

Tuğba İMADOĞLU Weber'in Demir Kafesi Örgütsel Değişimi Etkiler Mi.docx

Weber'in Demir Kafesi Örgütsel Değişimi Etkiler Mi?

Tuğba İmadoğlu¹

Mustafa Fedai Çavuş²

Özet

Günümüzde siyasal, kültürel, ekonomik, sosyal, teknolojik olmak üzere birçok alanda sürekli bir değişim söz konusudur. Belirli amaçları doğrultusunda sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen örgütlerin de bu değişimleri yakından takip etmeleri ve bu değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir. Modern dünyanın rasyonel bürokratik bir yapıda şekillenmesiyle emirlere mecburen uyan ve yaratıcılıklarının engellenerek tektipleşen bireylerin oluşması durumunu Weber demir kafes içinde kalmak olarak adlandırmaktadır. Kısaca bireyin her türlü bireysel özellikten uzaklaştırılarak mekanikleşmesi yani kendi kuralları olan modern köleler yaratılmasıdır. Bu kapsamda bu çalışmada Weber'in demir kafesi ve örgütsel değişim kavramları üzerinde bir bakış açısı oluşturmak amaçlanmaktadır ve iki soruya cevap aranmaktadır: Bürokratik örgüt anlayışının tezahürü olan izomorfik (eşbiçimli) örgüt yapılanması günümüz değişim ortamında varlığını devam ettirebilir mi? Yoksa örgütler yeni bir anlayışla, esnek izomorfizm ile karşı karşıya mı kalacaktır?

Anahtar Kelimeler: Weber'in demir kafesi, eşbiçimlilik, bürokratik örgüt, örgütsel değişim.

Does Weber's Iron Cage Affect Organizational Change?

Abstract

Today, there is a constant change in many areas such as political, cultural, economic, social and technological. Organizations that want to achieve sustainable competitive advantage in line with their specific objectives should also follow these changes closely and adapt to these changes. Weber calls the situation in which the modern world is shaped in a rational bureaucratic structure, and individuals who are compelled to obey orders and become standardized by hindering their creativity, are to stay in an iron cage. In short, it is the mechanization of the individual by removing all kinds of individual characteristics, that is, the creation of modern slaves with their own rules. In this context, in this study, it is aimed to create a perspective on Weber's iron cage and organizational change concepts and seek answers to two questions. Can the isomorphic (isomorphic) organizational structure, which is the manifestation of the understanding of bureaucratic organization, survive in today's change environment? Or will organizations face a new understanding, flexible isomorphism?

Keywords: Weber's iron cage, isomorphic, bureaucratic organization, organizational change.

GİRİŞ

Son zamanlarda gittikçe artan rekabet ortamında örgütlerin daha stratejik hareket etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle değişim ve yeniliklere olabildiğince hızlı şekilde uyum sağlamaları ve rakiplerinden bir adım önde olacak yenilikler ile farklılıklar ortaya koymalıdır. Örgütler, daha yüksek verimlilik veya etkinlik gibi daha iyi somut performans elde etmek için zaman içinde değişmektedir. Örgütleri çevrelerindeki kilit paydaşların beklentilerine uyum sağlamak amacıyla kendi iç özelliklerinde değişime gitmektedirler. Zamanla, kabul edilebilir görülen yönetim düzenlemelerini sınırlayan normlar ve kurallar ortaya çıkmaktadır (Ashworth, Boyne ve Delbridge, 2009: 165-166). Tams (2018)'a göre bürokratik bir organizasyon, resmi yetki hatları, iş bölümü, görev uzmanlığı ve rutinleştirme, dar bir şekilde tanımlanmış hedeflere bağlı ödüller ve iş kurallarının yazılı olarak kodlanması ile hiyerarşik yapılarla karakterize edilir. Örgütler aynı alanda, özelliklerini homojenleştiren bir demir kafese hapsolurlar (Ashworth vd., 2009: 165-166). Weber, bürokrasilerin kendi kendini güçlendiren eğilimler sergilediğini ve nihayetinde teknik olarak düzenli ve katı bir kurumsal "demir kafes", bireysel özgürlüğü ve potansiyeli boğan insanlıktan çıkmış bir organizasyonla sonuçlandığını gözlemledi. Demir kafeste değişiklik yaratmak zordur (Tams, 2018). Bu kapsamda bu çalışmada Weber'in demir kafesi ve örgütsel değişim kavramları üzerine bir bakış açısı oluşturarak bürokratik örgüt anlayışının tezahürü olan izomorfik (eşbiçimli) örgüt yapılanmasının günümüz değişim ortamında varlığını devam ettirip

