

ÜNİTE - 5 İKTİSADİ ÖRGÜT KURAMLARI

İKTİSADİ KURAMLARA GİRİŞ

Örgütsel iktisat alanında iki ana dal vardır: İşlem maliyetleri kuramı ve vekalet kuramı.

İşlem Maliyetleri: Kişi veya örgütler arası alışverişleri yönetmek için yapılan pazarlık, izleme ve yönetim maliyetlerinin tümüdür.

İşlem Maliyetleri Kuramı: Örgütün amacının çevreyle ve örgüt içindeki yapılan kaynak alışverişlerinin maliyetlerini en aza indirmek olduğunu öne süren örgütsel kuramdır.

Vekalet kuramı örgütü örgüt sahipleri (**asiller**) ve çalışanlar (**vekiller**) arasında bir dizi sözleşme olarak görür.

Asiller: Örgütün sahipleri ya da hissedarlarıdır.

Vekiller: Asiller tarafından örgütü yönetmek üzere istihdam edilen yönetici ve çalışanlardır.

Vekalet Maliyetleri: Vekil davranışlarını izleme ve sözleşme şartlarını uygulama maliyetleridir.

Bilgi Asimetrisi: İşlemlerle ilgili bilgilerin taraflar arasında eşit dağılmamış oluşudur.

İŞLEM MALİYETLERİ KURAMI

İşlem: Mal ve hizmetlerin örgüt içinde gruplar arasında veya örgütsel sınırlar arasında alışverişidir.

Pazar: İşlemlerin örgüt sınırları dışında taraflar arasında alış-veriş yoluyla yürütüldüğü piyasadır.

Hiyerarşi: İşlemlerin örgüt sınırları içinde ast-üst ilişkileri çerçevesinde yürütülmesidir.

Hiyerarşik veya Bürokratik Kontrol: Örgütün mal ve hizmet üretimi için ihtiyaç duyduğu işlemleri dış sözleşmelerle piyasa mekanizmasına ihale etmek yerine iç sözleşmeler yoluyla kendi bünyesinde gerçekleştirmesi durumudur.

Pazar Kontrolü: Örgütün mal ve hizmet üretimi için ihtiyaç duyduğu işlemleri iç sözleşmeler yoluyla kendi bünyesinde gerçekleştirmek yerine dış sözleşmelerle piyasa mekanizmasına ihale etmesi durumudur.

İşlem maliyetleri kuramının iki temel davranışsal varsayımı vardır: Sınırlı rasyonellik ve fırsatçılık.

Sınırlı Rasyonellik: Kişilerin bilgi derleme ve işleme yetilerinin kısıtlı olmasıdır.

Fırsatçılık: Kişilerin kendi çıkarlarını ön plana almaları ve bu amaçla gerekirse karşı tarafı yanıltmaları durumudur.

Sözleşmeye Has Yatırımlar: Belli bir alışveriş ilişkisine katma değer yaratmakla birlikte başka bir alışveriş ilişkisinde herhangi bir değeri olmayan becerilere, teçhizata ve bilgiye yapılan yatırımlardır.

Sözleşmeye has yatırımlar dört tipe ayrılmaktadır: Mekânsal, fiziksel, iş gücü ve tahsis edilmiş yatırımlar. Mekânsal yatırımlar taşıma ve envanter maliyetlerini aşağıya çekmek üzere yerleştirilmiş gayrimenkuller, yani taşınmaz mallardır. Fiziksel yatırımlar söz konusu işleme özel teçhizat ve makinelerdir. İşgücüyle ilgili yatırımlar sözleşme özelinde geliştirilen insan sermayesi veya bu sözleşme için çalışanlara verilen eğitimlerdir. Tahsis edilmiş yatırımlar ise bu sözleşme için yapılmış ve başka bir sözleşme için kullanılmayan büyük çaplı yatırımlardır.

Küçük Sayılar Sorunu: Örgütün az sayıda potansiyel alışveriş partnerinin olması durumudur.

Örgütler sözleşmeye has yatırımlar gerektirmeyen mal ve hizmet alışverişini yapıyorlarsa, çevresel belirsizlik azsa, çok sayıda potansiyel alışveriş partneri bulunuyorsa işlem maliyetleri düşüktür. Bu ortamlarda bir örgütün pazardan doğru bilgi toplaması, pazarlık yapması, firmalar arası ilişkileri takip etmesi kolaydır. Dolayısıyla işlem maliyetlerinin düşük olduğu durumlarda işlemler örgüt sınırları dışında yapılabilir. Bunun tam tersi durumlarda, yani (1) örgütler işleme has yatırımlar gerektiren mal ve hizmet alışverişini yapıyorlarsa, (2) çevresel belirsizlik yüksekse, (3) potansiyel alışveriş partneri sayısı kısıtlıysa işlem maliyetleri yüksektir. Bu tarz ortamlarda örgütün piyasa mekanizmasına güvenmesi zor olacağından ve sözleşmelerde olası her türlü fırsatçı davranışa önlem alınamayacağından örgüt işlemi kendi bünyesinde hiyerarşik (bürokratik) mekanizmalarla tamamlamayı daha uygun bulacaktır.

VEKALET KURAMI

Vekâlet kuramının temel varsayımı örgütlerin asil ve vekil arasındaki çıkar çatışması üzerinden incelenebileceğidir. Bu kurama esas oluşturan ilişkiye göre asil, kendi adına bazı işleri yapması için vekile yetki verir. Büyük modern örgütlerde asiller örgütün sahipleri ve hissedarlarıdır. Bu grup karar verme yetkilerini vekilleri olan yöneticilere bir sözleşme oluşturarak aktarırlar.

