

İŞ EKOLOJİSİNİN YENİ PARADİGMASI

Murat KASIMOĞLU

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yardımcı Doçent Dr.

Abstract: In our study we particularly focus on new organization paradigm. Chaos theory and its spin off, complexity theory discuss that relationships in complex systems, like organizations, are nonlinear made up of interconnections and branching choices that produce unintended consequences and render the universe unpredictable. Now this theory widely discussed in the scientific community will provide a new and more accurate vision for organization. Really can this theory applicable in business area? Or something useful for physicists, no application to management and business. In this article we generally look for vivid view to the new business ecology with chaos theory.

I. İŞ EKOLOJİSİNİN EVRİMİNE GENEL BİR BAKIŞ

Bilindiği gibi iş uzayı veya iş çevresi literatürde sıklıkla tartışma konusu olmaktadır. Genel olarak bu alan üzerinde de belirli derecede görtüş birliği sağlanmıştır. Ancak ekoloji kavramı üzerinde, çok fazla işletme bilimi alanında çalışmaların yapıldığını söylemek mümkün değildir. Bu nedenden dolayı öncelikle ekoloji kavramından ne anlaşıldığını tanımlayacağız. Genel olarak ekoloji organizma ve organizmanın yaşadığı uzay arasındaki ilişki sistemini inceleyen bir bilim dalıdır [1]. Bu noktada iş ekolojisi organizasyonların içinde buldukları çalışma ortamındaki holistik ilişki sistemini ifade etmektedir [2]. Üretim ve hizmet ekonomisinin bilgi ekonomisine dönüşümü bilim adamları arasında çok tartışıldı; bu alanda yeterince çalışmaların olduğu görülmektedir. J.S.Brown bilgi ekonomisinden dönüşümü ise, bilgi ekolojisi olarak değerlendirmektedir. Ekosistemdeki temel paradigma sistemlerin makro olarak birbirine bağlı olmasıdır. Böylece değerlendirmeler yapılırken bu temel özelliğin dikkate alınması gerekmektedir. Kısaca ekoloji kavramı, bütünün analizi olarak değerlendirilebilir [3]. Sonuçta bu holistik bir bakış açısidir. Genel olarak özellikleri ise şunlardan oluşmaktadır. Sistemin çok küçük bir parçası bütün sistem hakkında bilgi verir. Bu genetik kod olarak adlandırılır. Böylece organizasyonlar canlı bir sisteme benzetilmektedir [4]. Çalışanlar açısından global ekolojide holisim, organizasyonlardaki ortak değerleri, tutumları, inançları paylaşması olarak değerlendirilebilir.

Bu da her tarafta organizasyonun ilişki içinde olduğu müşterilerine, iş ortaklarına, satıcılarına aynı davranışları göstermesi anlamına gelmektedir. Kısaca organizasyonlar her konuda küresel bir uyum yaratırlar.

Brown'a göre bir ekoloji doğal eko-sistemin özelliklerini paylaşır. Bu paradigma dinamik, gelişen ve organik olarak değişen yapıya sahiptir. Doğal dengesini spontan olarak korur. Organik sistem olarak desteklenip beslenebilir ancak tasarımı ve kontrolü yapılamaz. Kompleks ve nazik bir yapıya sahiptir, kaotik özellikler gösterir. Çok küçük bir değişim sistemde kelebek etkisi yaratır. Bu ekolojide güçlü olmak büyük oranda farklılaşmaya bağlıdır.

Genel olarak organizasyonların çalışma evrenine baktığımızda, dinamik ve değişen bir özellik göstermektedir. Bu özellikler zaman içerisinde meydana gelen evrimlerle sürekli olarak gelişmektedir. Kaos teorisi ve onun bir uzantısı olan kompleks sistemler, örneğin organizasyonlarda olduğu gibi lineer olmayan özelliklere sahiptir. Bu teorinin temel çerçevesi tahmin edilemez uzay (unpredictable universe) üzerine kuruludur. Bu yaklaşımın, organizasyonların özellikle de küresel ekolojide anlaşılması konusunda ne gibi katkısı olabilir. Çeşitli yorumcular bunun organizasyonların içinde çalıştıkları uzayın anlaşılması konusunda önemli katkı sağlayacağını düşünmektedirler. Çünkü bu teorik modelin organizasyonların değişiminde etkili olan faktörleri analiz etmede önemli modelleri vardır.

II. ORGANİZASYONLARIN KLASİK DÜNYASI

Newtoncu bilim, fizik ve matematik bilimine dayanmaktadır. Bu felsefe 1700'lerdeki gelişmelere yön vermiştir. Paradigmanın mantığı genel olarak basit lineer ilişkiler üzerine kurulmuştur. Aynı zamanda dünyayı düzenli çalışan bir makineye benzetmektedir. Böylece dünyanın tahmin edilebilir özelliklerinin olduğu vurgulanmaktadır. Bu zamanda bilim adamlarının temel görevi tahminde bulunmak ve kontrolü gerçekleştirmek üzerine kurulmuştur. Kısacası bu yaklaşımın temel mantığı belirlemci (deterministik) evren modeline dayanmaktaydı [5].