¹ Dr., tuğba-imadoglu@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4202-4495>

² Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, mfcavus@osmaniye.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2515-5805>

ettiremeyeceği ve örgütlerin yeni bir anlayışla, esnek isomorphism ile karşı karşıya kalıp kalmayacağı hususlarının açığa kavuşturulması amaçlanmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Bürokrasi Yaklaşımı ve Demir Kafes

Mahmood ve Basharad (2012)'a göre örgütlerdeki davranışları tahmin etme ve davranışların kontrolünü sağlamak amacıyla klasik yönetim yaklaşımı geliştirilmiştir. Bu yaklaşım bilimsel yönetim yaklaşımı, yönetim ilkeleri yaklaşımı ve bürokrasi yaklaşımı olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Bu çalışmada bürokrasi yaklaşımı üzerinde durulmaktadır.

Weber (1993)'e göre bürokrasi, bireyler üzerinde otorite sağlamanın en rasyonalist yoludur ve en yüksek verimlilik seviyesine ulaşmayı sağlar. Bürokrasi, yapılan tüm işlemlerin ve işlerin yazılı hâle gelmesi, hiyerarşinin olması, devlet işlerinin kurallara bağlı olması gibi birçok faktörü bünyesinde barındırmaktadır. Weber'e göre bürokratikleşme birbiriyle bağlantılı üç nedenden kaynaklanmıştır: İlki piyasadaki kapitalist firmalar arasındaki rekabet, ikincisi devletler arasındaki rekabet, üçüncüsü ise yöneticilerin personellerini ve vatandaşlarını kontrol etme ihtiyacının artması ve burjuva yasalar önünde eşit koruma talep edilmesidir (Dimaggio ve Powell, 1983: 147).

Weber'in bürokrasi modeli, her biri uzmanlaşmış olarak sorumluluklarını yerine getiren çok sayıda birey arasındaki işbirliğinin devamlı şekilde örgütlenmesi olarak açıklanabilir. Bürokratik kurumlar, çok karmaşık işleyiş düzenine sahiptir. Çünkü kanunlar, tüzükler, prosedürler ve yönetmelikler gibi çok fazla ve önemli faktörleri bulunmaktadır (Aytaç, 2005: 5). Zaman ilerledikçe işlerin ve işleyişlerin sürelerinin bilinmesiyle bireylerin çalışma hayatları düzene girmiştir; ancak insan unsuru bir kenara bırakılarak bürokrasinin zamanla katı kurallara hâkim almasıyla demir kafese dönüşmesi büyük tehlikelerden biridir (Swinewood 1998: 228). Weber, örgütlerin rasyonel ve ileri bir inşaat tarzı olduğunu açıklamaktadır. Bunun yanında örgütsel akılcılığın daha ilerilere ulaşmasının kişileri robotlar hâline getirdiğini ve eylemlerde tek tipli bireyler yaratacağını ifade etmektedir. Örgütün bir dizi kuralları ve prosedürleri kapsamında hayatını devam ettiren birey, zamanla bu kural ve prosedürleri içselleştirerek günlük yaşamının bir parçası olarak görür ve bu sonuç olarak örgütler de birey ve toplum için bir demir kafes oluşturur (Tükel, 2012: 43). Demir kafes kavramını açıklamak gerekirse modernleşmenin rasyonel bürokratik zeminde şekillenmesi kişilerin her türlü şahsi değerini yitirerek ve kişisel özellikleri ile yeteneklerinin göz ardı edilerek onları tektipleştirmek yani mekanikleştirmektir (Swinewood 1998: 228). Weber (1993)'e göre bireylerin bu kafesin dışına çıkmaları mümkün değildir, sınırları belli bir alanda, belirli davranışlarda bulunurlar. Yenilik, yaratıcılık, özgürlük ve kendini gerçekleştirme gibi insana ait özellikler bürokratik kurallardan kaynaklı yok edilir (Sugur, 2000: 346). Zaten zamanla da bireyler bu özelliklerini bir kenara bırakarak demir kafese hapsedilirler ve bireyi yeni bir kimlik kazanmaya zorlar (Ritzer, 1998: 51). Slattey (2007), Weber'in demir kafesini, bireysel inisiyatifi ve yenilik ile yaratıcılığı baskı altına alan, bir tür katı kurallara ve düzenlemelere kafesine tıkmış, üstten gelen emirlere uymak zorunda kalarak duygusuz uzmanlar ortaya çıkaran bir hiyerarşik kontrol tehlikesini anlatmak amacıyla kullandığını dile getirmektedir. Yani Weber, bürokratik yapının memur sınıfının gücüne güç katacağını ve bu gücün demokrasi karşısında bir tehlike yaratacağını ifade etmektedir.

