

YÖNETİM UYGULAMALARINDA POSTMODERNİZMİN ETKİLERİ

Dr. Esin CAN MUTLU

M.Ü. İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Doçent

Abstract : This article begins with a brief preface in which some recent developments in management theory and then goes on to analyze the postmodernism for all those interested in defandng organization sturacture.

I-GİRİŞ

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

Bilinen insanlık tarihinin son 50.000 yılını ortalama nesil kabul edeceğimiz 62 yıllık süreçlere bölerek 800 nesil elde edilir. Bu 800 yıllık neslin 650'si mağarada geçmiştir. İnsanların deneylerini geleceğe iletme becerisi ise ancak son 70 nesilde mümkün olabilmıştır. Son 6 nesilde basılı sözcükler görülmüş, 4 nesilde zaman ölçülebilmüş, elektrik, motor vb... araçlar ise son iki nesilde kullanılabilmiştir. Günümüzde kullanılan günlük eşyaların hemen hemen tümü ise son iki nesilde kullanılabilmiştir. 800. Nesil yani bizim neslimiz, geçmişle bağınızın koptuğu nesildir. Peter DRUCKER "1990'da doğan bir bebek dedelerinin dünyasını hayal bile edemeyecektir" diye yazmaktadır[1]. İşte bu büyük değişim günümüzde modern ötesi ya da postmodern olarak adlandırılan ve etkileri Sanattan Mimariye, Edebiyattan Felsefeye hatta Sosyolojiden Coğrafyaya kadar uzanan bir süreç içerisinde gelişmektedir.

Bu çalışmada ise postmodernizm öncelikle tanımlanacak sonra insanlık tarihi kadar eski bir sanat ve gelişmekte olan bir bilim olan yönetim bilimine ne gibi yenilikler getirdiği ve etkileri araştırılacaktır.

II - POSTMODERNİZM

A - Unsurlar

Postmodernizmi tanımlamadan önce içinde yer alan 3 unsurun incelenmesi gereklidir. Bunlardan birincisi: insanın dünyayı anlamaya ve değiştirmeye gücü olmadığı anlayışına dayanan felsefedir. İkincisi: dünyanın yapısının esas itibarıyla değiştiğini ifade eden sosyal teoridir. Bu teori artık sınıflı bir toplum yapısı içinde yaşamadığımız şeklinde ifade edilebilir. Sosyal ve ekonomik değişiklikler sonucu içinde yaşadığımız

toplum bir endüstri ötesi toplumdur. Üçüncüsü; ilk ikisinden farklı bir kültürel eğilim olarak sanatsal yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre büyük çaplı sistematik, kültürel ve sanatsal değişiklikler söz konusudur[2].

Bu çalışmada postmodernizmin 2. Unsuru üzerinde durularak, postmodernizmin yönetim anlayışı üzerindeki etkileri belirlenerek, örgütler, görev, yapı, teknoloji ve insan faktörü bakımından değerlendirilecektir.

B - Tanım

Modernizm sonrası, modernizm ötesi veya postmodernizm, aynı paradigmat çerçeveyi ya da uygarlık düzlemini paylaşmakla beraber, modernliğe ve onun düşünce tarzı olan modernizme yapılan içsel eleştiri ve alternatif geliştirmeye yönelik çabaların tümü, felsefe, bilim, sanat, mimari, şiir ve sosyal yaşamın değişik alanlarında modernizmi eleştiren, sorgulayan, reddeden anlayış düşünce ve oluşumlardır[3].

C - Kapsam

Postmodernlikten söz etmek, kendine özgü örgütleyici ilkelere sahip yeni bir toplumsal totalitenin ortaya çıkışını içeren bir çağ değişikliğini yada modernlikten kopuşu ileri sürmek anlamına gelir[4].