Bu ilişkilerde birinci taraf asil, ikinci taraf vekildir. Böylece kuram muhasebe, iktisat, siyaset bilimi, örgütsel davranış ve sosyoloji alanında da kendine yer bulmuştur.

Vekâlet kuramına göre ikili ilişkiler iki önemli sorunu barındırmaktadır:

· Birincisi (a) asil ve vekilin arzu ve amaçlarının uyuşmaması ya da (b) asilin vekilin gerçekten ne yaptığını saptamasının güç ya da masraflı olması nedeniyle yaşanan vekalet sorunu;

- İkincisi ise asille vekilin risk yaklaşımlarının uyuşmamasıdır.

Çıktı Odaklı Sözleşmeler: Vekilin performansının yaptığı işin çıktısına bağlı olarak belirlenmesini öngören yaklaşımdır.

Davranış Odaklı Sözleşmeler: Vekilin performansının asil tarafından belirlenen prosedürlere uygun davranıp davranmadığına bağlı olarak belirlenmesini öngören yaklaşımdır.

Çıktı temelli sözleşmeler asille vekilin hedeflerini birleştirdiğinden davranış birlikteliği sağlayarak vekili fırsatçılığını ve asille vekilin çıkar çatışmalarını azaltmaktadır. Ancak bazı işler gözlem ve değerlendirmeye yeterince açık değildir. Bu tarz bir iş ancak çıktılarına bakılarak yorumlanabileceğinden çıktı temelli sözleşmeler daha anlamlı olacaktır. Benzer bir durum çıktıların kolay ölçülüp ölçülemediği durum için de geçerlidir. Bazı çıktılar zaman almakta, bazıları manevi boyutta olmakta, bazıları ise örgütte birden fazla ekip ya da yöneticinin ortak gayretiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durumlar söz konusu olduğunda çıktı temelli sözleşmeler cazip olmamaktadır.

Sözleşme tipini etkileyen bir diğer etmen de ilişkinin süresidir. Asilin uzun vadeli ilişkilerde vekilin davranışlarını daha rahat değerlendirmesi beklenir, dolayısıyla davranış temelli sözleşmeler daha uygun olabilecektir. Kısa süreli ilişkilerdeyse asille vekil arasındaki bilgi asimetrisi daha fazla olacağından çıktı odaklı sözleşmeler tercih edilmelidir.

Ahlaki Risk: Vekilin sözleşmesine uygun biçimde davanmayarak işten kaytarması durumudur.

Kötü Seçim: Asilin, vekilin bilgi ve becerileriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadan sözleşme yapması durumudur.

Ahlaki risk ya da kötü seçim sonucunda vekilin davranışları kolaylıkla izlenemiyorsa kurama göre asilin iki opsiyonu bulunmaktadır. Bunlardan biri bilişim sistemlerine yatırım yapmak yoluyla vekil fırsatçılığını kontrol altında tutmaktır.

Bütçeleme sistemleri, raporlama prosedürleri gibi bilişim sistemlerinin yanı sıra, işi kontrol edecek yönetim kurulları ya da ara yönetim kadrolarının oluşturulması da yöneticilerin uygulamaları hakkında bilgi edinmeyi kolaylaştıracaktır.

İkinci opsiyon ise çıktı odaklı sözleşmeler yapmaktır. Örgütün karşılaştığı belirsizliklerin düşük olduğu ortamlarda çıktı odaklı sözleşmelerin kullanılması daha uygun olmaktadır.

Vekâlet kuramında yönetim kurullarının önemli rolü bulunmaktadır. Yönetim kurullarının sorumlulukları örgütten gelen rapor ve bilgiler ışığında örgütün performansını değerlendirme, örgütün üst düzey yönetimine yol gösterme, örgütü iyileştirecek tavsiye ve eleştirilerde bulunmaktadır.

Yani yönetim kurulu hissedarlarla örgütün üst düzey yönetimi arasında aracı rolünü oynar.

ÜNİTE – 6 - YENİ KURUMSAL KURAM

Yeni Kurumsal Kuram: örgütlerin neden ve nasıl birbirine benzediğini araştırır.

Yeni kurumsal kuramcılar başlangıçta örgütsel çevreyi teknik ve kurumsal çevre olarak ikiye ayırmışlardır. Buna göre, teknik çevre örgütlerin verimli çalışmak için uymaları gereken prosedürleri, kurumsal çevre ise meşru olmak için uymaları gereken kurumlan temsil etmektedir. Ancak daha sonra, bu ayırmadan vazgeçerek, teknik çevrenin dahi sosyal olarak inşa edildiğini, yani kurumsal olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Yeni kurumsal kuramın temel kavramları, kurum, kurumsallaşma, meşruiyet, örgütsel alan ve eş biçimliliklerdir.

KURUM VE KURUMSALLAŞMA

Eski kurumsal anlayışta Selznick (1949), örgüt ve kurum kavramlarını ayırmaktadır. Örgüt, amaçlara ulaşmak için sadece rasyonel bir araçtır, kurum ise araçsal değeri ötesinde sembolik bir değer kazanmış bir örgüttür. Kurum olan örgüt, ortak değerlere adanmış ve kendine özgü istikrarlı bir karakter edinerek diğerlerinden farklılaşan örgüttür. Öyle ki kurum hâline gelmiş bir örgüt, başarısız dahi olsa hayatını sürdürmeye devam eder çünkü çalışanlar ve çeşitli toplumsal kesimler tarafından kendisine bir değer atfedildiği için çok sorgulanmaz. Eski kurumsal anlayışa göre kurumsallaşma ise “düzensiz ve gevşek bir örgütlenmeden ya da teknik faaliyetlerden, düzenli, istikrarlı ve sosyal olarak bütünleşik örüntülerin doğması” anlamına gelmektedir.