Sanayi devrimi başladığında Newtoncu bilim araştırmacıların, organizasyonlara ve çalışma ekolojisindeki ilişkilerine bakışını etkilemiştir. Bu noktada organizasyonların, başarıları dengeli bir ekolojide algılanmıştır. Eğer herhangi bir dengesizlik söz konusu olursa, başka bir deyişle herhangi bir kiriz veya olumsuzluk ortaya çıkarsa liderin rolü bu dengeyi yeniden oluşturmaktır. Bu tür çalışma şeklinde organizasyonel paradigmanın temel özelliklerinin şu şekilde oluştuğu görülmektedir. Organizasyonlar bu paradigmada genel olarak tepeden aşağıya doğru yönetilirler, yapı temel olarak karar verenleri desteklemek üzere tasarlanırlar. Egemen organizasyonel model bilimsel yönetim yaklaşımıdır. Temel amaç da düzeni koruyarak tahminde bulunmak ve örgütsel etkinliği sağlamaktır.

Eğer gelecek tam olarak tahmin edilseydi organizasyonlar bunları realize etme ve başarıya kolayca ulaşma şansı yakalardı. Bu ekolojide organizasyonların vizyonlarını gerçekleştirme şansı sürekli tekrarlanan özellikte olduğu için kolayca gerçekleşecektir. Ancak değişimin hızı artıkça yaşamdaki komplekslik derecesi yükseldikçe, iş yaşamının sınırları genişledikçe bu klasik yaklaşımın ve onun liderinin organizasyonları tehlikelere karşı koruma şansının olmayacağı görülmektedir. Çünkü bu paradigma temel olarak lineer olmayan ve tahmin edilemez özellikler göstermektedir.

III. YENİ LINEER OLMAYAN İş EKOLOJİSİ

Endüstri devriminden bilgi çağına doğru yaşanan paradigma değişimi iş ekolojisinin temel parametrelerinde önemli düzeyde paradigma erozyonu yaratmıştır. Bu durumda, genel olarak işyerinin, çalışanların ve için doğmasında önemli değişiklikler yaratmıştır. Sanayi devriminde çalışanlar temel olarak fabrikalarda rutin işlerle uğraşmaktaydılar. Bu da çoğunlukla üretim hattı olmaktaydı. Çalışanlar yoğunlukla vardiya olarak çalışmakta ve yakın denetim altındaydılar. Bu paradigmadaki iyi bir çalışan profili temel olarak şu özellikleri kapsamaktaydı; güvenilir, pasif ve ortalama bir beceriye sahip olmak.

Farklı olarak modern teknolojiye bağlı olarak bilgi ağı çalışanları, herhangi bir yerde çalışabiliyor ve işlerin bir çoğunu her hangi bir zaman diliminde gerçekleştirmek mümkündür. İletişim teknolojisi, çalışanlara işlerini akşamları yapma olanağı sunmaktadır. Bu paradigmada, iyi çalışanların özellikleri ise genel olarak; hızlı ve sürekli öğrenmektir. Bunun sonucu olarak da bu ekolojide çalışanların destekleyici, deneyimsel ve risk ortamında iyi çalışmaları beklenir. Bilgi ağının çalışanları işlerini daha çok denetimden uzak olarak gerçekleştirmektedirler. Aynı zaman-da kendini yöneten takımlar şeklinde ortaya çıkan birimlerde destekleyici olarak çalışırlar.

IV. YENİ BİN YILIN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Yeni bin yıla girerken organizasyonların operasyonlarında önemli değişmeler meydana gelmiştir. Özellikle bu yeni paradigma organizasyonların farklı altı özelliikte rekabet et-mesini gerektirmektedir. Bu özellikler şunlardır: Teknoloji, Küreselleşme, Rekabet, Değişim, Hız, Karmaşıklık ve Paradokstur [6].

A. Teknoloji

Infomedy a sektörü (bilgisayar, iletişim, elektronik araçlar)bugün ekonomik olarak 3 trilyon dolarlık bir güce sahiptir. Aslında bu sürpriz bir gelişme değildir. Bundan sadece 20 yıl önce 50000 bilgisayar vardı. Bu oran 1994 de 2.2 milyon insan web ağından yararlanmaktadır. Bir yıl sonra bu sayı 6.6 milyona çıkmıştır. Yeni teknoloji etkinliği, verimliliği, üretim hızını ve tüketicinin gücünü yükselten önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır Teknoloji konusunda önemli bir diğer nokta da küresel pazardaki yayılmada gösterdiği eğilimdir [7].

B. Küreselleşme

Günümüzün dünyasında herkes artık bilgi, para, ve mal akışı ile karşılıklı olarak bağlantılı hale gelmiştir. Bir çok ülke yatırımlarını dışarıya yönlendirmekte veya dışardan önemli sermaye girişi olmaktadır. Küresel ortamda ülkelerin birbiri ile olan karşılıklı yatırımları organizasyonları farklı platformlarda karşı karşıya getirmektedir. Küreselleşme ekonomik bir gerekliliktir. Bazı firmalar da bu alandaki fırsatları değerlendirmeye çalışmaktadırlar. Böylece küresel ekonomik ekolojiden maksimum fayda elde edilir [8].

Sonuçta küreselleşme süreci ekonomik kaynakların optimum kullanma prensibinin ulusal, uluslararası boyutların ötesinde düşünülmesine yol açmıştır. Tüm kaynaklar dünyaya aittir, bunlar insanlık adına verimli kullanılmak zorundadır [9].