Postmodernim teriminin ortaya çıkışı, akademisyenler ve entellektüeller arasında hatırı sayılır bir ilgi uyandırmıştır. Kimilerinin terimi geçici ve sığ bir entelektüel heves olduğu gerekçesiyle bir köşeye atmasına karşılık, başkaları terimi sadece sanatsal modernizmden değil, aynı zamanda bütün bir modernlik çağından derinlemesine yer edinmiş bir kopmayı gösterdiğini kabul etmektedir. Kabul sonuçta modernliğin tüm kültürel tezahürlerini zamanı geçmiş olduğu gerekçesi ile reddini gerektirmektedir. Burada kültür terimi sadece sanattaki değil WEBER'in modernliğin farklılaştırma sürecinden kaynaklandığını düşündüğü bilim, hukuk ve ahlak alanlarındaki üretimde içerecek şekilde daha geniş bir kültürel üretimi anlatır[4].

Eike GEBHARDT'a göre: artık idare edilenlerin, memurların erdemleri (görev ve sadakat, itaat) demode hale gelmiştir. Bugün artık oylama olmadan, konsensüs sağlamadan çok az şey yürüye-bilmektedir. Kendi hayatına ve gelir kaynaklarına hakim "beceren - başaran"

insan olarak tanımlanan “özgür insan” artık sağdan sola kadar postmodern kültürün ideali durumuna yükselmiştir[5].

III - YÖNETİMDE POSTMODERNİZM

A - Çağdaş Yönetim Anlayışındaki Değişimler

Sürekli değişen dünyada, işletmeleri eskiden olduğu gibi deneme yanılma yoluyla, el yordamı ile yönetmeye çalışmak başarısızlığı önceden kabul etmek anlamına gelmektedir. Çağdaş biçimde yönetilen işletmeler değişimi bir seferlik bir iş olarak değil, bir yaşam biçimi, bir felsefe olarak benimsemektedirler.

İş dünyasına ve çağdaş yönetim anlayışına bakıldığında meydana gelen değişimleri ana hatlarıyla şöyle sıralayabiliriz:

1. Sanayileşmenin yükselişiyle beraber standartlaşma, uzmanlaşma, uyumlaştırma, kaynakların yoğunlaştırılması, büyüme ve faaliyetlerin merkezileşmesi gerçekleşmiştir[6].

İş dünyasına bakıldığında ise şunlar görülmektedir [6]:

- Beyaz Yakalı İşgörenlerde Artış,
- Esnek Zaman Kullanımında Artış,
- Ek Ödemelerdeki Artış,
- Örgütsel Bağlıkta Azalma,
- Esnek Örgüt Yapılarında Artış
- Örgüt Amaçlarının Yeniden Tanımlanması ve Sosyal Sorumluluğun Artışı,
- Örgüt İçindeki İç Girişimciliğin Artışı
- İletişim
- Çokuluslu Yönetimin Önem Kazanması

2. Çağdaş yönetim düşüncesinde de çarpıcı yeni değişimler yaşanmaya başlanmıştır. Bu değişimler şunlardır[7]:

- Kalite Bilinci,
- Hizmet Bilinci,
- Çevre Değişimlerine Daha Fazla Tepki Verme,
- Çabuk Değişebilme,
- Rakiplerden Farklı Ürünler Üretebilme,
- Pazar Boşlukları Bulabilme,
- Yüksek Katma Değerli Ürün Üretebilme,
- Daha Az Hiyerarşik Düzeyi Olan Örgüt Yapısına Sahip Olma,

i. Herşeyi Üst Yönetime Danışmadan Karar Alabilen Özerk Birimlerle Donanmış Olma,

j. Yüksek Eğitimli Esnek İnsanlar Barındırma.

B - Yönetim Uygulamalarında Postmodernizm Etkileri

Geleneksel Yönetim Düşüncesine bakıldığında örgütün formunun bürokrasi olduğu teziin Max WEBER tarafından ileri sürüldüğü görülmektedir. Weber'den öncesinde ise Frederic TAYLOR'un çalışmaları bulunmaktadır. Taylor, örgütleri bir makine, bireyleri de makinenin dişli bir çarkı olarak görmüştür. Üretim faaliyetlerini verimli ve etkin kılmak için standartlar geliştirmiş hareket ve zaman etütleri yapmıştır. İşçilerin çalışma şartlarında ve üretimdeki iyileşme gibi maddi teşviklere otomatik olarak tepki göstermeyeceklerinin keşfi yeni değıldir[8].