Kurum: Toplumsal davranışa anlam ve istikrar kazandıran, sosyal olarak inşa edilmiş davranış örüntüleri ve kural sistemleridir.

Kurumsallaşma: Bir davranış örüntüsünün tekrarlanarak, insanlardan bağımsız kural benzeri bir statü kazanma sürecidir.

Kurumlar insanlar tarafından tarihsel olarak yaratılmış ancak artık insanlardan bağımsız bir nesnel gerçeklikmiş gibi normal kabul edilen, kanıksanmış davranış örüntüleri ya da kural sistemleridir.

Fazla sorgulanmadığı ve normleştirildiği için de sürekli tekrarlanır ve böylelikle yeniden üretilir.

Kurumlar, bir yandan hangi durumda nasıl davranılması gerektiğine dair seçenekler sunarak insanların davranışa geçmesini mümkün kılarken diğer yandan da insan davranışlarını belirli seçeneklerle sınırlandırır. Bu anlamda, toplumsal davranışa anlam ve istikrar kazandırarak”, toplumsal düzeni sağlar.

Kurumların **bilişsel boyutunun** toplumsal temeli kanıksanmış (alışılmış) olmasıdır. Bu boyut, örgütlerin kurumlara farkında olmadan uymasını sağlar. Bir kurumun, toplumsal alanda görünür bir şekilde yaygın olması, bu kurumun örgütler tarafından benimsenmesini sağlayan en önemli taşıyıcı mekanizmadır.

Bilişsel Boyut: Bilişsel süreç, bilginin zihinsel olarak edinilmesi, kavranması ve kullanılması sürecidir. Kurumların bilişsel boyutu, kurumların bir kalıp olarak insanların zihninde var olabileceğine karşılık gelir.

Ahlaki Boyut: Ahlâk, belirli bir zaman ve mekânda toplumun kişilerden uymasını beklediği doğru davranışlardır. Ahlaki boyut, kurumların toplum tarafından doğru davranış biçimi olarak görülmesine karşılık gelir. Bir kurumun **ahlaki** boyutunun toplumsal temeli ise o kurumun ahlâken doğru ve uygun olmasıdır. Taşıyıcı mekanizmalar ise eğitim, meslekleşme ve belgelendirme sistemidir.

Kuralcı Boyut: Kurallar, yaptırımlar yoluyla belirli bir toplumsal davranışı zorunlu kılan, çoğu zaman yazılı ifadelerdir. Kuralcı boyut, kurumların yaptırımlar içeren kurallarla desteklenebileceğini gösterir.

Kurumların kuralcı boyutunun toplumsal temeli ise kurumlara iliştilmiş yaptırımlardır. Bu yaptırımları sağlayan taşıyıcı mekanizmalar ise bir kuruma uyulmasını sağlayan yasalar yönetmelikler ve sözleşmelerdir. Yaptırımlar, kurumlara uyulmadığı takdirde örgütlerin ya da kişilerin bir biçimde cezalandırılmasını sağlar.

MEŞRUIYET VE TÜRLERİ

Yeni kurumsal kuramın en önemli tezlerinden biri, örgütlerin bilinçli ya da bilinçsiz biçimde meşruiyet kazanma çabası gösterdikleridir. Bunun en önemli nedeni, meşruiyetin örgütlerin hayatta kalma şansını artırdığıdır.

Meşruiyet: Bir eylemin, kurumlara göre istenen, uygun ya da doğru olduğuna dair genel algıdır.

En kısa tanımıyla meşruiyet, “toplumsal kabul edilebilirliktir”. Daha genel ve kapsamlı bir tanım ise “toplumsal olarak inşa edilmiş belirli bir normlar, inançlar, değerler ve tanımlar sisteminde, bir varlığın eylemlerinin, istenen, uygun ya da doğru olduğuna dair genel algı ya da varsayımdır.”

Bilişsel, ahlaki ve faydacı meşruiyet olmak üzere üç tür meşruiyet vardır.

Örgütsel Meşruiyet: Mevcut kurumların bir örgütün varlığını açıklanabilir veya anlaşılabilir kılma derecesidir.

Bilişsel Meşruiyet: Aksi düşünülemez kadar kanıksanmış olmaktan kaynaklanan meşruiyet türüdür.

Ahlaki Meşruiyet: Ahlâki değerlere uygunluktan kaynaklanan meşruiyet türüdür.

Faydacı Meşruiyet: Rasyonel çıkarılara ve kurallara uygunluktan kaynaklanan meşruiyet türüdür.

Bilişsel meşruiyet, diğer meşruiyet türlerine göre en az fark edilen ancak en güçlü meşruiyet türüdür. Bu tür meşruiyete sahip kurumlar, aksi dahi düşünülemez ve sorgulanamaz statüsü kazanırlar.

ÖRGÜTSEL ALAN VE EŞ BİÇİMLİLİK MEKANİZMALARI

Yeni kurumsal kuramın temel savlarında biri, aynı örgütsel alanda bulunan örgütlerin taklitçi, ahlâki ve zorlayıcı mekanizmalar nedeniyle eşbiçimli hâle geldikleridir.

Örgütsel Alan: Birbirleriyle görece sık ve anlamlı ölçüde etkileşerek ortak anlam sistemi oluşturan örgütler topluluğudur.

Hoffman’a göre (1999) örgütsel alanı oluşturan en önemli unsur, örgütlerin ortak bir sorunu paylaşmasıdır.

Belirli bir örgütsel alanı oluşturan örgütler zaman içinde eş biçimli hâle gelirler.