C. Rekabet

Küreselleşme ve teknoloji, pazar payı kapmak amacıyla çok sert rekabet ortamı yaratmaktadır. Bu eğilimler sonucunda bir çok şirketin veya ülkenin pazar paylarında önemli artışlar veya azalmalar olmaktadır. Bu durumda, organizasyonların arasındaki rekabetin seviyesini etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzdeki rekabetin paradigması temel olarak şu özellikleri göstermektedir. Organizasyonların

rakipleri karşısında başarılı olabilmeleri yarattıkları değere, temel becerisine ve küresel ekolojide oluşturduğu bağlantılara dayalıdır [10].

D. Değişim

Günümüzün iş ekolojisinde değişmeyen tek şey değişimdir. Değişim düzensiz ve geometrik oranda gerçekleşmektedir. Organizasyonların ortaya çıkan yeni konfigürasyonlara uyum sağlamaları yeterli düzeyde çevik olmalarına bağlıdır. Çünkü tarih de değişim hiçbir zaman bu şekilde olmamıştı. Organizasyonlar açısından önemli olan değişim modelinin holistik olması gerekir. Sadece birimlerde yapılan değişim organizasyonda yeterli çevikliği sağlamaz [11].

E. Hız

1946 da ilk bilgisayar saniyede beş bin aritmetik işlem yaparken bugün bir Pentium işlemci saniyede 54 milyon işlem yapmaktadır. Bu inanılmaz teknolojik gelişmenin iş ortamına büyük etkileri olmuştur. Ürünlerin yaşam eğrileri bir aya kadar düşmüştür. Aynı zamanda bireylerin yaşamlarında da önemli değişimler yaratmış ve bu paradigma küresel bir yerleşim alanı yaratmıştır [6].

F. Komplekslik ve Paradoks

Bütün bu faktörler aktüel paradigmanın komplekslik derecesini pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca günümüzdeki yöneticiler bir çok alanda paradoksla karşı karşıya kalmıştır. Handy'e göre paradokslar yeni bin yılda her yerde olacak, bu durumda yöneticiler açısından önemli bir zorluk olarak ortaya çıkacaktır. Gerçektenden de gerek iş yaşamında gerekse de normal yaşantımız artık paradokslarla doludur. Ve bu yeni paradoksal yaşam bir çok alanda yaşantımıza yön veren, önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır [6].

Artık bireyler içinde buldukları durumu değerlendirirken karşılaşacakları diğer alternatifleri de dikkate almak zorundadırlar. Bu anlayış organizasyonların kaostan düzen yaratmasına yol açmıştır. Ancak içinde yaşadığımız iş yaşamının önümüzdeki kısa dönemde bu paradigmayı da elimine edeceği konusunda kimsenin şüphesi yoktur.

Günümüzün iş ekolojisinde genel olarak eğilimin daha çok kompleks ve paradoksal bir trend gösterdiği gözlenmektedir. Bu durum da şekilde açık bir şekilde görülmektedir. Dinamizm kısaca değişimin sıklığı olarak

tanımlanabilir. Komplekslik ise aşağıdaki parametrelerden oluşur [12].

Tablo.1: 21.y.y.da Organizasyonlar ve Liderler Açısından Paradokslar

Uzun vade ve kısa vade	Bağımsızlık ve karşılıklı bağıtlık
Plan ve deneyim	Bireyler ve verimlilik
Gelir büyümesi ve maliyet kontrolü	Güçlendirme ve sorumluluk
Düşük maliyet ve kalite artışı	Beseri beceri ve teknik beceri
Merkezileşmiş ve merkezkaç yapılar	Çatışma ve işbirliği
Ürün ve süreç	Denge ve değişim
Yaratıcılık ve etkinlik	Tedrici ve Quantum sıçraması
Öz beceri ve farklılaşma	Tahmin edilebilirlik ve tahmin edilemezlik
Uzman ve genel stratejiler	Basitlik ve komplekslik
Girisimci ve takım lideri	Amaç ve şans
Yönelme ve yönetme	Düzen ve düzensizlik
Yönetici ve lider	
Sorumluluk almak ve herkes lider	

Tablo.1.de de görüleceği gibi günümüzün organizasyon dünyası birçok alanda çok önemli paradokslar yaşanmaktadır. Bu da birçok noktada kaosun kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Farklılaşmalar günümüzde gittikçe artmış ve organizasyonların önemli bir özelliği haline gelmiştir.

Kompleksliğin bir diğer özelliği de bilgidir. Çalışma ekolojisindeki değişkenleri kontrol edebilmenin temel yollarından bilgiye sahip olmaktır.

Farklı çevresel faktörler birbirlerine bağlıdır. Bu etkiler,örneğin hammadde üretimi, döviz kurları, politik değişimler, birbirlerinden etkilenen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Global ekolojide dinamizm ve kozmopolit yapı, çalışma paradigmasında önemli yer tutmaktadır. Özellikle yöneticilerin karar alma süreçlerinde bu durumlar önemli zorluklar yaratmaktadır.

V. KAOS:YENİ PARADİGMA

Yeni bilim olan kaos teorisi bireylerin karmaşık bir dünyada yaşadığını, yaşamın rastlantılar ve belirsizliklerle dolu olduğunu vurgulamaktadır. Küresel çalışma düzeninin bir çok organizasyon açısından sürprizlerle dolu olduğu, hızlı değişen, karmaşık ve sıklıkla da kontrol dışında olan bir özellik göstermektedir [13].