Postmodernizm, bu mantığın işçilerin moralini yükseltmek ve dolayısıyla verimliliği arttırmak için yeterli olmadığı iddiasındadır. Bunun nedeni sanayi toplumundan, sanayi ötesi bir topluma geçildiği dönemde yaşıyor olmamız ve mal üretiminin ve niteliksiz işçilerin ağır bastığı sanayi toplumunda dünya rasyonel ve teknik bir biçime bürünmüş, bürokrasi ve hiyerarşinin damgasını bastığı bir örgüt ortaya çıkmışken sanayi sonrası toplumda kaba kas gücünün ve enerjinin kaybedilmesi gündeme gelerek toplum büyük ölçüde bilgiye dayanır hale gelmiştir[9].

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte yaşanan değışimler Tablo 1'de gösterilmiştir[10]:

Tablo 1 : Sanayi Toplumu ile Bilgi Toplumu Farkları

SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
Buhar Makinesi	Bilgisayar Teknolojisi
Emek Yoğun Sanayi	Bilgi Yoğun Teknoloji
Kitle Üretimi	Esnek Uzöanlaşma
Planlı Ekonomi	Sosyal Piyasa Ekonomisi
Ulusal Ağırlıklı Ekonomi	Dünya Ekonomisi
Kar Maksimizasyonu	Pazar Maksimizasyonu
Yerel İşletme	Küresel İşletme
Merkezi Yönetim	Yerel Yönetim
İktisadi Büyüme Düşüncesi	Çevre Bilinci
Kanaatkar Toplum	Tüketim Toplumu
ABD - SSCB Bloklaması	Uzakdoğu, AB ve NAFTA Blokları

Postmodernizm, merkezileşmiş yapıyı reddeder. Geleneksel roller etrafında organize olmuş iş modelini sorgular. Tek başına teknik değışimlerin bürokrasinin sakat yapısını düzeltmeyeceğini, bu yüzden örgütlere bir insani temel kazandırılması gerektiği savunulur.

Postmodernistler örgütlerin kişilerarası diyologa önem verir biçimde yapılanması gerekliliğini öne sürerler ve bu nedenle esnek örgüt yapılarını, takım kurma çalışmalarını tercih ederler.

Son zamanlarda, postmodernizmin hedefine uygun "kendi kendini yöneten" kurumları kavramlaştırmak ve yürürlüğe koymak üzere çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Bunlar "kontROLSUZ organizasyonlar" başka bir deyişle kendi kendini yöneten organizasyonlar olarak karakterize edilebilir. Çünkü onların amacı davranışları düzene sokmak değil, insani isteklere hızla ve etkili bir biçimde cevap vermektir[11].

Postmodern akım kuruluşların "sorumluluğa dayalı bir düzen" oluşturmalarını önerir. Postmodern kuruluşlar kendi iç örgütlenmelerini güç, hiyerarşi ve komuta yerine uzmanlık, görev ve sorumluluk üzerine oturtmak zorundadır. Postmodernizmin hiyerarşik yapıyı reddedişi komuta mevkiinin ortadan kalkmasına ya da pek aza inmesine neden olmaktadır. Bunun sonucu "esnel lider", "esnek yönetici" gündeme gelmektedir.

Konuya bir örnekle daha açıklık getirmeye çalışırsak; General Motor 1983 yılında, Japon otomobilleri ile yarışacak SATURN adını verdiği küçük bir otomobil üretceğini açıklamıştır. Bu proje için dünya çapında yapılan benchmarking çalışmasında 100'den fazla firmayla görüşülmüş ve nasıl bir otomobil üretilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda aşağıdaki kavramlar ortaya çıkarılmıştır[12]:

- İşletmedeki herkes kendini işletmenin sahibi olarak görür ve işletmenin başarısı ve başarısızlığından sorumludur.
- Kalite müşteri tatminini sağlamak için ilk hedeftir ve müşteri bir numarada yer alır.
- Eşitlik vaaz olmaktan çıkıp uygulamaya konmuştur.
- İyi bir iş yapmayı önleyen engeller elenmiştir.
- İnsanlar işletmelerin en önemli unsurlarıdır.
- Sorumluluğu paylaşarak firmanın başarısını sağlayan sendika ve yönetim ortaktır.
- İnsanlar kendi işlerini yapacak otoriteye sahiptir.