Örgütlerin eş biçimli hâle gelmesi, taklitçi, ahlâki ve zorlayıcı olmak üzere üç mekanizmayla gerçekleşir.

Taklitçi Eşbiçimlilik: Örgütlerin, belirsizlik karşısında kurumsallaşmış uygulamaları taklit etmeleri sonucunda oluşan eşbiçimlilik.

Ahlâki Eşbiçimlilik: Örgütlerin, eğitim ve meslekleşme sonucunda ahlâken doğru olduğu düşündükleri uygulamaları benimsemesi sonucunda oluşan eşbiçimlilik.

Zorlayıcı Eşbiçimlilik: Örgütlerin, bağımlı oldukları kesimlerin istekleri doğrultusunda belirli uygulamaları benimsemesi sonucunda oluşan eşbiçimlilik.

Taklitçi eşbiçimlilik, daha ziyade kendiliğinden ortaya çıkar.

Ahlâki eşbiçimlilik ise eğitim ve meslek edinme sürecinde “doğru” olduğu öğrenilen uygulamaların benimsenmesi sonucunda gerçekleşir.

Zorlayıcı eşbiçimlilik, örgütlerin kaynaklar açısından bağımlı oldukları diğer örgütlerin beklentilerine uymaları sonucunda ortaya çıkar.

Geleneksel Yayılma Tezi: Bir uygulamayı erken dönemde benimseyen örgütler ekonomik kazanç elde etmek, geç dönemde benimseyenler ise meşruiyet elde etmek için benimserler.

Yeni Yayılma Tezi: Bir uygulamayı erken ve geç dönemde benimseyenler, hem ekonomik hem de sosyal fayda elde etmek için benimserler.

Yönetim Modası: Belirli yönetim uygulamalarının rasyonel ilerleme sağlayacağına dair yayılan geçici ortak inanç. Özellikle son yirmi yıldır dünyada ve ülkemizde, kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi, değişim mühendisliği, yalın üretim, altı-sigma, dengeli ölçüm kartı gibi birçok yönetim uygulaması, birbiri ardına örgütler arasında hızlı yayıлып, kısa bir süre sonra unutulmaktadır.

KURUMSAL ÇEŞİTLİLİK VE DEĞİŞİM

Ayrı Tutma: Kurumsal olarak desteklenen bir uygulamayı benimsermiş gibi yapma, kağıt üzerinde benimsemektir.

Kurumsal baskılar karşısında örgütlerin beş temel strateji izleyebilir. Uyma, uzlaşma, kaçınma, karşı koyma, manipüle etme. Uyma stratejisi, yeni kurumsal kuramın sıklıkla vurguladığı, kurumsal baskılara, farkında olmadan, taklit ederek ya da zorunlu olarak itaat etmek anlamına gelmektedir. Uzlaşma stratejisi, kurumsal çevredeki talep sahipleriyle pazarlık etme, farklı kurumsal baskıları dengeleme ve kısmen benimseme şeklinde gerçekleşmektedir. Kaçınma stratejisi, kâğıt üzerinde benimseme (ayrı tutma), dışsal denetimden kaçınma ya da kurumsal baskının olmadığı başka bir alana kaçma gibi taktikleri kapsamaktadır. Karşı koyma ise kurumsal baskıları göz ardı etme, eleştirme ve hatta kurumsal baskıların rasyonel olmadığını ileri sürme seçeneklerini içermektedir. Manipülasyon stratejisi, kurumsal baskıda bulunan kesimleri örgütün birer üyesi hâline getirme, bu kesimlerin algılarını kamuoyu oluşturarak değiştirme veya bu kesimler üzerinde baskı uygulama seçeneklerini kapsamaktadır.

Oliver'a göre, örgütlerin hangi stratejileri izleyecekleri, kurumsal baskının nedenine, baskı yapan aktörün kimliğine, baskının hangi bağlamda yapıldığına, baskının türüne ve nasıl yapıldığına bağlı olarak değişebilmektedir.

Kurumsal Mantık: İnsanların sosyal dünyayı anlamlandırmasını sağlayan ve davranışlarını biçimleyen, kurumsallaşmış uygulamalar, varsayımlar, değerler ve inançlardır. Toplumsal yaşamda egemen olan en temel kurumsal mantıklar, kapitalizm, bürokrasi, demokrasi, aile ve dindir.

Kurumsal değişime neden olan faktörler örgütsel alanın dışından ya da içinden kaynaklanan faktörler olabilmektedir. Dışsal faktörler genellikle, örgütsel alanı çevreleyen ekonomik, politik ve sosyal çevrede yaşanan değişimler ve krizlerdir.

Kurumsal değişimi alan içinden tetikleyen bir başka unsur ise alanda egemen olan kurumlar arası çelişkilerdir. Seo ve Creed'e (2002) göre, kurumsal değişime zemin oluşturan dört tür kurumsal çelişki vardır. İlki, meşruiyet kaygılarının verimliliği azaltmasıdır. İkincisi, kurumlara fazla uyumun esneklik kabiliyetini azaltmasıdır. Üçüncüsü, kurumların içindeki uyumluluğun kurumlar arasında uyumsuzluğa neden olmasıdır.

Son kurumsal çelişki ise eş biçimliliğin farklı çıkarların çatışmasına yol açmasıdır.

Bu dışsal değişimlerin ya da içsel çelişkilerin otomatik olarak örgütsel alanlardaki değişime neden olduğunu söylemek mümkün değildir. Değişimin gerçekleşebilmesi için, örgütsel alandaki çeşitli aktörlerin mevcut kurumlara ilişkin tatminsizliğinin farkında olması, bu tatminsizliğin giderilmesi yönünde istekli olması ve değişimi gerçekleştirmek için gerekli kaynaklara ve güce sahip olması ve ortak eyleme geçmesi gerekmektedir. Kurumsal Girişimci: Yeni kurumların doğmasını, mevcut kurumların sürmesini veya çözülmesini sağlayan aktörler.

