan bir oyundur. Sūrdürülebilirlik ise, örgütün kendisinin ve içinde bulunduęu, parçası olduęu toplumun/ çevrenin devamlılıęı konusunda kaygı duymaktır.

KAYNAKLAR

COLLINS, J.C.,PORRAS, J.I.(1999), 'Kalıcı Olmak', İstanbul, Sistem Yayıncılık A.ř.

KOTULAK, R. (1996), 'Inside The Brain', Kansas City, Andrews McMeel Publishing

WERMTER, M. (1996), 'Stratejik Proje Yönetimi', İstanbul, Evrim Yayınevi

ZOHAR, D. (1998), Kuantum Benlik, İstanbul, Sarmal Yayınevi

ZOHAR, D. (1998), Akılı Yeniden Kurmak, İstanbul, BZD Yayıncılık

ZOHAR, D.- MARSHALL, I. (2000), Spiritual Intelligence, London, Bloomsbury Publishing.