Yöneticiler artık organizasyonların içindeki ve dışındaki gelişmeleri klasik olarak ölçmek, tahmin etmek ve kontrol etmek şansına sahip değildirlir. Farklı olarak kaos teorisi bu rastlantısal ve düzensiz oluşumun belirgin bazı kısıtlar çerçevesinde gerçekleşeceğini savunmaktadır.

Kaotik dünyada yöneticiler bir çok plansız eylemle karşı karşıya kalmaktadır. Bu dünyada geleceğin haritasını oluşturmak mümkün değildir. Bu nedenlerden dolayı gelecek açısından çok anlamlı vizyonlar ortaya koymak veya planlar yapmak zor görünmektedir.

Kaos teorisinin temel bir değişkeni de kelebek etkisi (butterfly effect) olarak adlandırılmaktadır. Sistemlerin girdilerindeki küçük farklar çıktılarda yerini hızla, akıl almaz büyüklükteki farklara bırakabiliyordu. Bu durum da "başlangıç durumuna hassas bağlılık" adı verilen bir olguydu. Örneğin hava söz konusu olduğunda, bu olgu, genel olarak şakayla karışık olan şu örnekle ifade edilmektedir. Bugün Pekin'de kanatlarını çırpan bir kelebeğin havada oluşturduğu dalgaların gelecek ay New York'ta fırtına sistemlerine dönüşmesi durumu olarak değerlendirilebilir [14]. Kısaca kelebek etkisi, yukarıdaki anlatımdan da yararlanılarak, küçük olayların büyük etkiler yaratması olarak tanımlanabilir. Günümüzün yöneticileri de bu durumlarla sıklıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Günümüzdeki iş yaşamında, organizasyonların karşı karşıya kaldığı değişim hızı onların akışkan olmalarını gerektirmektedir. Bu durum da organizasyonların işlerini, rollerini, yapılarını, ürünün veya hizmetin haftalık veya aylık olarak değiştirilmesini gerektirmektedir.

Bir Düzen Olarak Kaos

Kaos bilim adamları arasında karmaşıklik, düzensizlik ve çurcuna olarak yorumlanmaktadır. Ancak, kaosun bunlardan hiçbiri olmadığını kavranılmıştır. Kaos bunların ötesinde kompleks, tahmin edilemez, kahordik (düzenli düzensizlik) davranışsal özellikler gösterir. Bilim adamlarının bazıları bu durumu "sınırlı denge"(bounded equilibrium) bazıları ise kahordik (chaordic) sistem olarak adlandırmaktadırlar. Kahordik sistemlerde düzen ortaya çıkmakta ve yapı bu çerçevede evrimleşmektedir. Organizasyonlar sınırsız farklılıkta ancak tanınabilir özellikler göstermektedirler. Kaos onu yönlendiren

kurallar çerçevesinde çalışmaktadır. Eğer kurallar tanımlanabilirse kaotik davranışın altındaki nedenleri tahmin etmek mümkün olurdu [6].

Piyasalarda organizasyonların davranışsal özelliklerine baktığımızda ilk olarak piyasayı tanımaya çalışacak ve basit davranışsal stratejiler sergileyeceklerdir. Daha sonra organizasyonun gerek piyasa payını, gerekse de gücünü artırmak amacıyla daha kompleks stratejiler sergileyeceklerdir.

Kaos kendi kendini organizasyon süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuya da iyi bir örnek küresel pazarlardır. Hiç kimse bu pazardan sorumlu değildir. Milyonlarca bağımsız, ancak iletişim halinde olan organizasyonel kararlar alınmaktadır. İnternet bu konuda başka bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Hiç kimse bu dev organizasyondan sorumlu değildir, kontrol etmek çok zordur. Kısaca organizasyonlar düzenli bir sistem yakalayabilmek için düzensizlik içinde çıkış yolları aramaktadırlar. Kısacası kahordik organizasyonlar çevresi ile spontan olarak eşbiçimli olabilen ve kendisini organize edebilen sistemlerdir [6].

Tablo.2: Farklı Boyutlardan Organizasyonların İş Ekolojilerindeki Paradigmaları

	Dengeli	Dinamik
Kompleks	Merkezkaç,Bürokratik (beceri standardizasyonu)	Merkezkaç,Organik (karşılıklı fayda)
Basit	Merkezi,Bürokratik (iş süreçlerinin standardizasyonu)	Merkezi,Bürokratik (direk gözetim)

Bu konuyu açıklayan ilginç bir örnek de Visa şirketidir. Büyük bir hızla büyüyen, milyonlarca insana hizmet veren Visa, önemli bir organizasyon haline gelmiştir. Büyüklüğüne ve gelişimine rağmen nerede kurulduğunu,nasıl çalıştığını ve sahibinin kim olduğu bilinmemektedir. Çünkü Visa tamamen merkezkaç, hiyerarşisi olmayan, ve kendi kendisini spontan düzenleyen ve organize eden bir özelliğe sahiptir. Bu sistemin oluşumunun da dikkate alınan tek faktör organizasyonun amacıdır. Organizasyon belirli amaçlara ve prensiplere bağlıdır. Yapı bu amaç ve ilkelere bağlı olarak evrimleşir [6].