Kurumsal İş: Kurumsal girişimcilerin kurumları etkilemek için giriştikleri eylemler. Kurumsal iş, kurumları yaratma, muhafaza etme ve çözme olmak üzere üç grubunu kapsar.

ÜNİTE - 7 ELEŞTİREL YÖNETİM ÇALIŞMALARI

ELEŞTİREL KURAM

Eleştirel kuram, toplumsal dünyanın incelenmesi söz konusu olduğunda, bilimsel bilginin ancak eleştiri yoluyla üretilebileceğini iddia eder. Bu nedenle kendisini eleştirel sosyal bilim olarak da adlandırır. Konuyla ilgili literatürde bazen radikal sosyoloji, müdahaleci sosyoloji, eleştirel yorumlayıcı sosyoloji vb. kavramlarla ifade edildiği de görülmektedir. Hatta zaman zaman sömürü, baskı, adaletsizlik, dengesiz güç ilişkileri, çarpık iletişim, sınıf çatışması, cinsiyet ayrımcılığı vb. eleştirel bir duruşu gerektiren çok sayıda kavramın dahil edildiği geniş anlamli bir terim olarak da kullanılmaktadır. Eleştirel kuramın tüm bu farklı biçimler ve adlandırmalar altında tanımlanmaya çalışılan en temel özelliği, pozitivist toplum kuramına yönelik itirazı ve ona ilişkin sorgulamalarıdır. Eleştirel yaklaşıma göre pozitivism, insan özgürleşmesinin ana araçları olan eleştirel teorilere karşı en ciddi tehdittir.

Eleştiri: Bir insanı, bir eseri, bir konuyu, doğru ve yanlış yanlarını bulup göstermek amacıyla inceleme işi. tenkittir. Felsefedeki anlamıyla, özellikle bilginin temellerini ve doğruluk durumunu inceleme, sınama, yargılama.

Eleştirel sosyal bilim yaklaşımı. Kari Marx ve Sigmund Freud'a kadar uzanır ve Theodor Adorno, Erich Fromm ve Herbert Marcuse tarafından ayrıntılandırılmıştır. 'Eleştiri' geleneğinden gelen çok sayıda farklı teoriden esinlenmesine karşın, kimliğini daha çok Frankfurt Okulu ile bulmuştur.

Frankfurt Okulu: Adını 1923 yılında Frankfurt'ta kurulan Araştırmalar Enstitüsü'nden alan, bu enstitü çevresinde toplanan kimi önemli düşünürlerin meydana getirdiği harekete ya da düşünce akımına verilen addır. Eleştirel teori, sosyal ilişkilere sinmiş olan ideolojik yanılsamaları ortaya çıkarmaya çalışır; toplumsal olgulara ilişkin tarafı ve yanlış açıklamalar ortaya koyan teorileri eleştirel bir analize tabi tutar. Bu yaklaşımın önemli bir özelliği, toplumdaki mevcut iş bölümü sistemini ele alması ve bu sistemin gizlediği ya da maskeleydiği meseleleri sorgulamasıdır.

Eleştirel sosyal bilimin benimsediği yaklaşımın özellikleri şöyle özetlenebilir:

• Eleştirel kuramcı için bilimsel araştırma yürütmenin amacı, sadece toplumsal dünyayı incelemek değil aynı zamanda onu değiştirmektir.

• Eleştirel teoriye göre gerçekliğin birçok düzeyi vardır ve yüzeyde gözlemlenenler, kolaylıkla daha derin düzeylerdeki önemli yapıları veya nedensel mekanizmaları gizleyebilir.

• Eleştirel kuramcılara göre toplum insanlardan önce var olur ancak onların aktif katılımıyla sürekli hâle gelir.

• Eleştirel kuramcıya göre bilgi, insanları geçmiş düşünme biçimlerinin zincirlerinden kurtarabilir ve çevrelerindeki olayların denetimini ele almalarına yardımcı olabilir.

Pozitivism, köklerini Aydınlanma düşüncesinde bulan ve bugünlere kadar uzanan bilim anlayışıdır ve şu temel noktalarda eleştirel teorinin eleştirilerine konu olur:

• Pozitivizmde bilgi, gözlem ve deney yoluyla elde edilir; doğa bilimlerinde olduğu gibi sosyal bilimlerde de sadece gözlem ve deney yoluyla sınanabilen bilgi bilimseldir.

• Eleştirel teoriye göre, pozitivismi benimseyen bir sosyolojik bakış açısı toplumsal olguları doğrudan gözlemlenebilir yönleriyle yani görüldükleri hâlleriyle inceleme konusu yapar; bu olguların tarih içinde şekillendirildiklerini göz ardı eder.

• Pozitivism, şu anki toplumu, devam eden tarihsel sürecin belirli bir aşaması olarak görmez. Onun yerine değişmeyen bir toplumsal düzen arayışındadır.

• Eleştirel yaklaşım, pozitivist sosyal bilimi anti-demokratik olmakla ve aklın kullanımında hümanist olmamakla eleştirmiştir. Çünkü bireylerin hislerinin ve düşüncelerinin etkisini önemsemez; toplumsal bağlamı ve değerleri görmezden gelir.

• Eleştirel teorisyenler pozitivismin mutlak akıl ve mutlak doğru kavramlarına da itiraz ederler.

• Eleştirel yaklaşıma göre bir teori kendine dönebilmeli, kendi savdukları üzerinde de düşünebilmelidir.