1.2. Örgütsel Değişim

Örgütsel değişim kavramından bahsetmeden önce örgüt ve değişim kavramlarını açıklamakta fayda vardır. Marc ve Simon (1958) örgütü, çalışanlar arasındaki ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı olarak ifade etmektedir. Etzioni (1964) ise örgütü belirli amaçlara ulaşmak için toplumsal birimlerin kurulması olarak tanımlamaktadır. Genel bir tanım yapılacak olursa; bir amaç doğrultusunda belirli bir sayıda bireyin bir araya gelerek hiyerarşik yapılanmada standartlaşmış ve kalıplaşmış davranış bütünlerinde iş bölümü gerçekleştirmesidir (Parsons, 1970: 75). Değişim ise bir şeyleri farklı hâle getirmektir (Olkun, 1996: 565). Başka bir söylemle değişim, var olan durum karşısında çaresiz kalınması nedeniyle yeniden

yapılandırma ile yeni fikirler ortaya koyabilme ve bunları uygulayabilme sürecidir (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006: 241).

Örgüt teorilerinin çoğu, çeşitli ve farklılaştırılmış bir organizasyonlar dünyası varsaymakta ve organizasyonlar dünyasının yapı ve davranış farklılıklarını açıklamaya çalışmaktadır (Woodward, 1965; Child ve Kieser, 1981). Hedeflerine ulaşmak ve yeni uygulamalar geliştirmek için örgütler birtakım değişimlere gidebilirler. Meyer ve Rowan (1977)'a göre örgütsel yenilikleri ve değişimleri erken benimseyen örgütlerdeki çalışanlarda performans iyileştirme daha hızlı gerçekleşecektir. Burada bahsedilen örgütsel değişim ile resmi yapı, örgüt kültürü ve hedefler, program veya misyondaki değişim kastedilmektedir. Örgütsel değişimde teknik koşullara uyum sağlamasında örgütler bazında birtakım farklılıklar olabilmektedir. Bu örgütler benzer teknik temelleri kullanmaktadır. Bu nedenle, diğer örgütsel değişim biçimlerine karşı teknik olarak işlevsel olmanın görece önemi yadsınamaz bir gerçektir. İşlevsellik yanında eşbiçimlilik yani izomorfik değişim olarak adlandırılan olduğu gibi kabul edilen varsayımlar düzeyindeki yönetimsel davranışları da içermektedir. Buradaki asıl amaç geniş bir dizi önemli sorunla ilgili yaygın bir örgütsel süreç sınıfını belirlemektir. İzomorfik değişime genellikle yöneticilerin örgütlerinin etkinliğini artırma istekleri aracılık etmektedir. İzomorfizm teorisi, çalışanların psikolojik durumlarını değil, rasyonel veya ihtiyatlı olarak algıladıkları seçimlerinin yapısal belirleyicilerini ele almaktadır (Dimaggio ve Powell, 1983: 149).

Meyer (1981)'e göre kurumsal izomorfizm değişimin gerçekleştiği ve her birinin de kendi öncülleri olduğu üç mekanizma bulunmaktadır. Bunlar, siyasi etki ve meşruiyet sorunundan kaynaklanan zorlayıcı izomorfizm, belirsizliğe verilen standart tepkilerden kaynaklanan mimetik izomorfizm ve profesyonelleşme ile ilişkili normatif izomorfizmdir. Bu mekanizmaları kısaca açıklamak gerekirse zorlayıcı izomorfizmin bağımlı oldukları diğer kuruluşlar tarafından kuruluşlara uygulanan resmi ve gayri resmi baskılardan ve kuruluşların içinde faaliyet gösterdiği toplumdaki kültürel beklentilerden kaynaklanmaktadır. Ancak tüm kurumsal izomorfizm zorlayıcı otoriteden kaynaklanmaz. Mimetik izomorfizmin de etkisi vardır. March ve Olsen (1976) örgütsel teknolojiler yeterince anlaşılmadığında, hedefler belirsiz olduğunda örgütler kendilerini diğer örgütler üzerinde modelleyebilir. Modellenen kuruluş, modellemeden habersiz olabilir veya taklit edilmek istemeyebilir. Sadece ödünç alan kuruluşun kullanabileceği uygun bir uygulama kaynağı olarak hizmet eder (Cyert ve March, 1963). İzomorfik örgütsel değişimin üçüncü bir kaynağı normatiftir ve esas olarak profesyonelleşmeden kaynaklanmaktadır. Larson (1977) ve Collins (1979) profesyonelleşmeyi, bir mesleğin üyelerinin işlerinin koşullarını ve yöntemlerini tanımlamaya yönelik kolektif mücadelesi olarak tanımlamaktadırlar.