Genel olarak organizasyonların klasik evreninde yapılan çalışmalar sonucundaki ortaya konulan paradigmaları açıkça görülmektedir. Bu çerçevede kahordik organizasyon paradigmasına en yakın özelliklerin merkezkaç ve organik olarak birbirlerine bağlı olan sistemlerin olduğu görülmektedir [15].

VI. KAHORDİK ORGANİZASYONUN TEMEL ÖZELLİKLERİ

Günümüzde çok az şirket aktüel paradigmaya uyum sağlayacak özelliklere sahiptir. Aynı zamanda birçok organizasyon yapılarında kaosla ilgili olana değişkenleri bulundurmakta da dikkatli davranmaktadırlar. Bu noktada organizasyonlar kaotik organizasyon kültürünün birini veya bir kaçı yapısına angaje ederken sahip oldukları paradigmayı da dikkate almaktadır [6].

A. Bilgi ve Enformasyon Paylaşımı

Bilgi günümüzdeki değişimde temel değişkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kahordik bir organizasyon olmak isteyen işletmenin planlanan geleceğin yaratılması için sistemi içersinde ortak akılı geliştirmesi gerektirmektedir. Bilgi ve enformasyon bir birine sıkı bağlı iki temel kavramdır. Bireysel güçlü artırma yöntemlerinden olan klasik bilgi toplama teknikleri artık kabul edilmemektedir. Kahordik organizasyonlarda güç bilginin paylaşımı sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı organizasyonlarda ortak akıl geliştirilerek özelliklerde fonksiyonlar arası öğrenmeyi engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Aynı zamanda bir çok işletmede bilgi paylaşımını üst düzeye çıkarmak için organizasyon içinde çeşitli motive edici stratejiler geliştirilmektedir. Böylece organizasyon açısından bilginin akışkanlaşması sağlanarak, daha etkin kullanımına çalışılmaktadır.

B. Yenilik ve Yaratıcılık

Bilgi ve enformasyonla beraber günümüzdeki değişimin paradigması yenilik ve yaratıcılıkta gerektirmektedir. Bu özellik organizasyonun kültürünün sahip olduğu değerlerin kırılarak sürekli olarak test edilmesini gerektirmektedir. Bu tür, organizasyonlara sürekli olarak deneyim kazandıracak, risk almaya yönlendirecek; deneme yanılma yöntemini yaşamda kalma yöntemi olarak görmesini sağlayacaktır. Birçok şirketin ilk olarak kuruldukları dönemdeki faaliyet konuları ile günümüzdeki faaliyet alanları arasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Bunun temelinde de şirketin sahip olduğu yenilik ve yaratıcılık potansiyeli yatmaktadır.

C. Takım Çalışması ve Projeye Yönelmek

Bilgi artışı, enformasyon paylaşımı, yaratıcılık ve yenilik bireylerin özgür bir şekilde iletişim ve ilişki kurabildikleri takımlarda gerçekleşmektedir. Bir organizasyonda birbirleri ile yardımlaşmanın desteklenmediği bir ortamda birkaç yenilik veya yaratıcılık hiçbir önem taşımamaktadır. Bu durumda kurumsal öğrenme için yeterli değildir.

Sonuçta organizasyonların değişime hazırlanması için görevlerin takımlar ve proje gurupları çevresinde tasarılanması gerekmektedir. Daha sonra bu gurupların yeterince esnek olması sağlanmalı ve gerektiğinde değişimi ve dağılmasına olanak tanınmalıdır. İşlerin esnek ve organik bir şekilde tasarlanması organizasyonlara iş ekolojisinin yeni paradigmasında hayatta kalma şansı vermektedir. Ayrıca bu tür stratejiler sistemleri kahordik olmaya yakınlaştırmaktadır.

D. Farklılaşma

Verimli ve yaratıcı proje guruplarının temelinde farklılaşma yatmaktadır. Homojen guruplar homojen fikirler yaratırlar. Tepe yöneticilerinin birbirleri ile olan konuşmaları sonucunda, nadiren farklı fikirler ortaya çıkar. Yüksek derecede yaratıcı fikirler elde etmenin temel yolu, farklı guruplardan bireyleri bir araya getirmektir. Organizasyonlar açısından bu farklı deneyim alanlarına sahip insanları, farklı arka plana sahip bireyleri organizasyon dışındaki bireyleri ve farklı yaş guruplarını kapsayabilir. Çünkü bütün bu ve diğer guruplar bir çok farklı fikir ortaya koyarlar.

E. Güçlü Temel Değerler

Bir organizasyonun kahordik organizasyon olabilmesi, yapısında bazı temel değerleri bulundurmasını gerektirmektedir. Bunlar organizasyon açısından amaçlar ve prensiplerdir. Bu değerler organizasyonlarda otomatik olarak dengeyi sağlamaktadır. Organizasyonlardaki güçlü değer sistemi amaç bilinci uyandırarak rastlantısal gibi görünen davranışların, hangi yönde olması gerektiğini belirler.

Örneğin Boeing'in temel ideolojisi teknolojiyi desteklemek ve bunu gerçekleştirmek için gerekli şartların oluşmasını sağlamaktır. 3M şirketinin temel değerleri de bireylerin sorunlarına orijinal fikirler geliştirmek; yenilik yaratarak yardımcı olmaktır. Böylece organizasyonlar kahordik olabilmek için yapılarında güçlü ve daha soyut değerler bulundurmaları zorundadırlar.