ELEŞTİREL YÖNETİM ÇALIŞMALARININ ORTAYA ÇIKIŞI

Eleştirel yönetim çalışmalarının ortaya çıkışını hızlandıran bazı gelişmeler şunlardır:

• 1980'lerde İngiltere'de kendini gösteren sendikalaşma karşıtlığı sonucu yönetici kesim güç kazanmıştır. Bu dönemde yönetimde etkinlik, verimlilik, performans gibi kavramlar ön plana çıkmış, bunu sağlayacak olan yöneticilere özel bir önem verilmiştir.

• Bütünüyle yöneticilerin uzmanlığına bırakılan örgütler alabildiğine bürokratik ve hantal yapılar hâline gelmiştir. Bu durum, küreselleşen kapitalizmin yarattığı rekabet koşullarına ayak uyduramayan bu örgütlerdeki batı yönetim modellerinin sorgulanmasını gündeme getirmiştir.

• Yönetim krizini ortaya çıkaran temel nedenin modernist yönetim biliminin kendisi olduğu düşünülmüştür. Pozitivizmin yönetim araştırmalarında yarattığı yöntem krizi, alternatif araştırma yaklaşım ve yöntemlerine kapı açmıştır.

Eleştirel yönetim çalışmaları, bu temel gelişmeler sonucunda doğmuş ve 90'lı yılların ikinci yarısından itibaren de kabul görmeye başlamıştır.

ELEŞTİREL YÖNETİM ÇALIŞMALARININ GENEL ÇERÇEVESİ

Eleştirel yönetim çalışmalarının temel amaçlarından biri, geleneksel ve yaygın kabul görmüş yönetim düşüncesini eleştirerek, örgütsel hayatta kullanılan kavramların arka planını teşhir etmektir.

Eleştirel yönetim bakış açısıyla yürütülen tüm çalışmalarda temel bazı benzerlikler görülür:

• Eleştirel yaklaşım, “Örgütlerde devam eden düzen neyse, o zaten olması gerektir. Alternatif bir işleyişten bahsedilemez.

• Eleştirel yönetim çalışmaları, örgütlerde belli bir kesimin çıkarlarının herkesin ortak çıkarı gibi gösterilmesine karşı çıkar. Eleştirel yaklaşıma göre işletmelerde karar alma ve uygulamada öncelik yöneticilere tanınmıştır.

• işletme yönetiminde geleneksel bakış, performansın sürekli olarak artırılması

Bu hedefler için çalışanların kapasitelerini en etkin şekilde kullanmak ve onları düzenli olarak kontrol etmek gerekir. Takım çalışması, kararlara katılım, iş zenginleştirme vb. uygulamalar çalışanların iş performansını artırdığı için önemsenir ve tavsiye edilir.

Örgüt araştırmalarındaki geleneksel yaklaşımın bir özelliği, örgüt yöneticilerine yardımcı olacak bilgiyi üretmektir. Oysa eleştirel yönetim çalışmaları bilgiyi sadece yönetsel etkinliği ve üretim verimliliğini artırıcı bir araç olarak görmez; öncelikli hedefi yönetime yardım etmek değildir. Aksine, iktidar ve baskı mekanizmalarının örgütlerdeki kullanım biçimlerini inceler ve yönetime tarafsız bakan bir bakış açısı geliştirmeye çalışır.

Eleştirel yönetim çalışmalarında yönetim, denetimi vurgulayan, doğanın ve insanın sömürülmesine olanak tanıyan bir anlayışı temsil eder. Eleştirel yönetim çalışmalarının amacı, tahakküm (baskı) ilişkilerinden uzak toplumlar ve iş yerleri yaratabilmektir.

Eleştirel yönetim çalışmaları iş süreçlerini insanileştirme, bürokratik yapılara alternatif yaratma, iş yerinde demokrasiyi gerçekleştirme, yönetime çalışanların katılımını sağlama amaçlarını taşır.

Eleştirel yönetim çalışmalarının bu düşünceden yola çıkılarak geliştirilen önemli kavramlarından biri özgürleşmedir.

Özgürleşme: Örgütlerdeki bireylerin, sosyal ve psikolojik sınırlamalardan kendilerini kurtarmalarını anlatan eleştirel yönetim yaklaşımı kavramı.

Eleştirel kuram, çeşitli grupların çıkarlarının aynı anda ve oranda temsil edilmesi gerektiğini ortaya koyar.

ELEŞTİREL YAKLAŞIMIN ÖRGÜT ÇALIŞMALARINA KATKISI

Eleştirel teori, örgütler ve onların yönetimi ile ilgili meseleler üzerinde sorgulayarak düşünmemizi sağlayan bazı kavramlara işaret eder. Bir ülkede teknik uzmanların yönetimde egemen olması ve yönetici kadroların siyasetçilerden daha çok, bu tür uzmanlardan oluşması anlamına gelen teknokrasi, yanılısama, dengesiz güç ilişkileri ve özgürleşme bunlardan bazılarıdır.

Eleştirel yönetim çalışmalarının genel çerçevesini biraz daha netleştirmek gerekirse, bu tür çalışmalardaki eleştirilerin en genel hatlarıyla

• yaratıcılık ve gelişme niteliklerinden yoksun, kısıtlanmış bir çalışma ortamının doğmasına,

• kişiler arasında eşitsizlik yaratan sosyal ilişkilerin ortaya çıkmasına,

• bu ilişkilerde öncelikler belirlenirken herhangi bir ayrımcılık yapılmasına,

• çalışanların sosyal gerçeklikleri yok sayılarak düşünce yapılarının denetlenmesine ve tektipleştirilmesine,

• ekolojik yapının önemli düzeyde zarar görmesine,

• çalışanların, tüketicilerin ve toplumun değerlerinin ve genel politik-ahlaki yargılarının kirletilmesine, neden olan tüm örgütsel yapıları ve yönetim uygulamalarını sorgulamamızın yolunu açtığı söylenebilir.