Bu bilgiler ışığında iki misyon belirlenmiştir.

- İş sistemleri, teknoloji ve insanla bütünleşerek müşteri memnuniyeti sağlması, fiyatı ve kalitesi ile dünya lideri olan Amerikan imalatı araçları geliştirmek ve pazarlamak,

- Tüm General Motor birimlerine bilgi, teknoloji ve deneyim transfer etmek.

Japon yönetim sisteminin de temel amaçları esas alınarak beş temel değer belirlenmiştir.

- Müşteri Memnuniyeti Taahhütü
- Mükemmeliyet Taahhütü
- Grup Çalışması
- Bireylere Saygı ve Güven
- Sürekli Gelişme

IV - SONUÇ

Sanayi devrimi ve sanayi toplumunun beraberinde topluma ve bireye getirdiği büyük bir değişim yaşanmaktadır. 20.yy son çeyreği bu değişimin yaşandığı dönem olmuştur. Toplum ve bireydeki bu değişim örgütlerde yansımıştır. Örgüt üzerinde görülen etkilerin başında hiyerarşik yapının katılığının değişimi, esnek yönetim ve çalışma saatleri, otokontrol, kendi kendine yönetim ve ortak sorumluluk yer almaktadır.

Görülüyor ki; postmodernizmin getirdiği bu yaklaşımlar yönetimdeki uygulamaların sonu olmayacaktır. Değişimin getirdiği devingenlik gelecekte sürecek yeni tekniklerin oluşumunu sağlayacaktır. Postmodernist anlayışın getirdiği bu yenilikler yöneticiler büyük rekabet ortamının yaşandığı günümüzde işletmelerin ayakta kalabilmesi için önemli bir üstünlük sağlayacaktır.

Yararlanılan Kaynaklar

- [1]-Haluk ERKUT; "Değişimle Başetmek". Mercek, MESS Yayını, 1996.s.5.
- [2]-Arvind TOFFLER; **Üçüncü Dalga**, Altın Kitaplar, İstanbul,1981.
- [3]-Ömer DEMİR, Mustafa ACAR; **Sosyal Bilimler Sözlüğü**, Ağaç Yayıncılık, İstanbul 1992, s.293.
- [4]-Mike FEATHERSTONE; **Postmodernizm ve Tüketim Kültürü**, (Çev: Mehmet KÜÇÜK) Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1996.s.21.
- [5]-Eike GEBHARDT, **Abshied Von der Autoriteat; Die Manager der Postmoderne**, Wiesbaden:Gabler, 1991,s.17.
- [6]-Richard M. HODGETTS, **Yönetim: Teori Süreç ve Uygulama**, (Çev: Canan ÇETİN, Esin CAN MUTLU), Der Yayını, İstanbul 1997,s.5 -6.

- [7]- HODGETTS, a.g.e., s. 7 - 8.; Salih KARLI, "Yeni Yönetim Tekniklerin Endüstri İlişkilerine Etkileri"
Mercek, Mess Yayını, İstanbul, Temmuz 1996,
s.55 - 56.
- [8]-R. KANTER, **The Change Masters**, Simon and Schuster
Pub.Inc., New York 1983, s.69 - 126.
- [9]-Gibson BURRELL, "Modernizm, Postmodernizm and
Organizational Analysis4 : The Contribution of
Jürgen Habermas", **Organization Studies**,
1994, V:15, S.1, s.1-17.
- [10]-Azim ÖZTÜRK, "21.Yüzyılda İşletme Yöneticiliği",
Yönetim, İst.Ünv.İşl.Fak.İşl.İkt.Ens.Dergisi,
Ocak 1996, s.40.
- [11]-J.MURPHY, **Toplumsal Analiz ve Postmodern Eleştiri**,
(Çev: Hüsamettin ASLAN), Eti Kitapları,
İstanbul 1995, s.133 - 134
- [12]-R.REHDER, "Is Saturn Competitive",**Business
Horizons**, V: 37, 1994, N:2.