VII. İŞLETME FAKÜLTELERİNİN KAHORDİK PARADİGMASI

Yukarıda genel olarak organizasyonların çalışma ilişkilerine yön veren temel değişkenler üzerinde duruldu. Bu gelişmeler işletme alanında eğitim veren birimler üzerinde ne gibi yenilikler getirmektedir. Kısaca bu birimlerin yeni çalışma ekolojisinde neleri dikkate almaları gerektiği konusundaki gelişmeleri şöyle özetlenebilir [16]:

Birinci olarak, işletme eğitimi alanında eğitim veren organizasyonların teknolojik gelişmeleri dikkate alması gerekmektedir. Çünkü yakın gelecekte teknolojinin öğrenme, hataları bulma, uyum sağlama ve kendisini dengeleme özelliklerine sahip olacağı beklenmektedir. Kısaca yeni teknoloji bireylere rahat çalışma olanakları sunmaktadır. Ayrıca günümüzde artık uygulama ile eğitim arasında sınırlar tamamen yok olmuştur. Örneğin derslerde artık sanal vakalar kullanılacaktır. Bireylerin sürekli olarak online iletişim kullanması beklenmektedir. Bu paradigma ile, bundan on yıl sonraki bir öğrencinin profilini karşılaştığımızda aralarında dramatik farklılıklar olacaktır. Sadece sanal vakalarla değil aynı zamanda bilgiye ulaşmakta çok daha rahat ve kolay olacaktır. Makineler sınıflarda birçok şeyin yerini alacaktır. Bilim adamları, işletmecilik alanında yapılacak araştırmalarda değişmelerin olacağını beklemektedirler. Örneğin 2010'da daha yoğun olarak çok disiplinli düşünce (multidisciplinary thinking) yapısı benimseneceği öngörülmektedir.

İkinci olarak, işletme fakültelerinin lokal popülasyonlarında da önemli değişimler yaşanacaktır. Yeni bin yılda Türkiye'de belki daha az işletme fakültesi olacak, buna karşın global paradigmada bu sayı daha fazla olacaktır. Bunun yanında okulların prestij ve güçlerinde sadece lokal ekolojide değil aynı zamanda küresel ekolojide değişimler yaşanacaktır. Sonuçta işletmecilik eğitimi ve araştırmaları globalleşen bir özellik gösterecektir.

İşletmecilik eğitimi alanında rekabetin daha da artacağı beklenmektedir. Çünkü şirket üniversitelerinde önemli artışlar yaşanmaktadır. Bunun gelecekte de devam edeceği düşünülmektedir. Böylece organizasyonların öğrenmesi, orijinal ve kritik bilgilerin yaratılması önemli rekabet aracı olarak karşımıza çıkacaktır.

Yeni paradigmanın bir diğer özelliği de, işletme fakültelerinin mali olarak devlet tarafından desteklenmesinde de azalma olacağı beklenmektedir. Bu yapı da işletme fakültelerinin yönetimin daha da girişimci olmalarını gerektirmektedir. Ayrıca uzaktan eğitimin, bu alanda verilen eğitimin küresel boyutta pazarlamasında önemli bir strateji olacağı beklenmektedir.

Porter göre, işletme fakültelerinde sürekli kadrolarda çalışanlarda önemli erozyonlar yaşanacaktır. Fakülteler arasında daha da önemli farklılıklar oluşacaktır. Bu durum çalışanların serbest kalmasını sağlayacaktır. Böylece dünyanın neresinde olursa olsun kaynağı iyi olan okullar en iyi akademisyenleri çalıştırabileceklerdir. Bütün bu değişimler işletme fakültelerinde yapıyı çılgin çevreye uyumlaştıracak ve dönüşümü sağlayacak stratejik liderlik gerektirmektedir. Sonuçta bu okulların yeni iş ekolojisinin paradigmasına hayatta kalabilmesi için girişimci olması gerekmektedir [17].

Bu alandaki önemli konulardan biriside verilen eğitimin kalitesinin yükseltilmesidir. Yukarıda değinilen konulardan dolayı ve yaşanan paradigma transmutasyonu sonucunda işletme eğitimi alanında verilen eğitimin etkililiği de büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden bu alanda eğitimin etkililiğinin artırılması fakülteler açısından önemli bir rekabet avantajı yaratacaktır. Bu durumda zaman içersinde meydana gelen eğitim deneyimi, teknoloji, değerlendirme ve sınıfların tasarımı konusundaki gelişmelerin etkin bir şekilde kullanımına bağlıdır [18].

VIII. YÖNETİCİLERİN ROLÜ

Kahordik organizasyonların yaratılmasında yöneticilerin de yerinin önemli olduğu görülmektedir. Bu yüzden organizasyon kültürünün yaratılmasında yöneticilerin beş farklı boyutta önemi ortaya çıkmaktadır [6].

A. Dönüşümü Yönetmek

Günümüzde yöneticilerin en önemli rollerinden biri bireyleri endüstriyel çağdan bilgi çağına doğru yönlendirmektir. Klasik çalışanlar işleri yaparken yukarıdan almış oldukları emir ve direktifler doğrultusunda hareket ederlerdi. Yeni düzende artık çalışanlar sorunları kendileri tanımlamakta, kendileri karar vermekte ve işinin paradigmasına uygun olarak bilgi ve becerilerini geliştirmektedir. Günümüzün çalışma dünyasında insan kaynaklarının dünyası alt üst olmuştur. Yöneticilerin temel görevlerinden birisi bu dramatik değişim altında yatan temel değişkenleri anlamalarına yardımcı olmaktır. Ayrıca gelecekte nasıl daha farklı olabilecekleri konusunda vizyon yaratmasını sağlamaktır.