ÜNİTE - 8 POSTMODERN ÖRGÜT KURAMI POSTMODERNİZME GİRİŞ

Modernizm: Modernizm, insanoğlunun aklıyla evrende varolan her şeyi öğrenebileceğine, onu istediği gibi yönlendirerek gerçek mutluluğa kavuşacağına inanan bir düşüncenin ürünüdür.

Aydınlanma: İnsan ve doğayı ortak bir akıl paydasında birleştirerek, akli nesnel bilginin üretim kaynağı, insanı da üretilen bu nesnel bilgiyle evreni sınırsız bir şekilde dönüştürme hak ve yetkisine sahip gören, kendi zihinsel ürünleri dışında, insanın hayatını biçimlendirecek hiçbir ilke ve değer kabul etmeyen anlayıştır.

Hümanizm: ilahi nitelikte ve öbür dünya ile ilgili olanın değil, bu dünya ve insanla ilgili olanın yüceltildiği bir genel eğilimin uç noktasını teşkil eden ve insanı, kendi üzerinde sınırlayıcı hiçbir otorite ihtiyacı olmayan bir varlık olarak tanımlayan; onu, hakikatin yegâne ölçüsü ve kaynağı olarak kabul eden bir dünya görüşüdür.

Sekülerizm: Dinsel olan veya dinsellik atfedilen bütün değer ve ilkeleri bireysel ve toplumsal yaşamın dışına iten, sadece bu dünyayı yaşanabilir kabul edip, öte dünya ile ilişkiyi koparma temeline dayalı, insan- merkezci bir düşünme ve yaşama biçimini ifade eder.

Modernizmin modern yönetim ve örgütlenme yaklaşımlarını da etkileyen temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- Modernizm akılcıdır. • Modernizm belirlenimcidir.
- Modernizm gerçekçi ve pozitivisttir. • Modernizm sistemattir.
- Modernizm ilerlemecidir. • Modernizmin insanlık için büyük projeleri vardır.
- Modernizm tektipleştirici, homojenleştiricidir.

Postmodernizm: Modernizmin akılcılık, ilerlemecilik, belirlenimcilik, sekülerizm, hümanizm, yapısalcılık, işlevselcilik gibi temel yaklaşımlarının tümünü reddeden ve bunlara alternatif yaklaşım biçimleri öneren düşünce biçimidir.

Postmodernizme yönelik yaklaşımlar belli başlı beş grup altında toparlanabilir:

- Birinci yaklaşım, bilgi ve bilim felsefesi alanında, aydınlanma ideallerinin reddedilmesidir.
- Bir başka yaklaşım Marksist düşünürlerin yaklaşımıdır.
- Üçüncü bir yaklaşım, Kuram, Kültür ve Toplum dergisi etrafında şekillenen yaklaşım. (Turner, Robertson, Stauth ve Featherstone)
- Dördüncü bir yaklaşım, Giddens ve Beck'in postmodernizmi modernizmin daha da radikalleşmiş bir hâli olarak gören yaklaşımıdır.
- Son yaklaşım da modernizme yönelik postmodern eleştirilerdeki haklılıkları kabul etmekle birlikte, çözümün yine de modernlik içinde aranması gerektiğinde ısrar eden Habermas'ın yaklaşımıdır.

Postmodernizm örgüt kuramına yansıyan yönleri ile gözden geçirildiğinde şu özellikler öne çıkmaktadır:

- Postmodernizm; düzenliliği, mantık ve simetriyi yadsır, çelişki ve karışıklıktan hoşlanır.
- Postmodernizm, modernliği oluşturan ve Batı medeniyetinin ürünü olan deneyim birikimi, sanayileşme, kentleşme, ileri teknoloji, modern ulus devlet, kariyer, bireysel sorumluluk, bürokrasi, liberal demokrasi, hoşgörü, hümanizm, eşitlikçilik, nesnellik ve gayrişahsilik gibi değer ve kurallara karşı çıkar.
- Postmodernizm, modern öznede temellenen evrensel bir ahlak anlayışına özellikle de faydacılık ve bireycilik anlayışına karşı çıkar.
- Postmodernizm, evrenselciliğe karşı çıkar, genel geçer, evrensel bir bilgiye karşı şiddetli bir saldırı yöneltir.
- Postmodernizm, ilerleme düşüncesini reddederek bugünün geçmişten, modernin modern öncesinden, kent yaşamının köy yaşamından vs. daha üstün olduğu düşüncesini kabul etmez.
- Postmodernizm, temsili bir sahtekârlık olarak görürken demokrasiye de şüpheyle bakar, birçok yeni siyasi hareketi destekler, çoğulculuğu, çok-kültürlülüğü savunur.
- Postmodernizmin bir başka özelliği de eklektik oluşudur. Tek doğru anlayışının yadsınması birden çok doğruyu gündeme getirmiş, bunun sonucu da her türlü bilginin insanlığa katkı sağlayabileceğini kabul eden ve her şey gider sloganıyla ifade edilen eklekti(s)iizm yani seçmecilik olmuştur.
- Postmodernizm anti-pozitivisttir.
- Postmodernizm yorumsamacıdır.