B. Esneklik Yaratmak

Günümüzün iş ekolojisinde yaşanan değişimin hızı, değeri ve kompleksliği çalışanları fiziksel ve mental olarak tüketmektedir. Kaos teorisi bize bireylerin daha

çok değişmesi gerektiği konusunda ipuçları vermektedir. Bunun sonucunda yöneticilerin önemli rollerinden biri bireylere daha esnek olmaları konusunda yardımcı olmaktır. Bunun içinde bireylerde ortaya çıkabilecek yeni paradigmlar için değişim kapasitesi yaratması gerekmektedir. Aynı zamanda çalışanlara hiçbir zaman geriye dönülemediği gerçeğini kavratmaları büyük önem taşımaktadır. Bunun içinde yöneticilerin sürekli olarak yaptıkları işlerin içeriğinin de meydana gelen değişimleri sorgulatması gerekmektedir.

C. İstikrarsızlık Yaratmak

Klasik çalışma evreninde temel çalışma mantığı denge üzerine kuruluydu. Başarılı bir organizasyon temel olarak dengeli bulmalıydı. Ancak bu paradigmanın artık günümüzün kompleks ve yenilikçi dünyasında etkili bir şekilde çalışması mümkün olarak görülmektedir. Bunun sonucunda günümüzün yöneticilerinin varolan paradigmayı değiştirmek ve iyileştirmek için organizasyonlarda yaratıcılığı ve yeniliği desteklemeleri başarı açısından büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında organizasyonlarda istikrarsızlık yaratmanın yollarından biriside organizasyon içinde tansiyonu yükseltmektir. Bunun yaratıcılığı desteklediği bilinmekle beraber, yöneticilerin aynı zamanda bu durumun yaratacağı olumsuzlukları engelleyeceği becerilere sahip olmaları gerekmektedir.

Sürekli olarak kendi değerlerimizden rahatsızlık duymamız gerekmektedir. Başarının temel sırlarından birisi de artık sürekli olarak kendi değerlerimize meydan okumaktır. Ayrıca organizasyonlarda sürekli olarak şeytanın avukatlığını(devil's advocate) yapacak elemanların olması organizasyonda istikrarsızlık yaratabilir.

D. Organizasyonlarda Öğrenmeyi Yaratmak ve Sürgit Kılmak

Öğrenme, bilgi çağının olmazsa olmazıdır (sine qua non). Özellikle de organizasyonların kendi kendilerini organize etmeleri açısından öğrenen organizasyonların önemi çok büyüktür. Bu durumda yöneticilerin dikkate alarak bunlardan kendi organizasyonları açısından ders çıkarmaları gerekmektedir. Organizasyonlarda gerçek öğrenmenin kaynaklarından bir tanesi de organizasyon içersinde öğrenmeyi destekleyici şartların oluşturulmasına bağlıdır. Bu da organizasyon içersinde çalışanların, temel olarak risk alması, deneme ve yanılma yolu ile sorunları çözmeye fırsatına sahip olması gibi şartlardan etkilenmektedir.

IX. SONUÇ

Artık bizler küresel dünyanın bir parçasıyız.İçtiğimiz kahve Brezilya'dan, kullandığımız bilgisayar programları ABD den, sürdürdüğümüz araba Japonya'dan bizlere ulaşmakta. Bütün bireyler küresel bu trendin etkisi altında kalarak yeni kaotik bir yaşam stilleri oluşturmaktadırlar.

Dünyada meydana gelen yeni oluşumlar, dünyanın artık aynı coğrafi alan ve kültür yapısına sahip olan bir sistem olarak değerlendirilmesine yol açmıştır. Bu bütünleşme makro anlamda "göballeşme" olarak adlandırılmaktadır. Bu yapının da kendisine özgü kavram ve sistemleri oluşmaya başlamıştır.

Göballeşme olayı ve/veya olgusu 1989 yılında başlayan Doğu Boku'nun yapı değişikliği içine girmesi ve soğuk savaşın bloklar arasında sona ermesi ile, dünyanın yeniden şekillendirilmesi ile başlamıştır. Bu yeni paradigmayla bütün ülkeler globalizasyonun baskısı altına girmiştir. Göballeşmenin bir başka boyutu da, çok farklı birikimlere sahip toplumların bir pazarda rekabet etmeleridir. Bu rekabette, buluş oranındaki artış, üründe , üretim sürecinde ve pazarlama tekniklerinde yeniliklerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Başka bir anlatımla göballeşme, bilginin üretilmesini sağlamış ve bilgiyi en önemli rekabet aracı haline getirmiştir. Artık gerçek güç bilgiye geçmiştir. Böylece bilgi katma değeri en yüksek mal haline gelmiştir.

Göballeşme sürecinde artık şu konuda hiçbir şüphe kalmamıştır. Biz uluslararası topluluk içinde yaşıyoruz. Çünkü iletişim ağı bizim dünyanın her tarafı ile etkin olarak bağlantı sağlamamıza fırsat sağlayabilmektedir.Bu da bütün insanların, dünyanın coğrafi yapısından kaynaklanan problemleri elimine ederek değişim ve gelişmelerden eşanlı olarak etkilenmesini sağlamaktadır. Bu nedenden dolayı bu yeni paradigmayı anlamak da ancak düşünce perspektifinin global ölçekte tutulması ile gerçekleşebilmektedir.