POSTMODERNİZM VE ÖRGÜT KURAMLARI

POSTMODERN ÖRGÜT KURAMI

Dönemsel Postmodernizm: Postmodernizmin 1970'li yıllardan itibaren modern sonrası olarak adlandırılan dönemde meydana gelen ekonomik ve toplumsal kurumların örgütlenme biçimindeki dönüşümleri ifade eden yorumudur (Bell, Drucker, Jameson, Harvey)

Felsefe Postmodernizm: Postmodernizmin modernizm düşüncesine yönelik kapsamlı eleştirilerden oluşan yeni bir felsefe yaklaşımı ifade eden yorumudur (Lyotard, Foucault, Derrida, Baudrillard, Deleuze, Guattari, Nietzsche)

Post-Modern Yönetim ve Örgütlenme Biçimleri

Post-modern dönemin post-bürokratik örgütlerinin özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

- Finans ve ham madde kaynaklarının sınırlar arasında ve bir yerden diğerine hızla yer değiştirebilir hâle gelmesi,
- Stok devir oranlarını düşüren ve yatırım geri dönüş oranlarını artıran tam zamanında üretim felsefesinin maliyetlerin neredeyse üretim anında ortaya çıkan bir olgu hâline getirmesi,
- Gelişen bilgi teknolojileri yardımıyla yer anlayışlarının değişmesi,
- Sanal örgütlerin ortaya çıkması ve örgütün sınırlarının belirsizleşmesi,
- Tedarikçiler, danışmanlar, taşeronlar gibi iş birliği yapılan örgütlerin iş hayatındaki etkilerinin asıl üretimi gerçekleştiren firma kadar bazen ondan daha önemli hâle gelmesi,
- İş bölümü ve uzmanlaşma yerine çoklu yeteneklere sahip çalışanlara duyulan ihtiyacı artıran proje bazlı örgütlenmelerin geleneksel kariyer anlayışını değiştirmesi,
- Ofis kavramının ortadan kalkması ve buna bağlı olarak geleneksel mesai anlayışının değişmesi,
- Belirsizliğin ortadan kaldırılmaya değil de yönetilmeye çalışılması.
- Pek çok örgütün temel iş tanımlarının değişmesi.
- Çalışanların iş tanımlarının karmaşıklaşması.
- Örgütlerin birbiriyle rekabet hâlindeki pek çok bakış açısı, deneyim, rol ve kimliklerden oluşan bir karmaşa ortamı hâline gelmesi.

Postmodern Örgütsel Analiz

- Örgütler sınıfları belli nesnel varlıklar olarak nitelendirilemezler.
- Nesnel olamayan örgütlerin belirli kimlikleri de olamaz.
- Örgütlerin ölçülüp-biçilebilir yapılaraya sahip lider veya yönetici adı altından birtakım aktörlerin örgütleri başarıya götürebilmelerini de şüpheli hâle getirir.
- Örgütler kompleks bir dünyada yaşarlar.
- Örgütler doğal bir denge içerisinde değildirler.
- Bilginin en önemli üretim faktörü, stratejik kaynak olduğu iddiası da boştur.

Postmodern düşüncenin modernizmin örgüt kuramındaki yansımalarına yönelttiği eleştirilerin temelinde üç farklı düşünürün ortaya attığı üç farklı kavram yer almaktadır.

- Yapıbozum: Metinlerin insanların zihinsel arka planlarını yansıtacak şekilde görünenin ötesinde anlamları olduğunu kabul eden ve çeşitli analiz yöntemleriyle bu anlamları ortaya çıkarmaya çalışan yaklaşımdır (Derrida)

- Büyük-anlatı: İnsanlığın tümüne birden doğru yolu gösterme iddiasındaki aydınlanma gibi tarihsel anlatıları; demokrasi, kalkınma gibi büyük hedefleri ifade eden kavramdır. (Lyotard)

- Söylem: Belli bir konudaki düşüncemizi ve belli bir olguya yönelik davranışımızı şekillendiren birtakım eylem ve düşünce kalıplarıdır. (Foucault)

Postmodernizm ve Pazarlama İşlevi

Pazarlamanın tarihsel gelişiminde üç ana dönem bulunduğunu kabul edilmektedir: Üretim odaklı dönem, satış odaklı dönem ve pazarlama odaklı dönem.

Son yirmi yıllık dönem ise pazarlamada postmodern dönem olarak kabul edilmektedir.

Buna göre pazarlamada postmodern dönemin beş farklı özelliği bulunmaktadır: Üst-gerçeklik, parçalanma, üretim ve tüketimin yer değiştirmesi, öznenin merkeziliğini yitirmesi ve zıtların birlikteliği.

Postmodernizm ve Üretim İşlevi

Dönemsel olarak bakıldığında üretim işlevi dört farklı evrede incelenebilir: Basit üretim, Taylorizm, For- dizm ve Post-fordizm.

Post-fordizm: Esnek uzmanlaşma olarak bilinen, üretilen parçaların olabildiğince küçük hücreler hâlinde üretime sokulmasıyla üretim hattının farklı ürünlerin üretimine kısa sürede hazır hâle getirilebilmesine imkân sağlayan ve böylece üretim hızını artıran bilgisayar destekli bir sistem.

Postmodernizm ve Muhasebe İşlevi

Üretim işlevinin aksine, muhasebe ve postmodernizm ilişkisinin daha çok felsefi bir çerçevede ele alındığı görülmektedir.

Postmodernizm ve İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevi

Katı İnsan Kaynakları Modeli: Modern yönetim anlayışına dayalı, iş etütleri aracılığıyla çalışanları en verimli olabilecekleri şekilde örgütlemeye çalışan personel yönetimi yaklaşımıdır.

Yumuşak İnsan Kaynakları Modeli: Post-modern dönemin yönetim anlayışına dayalı, çalışanları birer kaynak olarak gören ve her birinin farklı özelliklerini geliştirerek onlardan yararlanmaya çalışan insan kaynakları yönetimi yaklaşımıdır.