Bu gelişmeler artık çağın globalizm çağı, global ekonomi ve fırsatlar çağı olarak değerlendirilmesine yol açmıştır. Böylece dünyadaki bütün sistemler birbirine bağımlı hale gelmiştir.Bireysel anlamda bu bizim için yaşamımızın bir parçası ve yeni bir yaşam stili olarak karşımıza çıkmaktadır.Bu anlayış organizasyonlar ve devletler içinde aynı şekilde düşünülebilir Böylece günümüzün temel yaşam stiline yön veren bu eğilimler hem ekonomik anlamda hem de politik anlamda küresel paradigmayı yeniden yaratmaktadır. Böylece daha homojen bir dünya kültürü oluşması yolunda, temel gelişmelerin yaşandığını görmekteyiz.

Dünyada yaşanan yukarıdaki dönüşümler ışığında gerçekten kaos teorisi bize organizasyonların ve çalışma dünyasının yeni ekolojisini anlamada önemli modeller

sunmakta mıdır? Yoksa bu modeller hiçbir şekilde uygulama şansı yakalayamamakta mıdır? Şu ana kadar yapılan çalışmalar kompleks yaklaşımları operasyonel alanlarda uygulama şansı yaratmışlardır. Özellikle üretim programları geliştirilmesinde bu gibi modellerden başarılı bir şekilde yararlanılmaktadır. Ve bu uygulamalar organizasyonlara zaman ve para kazanmalarına yardımcı olmuştur.

Teoriler şu ana kadar beşeri sistemlerde tam olarak kullanılamamıştır. Bunların çok küçük bir uygulaması olarak kendi kendine çalışan guruplar veya proje takımları gösterilebilir. Bir çok organizasyonda yapılan uygulamalar sonucunda bu tür uygulamaların çok faydalı sonuçlar ortaya çıkardığı da görülmüştür. Ancak genel olarak belirtmek gerekirse bu yaklaşımların tam olarak hangi noktalarda organizasyonlar ve çalışma açısında kullanılacağı konusunda önemli gelişmeler sağlandığını söylemek zor görünmektedir. Özellikle de beşeri sistemlerde uygulanması için yaşam benzeri programların yapılması gerekmektedir. Bunların sonucunda ortaya çıkan küresel ve kozmopolit yapıdaki sistemler daha iyi anlaşılabilir ve etkin modeller geliştirilme şansı yaratılacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] -----, Merrian Webster's Collegiate Dictionary, 1994, s.365.
- [2] KASIMOĞLU, M., "Organizasyon Araştırmalarında Popülasyon Ekolojisi", 6.Yönetim ve Organizasyonu Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 1998.
- [3] COHEN, D., "Toward a Knowledge Context: Report on the First Annual U. C. Berkley Forum on Knowledge and the Firm", California Management Review, No: 40, Spring 1998, ss.22-39.
- [4] DANIELS J.L.; DANIELS, C., Global Vision, McGraw-Hill, Inc., 1994.
- [5] SARGUT; S, Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, Vayınları, 1994.
- [6] TETENBAUM, T.J., "Shifting Paradigms: From Newton to Chaos", Organizational Dynamics, Spring, 1998, ss.21-32.
- [7] BROWN, S.L.; EISWNHARDT, K.M., "Product Development: Past Research, Present Findings and Future Direction", Academy of Management Review, No: 20 1995, ss.343-378.
- [8] HITT,M. A.; HOSKISSON, R. E.; KIM, H., "International Diversification: Effects on Innovation and Firm Performance in Product Diversified Firms, Academy of Management Review, No: 40, 1997, ss.767-798.
- [9] AKDEMİR, A., "Küreselleşmede Kritik Faktör İşbirliğine Dayalı Rekabet Stratejileri" Anadolu Üni.İ.İ.B.F.Dergisi, 1992, ss.1-2.
- [10] BELOVLAV, J.A., "The Evolving Competitive Paradigm", Business Horizons, March-April, 1996, ss.11-18.
- [11] HURWITZ,A., "Organizational Structures for the "New World Order", Business Horizons, March-April 1996, ss.5-14.
- [12] JOHNSON, G.; SCHOLLES, K., Exploring Corporate Strategy, 1993, Prentice Hall.
- [13] DAFT, L. D., Organization Theory and Design, West Publishing Company, 1995.
- [14] GLEICK J., Kaos, TÜBİTAK, Popüler Bilim Kitapları, 1995, Ankara.
- [15] MINTZBERG, H., The Structuring of Organizations, Prentice Hall, 1979.
- [16] HITT, M.A., "Twenty-First-Century Organizations: Business Firms, Business Schools and The Academy", Academy of Management Review, No: 23, 1998, ss.218-224.
- [17] HAMILTON, J.O.C., "Stanford: Eggheads and entrepreneurs" Business Week, No: 23, June 1997, s.92.
- [18] FROST,P.J.; FUKAMI,C.V., "Teaching Effectiveness in the Organizational Sciences: Recognizing and Enhancing the Scholarship of Teaching, Academy of Management Journal, No:40, 1997, ss.1271-1281.