1.3. Weber'in Demir Kafesi ve Örgütsel Değişim İlişkisi

Örgütler belirlenen amaçları gerçekleştirme uğrunda rakiplerinden farklı ve yeni uygulamalar geliştirmek durumundadır, bu minvalde de zaman zaman birtakım örgütsel değişimlere gitmektedirler. Bu değişimlerin doğru bir şekilde yapılabilmesi için örgüt içinde belli bir düzenin ve hiyerarşik yapının olması gereklidir. Örgütlerdeki hiyerarşik yapının olması ve işlerin belli kurallara bağlı olarak gerçekleştirilmesi Weber'in demir kafesini akla getirmektedir. Çünkü Weber (1993)'e göre bürokratik bir işleyişte devlet işleri belirli kurallar dâhilinde gerçekleştirilmektedir ve çalışanlar arasında ödül-ceza sistemi ile hiyerarşi sistemi vardır. Bu açıdan bakılacak olursa işlerin düzenli ve sıralı şekilde yapılması örgüt için olumlu bir durumdur; ancak bürokrasi zamanla katı kurallar bütünü hâline gelir ve sonuçta kapitalizmin getirdiği rasyonelleşme süreciyle demir kafese dönüşmektedir. Demir kafes olgusu, insanları mekanik ilişkiler içine hapsederek onların kendiliğindenliklerini ve ahlâki özelliklerini yok etme eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Burada bahsedilen kapitalizm, bireylerin gelişme olanaklarında artış sağlarken rasyonelleşme ve bürokratikleşme süreciyle de onların kendilerini gerçekleştirme olanaklarına sınırlama getirmektedir. Bu kapsamda bürokratikleşme süreci, sistemin dinamik olmasını sağlayan yenilik yaratma gücünü de sınırlamaktadır (Özel, 2015: 42). Weber, modern bürokrasilerin etkin hizmet üretmekle beraber sonuçta kişisel yaratıcılığın bulunmadığı, insani davranışların

bağımsızlığını tehdit eden ve bu nedenle bireysel özgürlüğün yok edildiği bir mekanizma olduğunu ifade etmektedir. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa modern toplumdaki örgütler, toplumun birçok ihtiyacını hızlı bir şekilde karşılamakla birlikte çalışanlar ve genel toplum için bir tür demir kafes meydana getirmektedir (Tükel, 2012: 43).

2. Sonuç ve Öneriler

Örgütler birtakım amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için kurulmuş sistemler bütünüdür. Bu nedenle çevre şartlarına ve rakiplerin durumlarına göre oluşan değişimlere kayıtsız kalma gibi bir durumu bulunmamaktadır. Bu kapsamda düşünüldüğünde örgütler yeni durumlara hızlı bir şekilde adapte olmalı, yeni teknolojileri yakından takip ederek kurumlarında faydalanan ortamı oluşturmali, rekabet edebilir güçlerini artırmaları, iç ve dış çevredeki değişimleri takip etmelidir (Trahat ve Burke, 1997: 17). Örgütün tüm unsurlarından biçimsel kalıplarından oluşan iç çevresine uyumu ve yüksek düzeydeki sistemlerinin başka alt sistemlerin etkileşiminden oluşan dış çevre uyumu olan örgütsel değişim, performans artışına nasıl yardımcı olduğunu belirtmek için yeni bir yaklaşım, tutum ve davranışlar şeklindeki bilinçli girişimlerdir (Collins ve Porras, 1999: 26-27). Örgütlerin giderek daha da akılcılaşması ve yeni dünyada yapılan küreselleşme tartışmaları, hızla modernleşmenin doğal bir durum olarak görülmesine neden olmaktadır (Kesken ve Karadeniz, 2011: 3779).

Weber (2003)'e göre bürokrasilerin ellerindeki güç sayesinde toplumu ve onun sosyal güçlerini kontrol etme gücüne sahiptirler. Modern toplum da disiplinli bir toplumdur ve böyle bir toplumda stratejiler her zaman bulunmaktadır. Modern toplumda, rasyonaliteyle beraber bürokrasinin artması, bireylerin teknik olarak rasyonel olmasına ve davranışlarının sonuçlarını kaybederek masumiyetin geri dönüşü olmayan bir şekilde yok olmasına sebep olmaktadır. Modern toplumlarda rasyonalite üzerine şekillenen bürokratik örgütlenmede demir kafesten kaçış yoktur. Weber bu durumu, büyüünün bozulması olarak nitelendirmektedir. Bunu da kişinin değerlerinin ve duygusal özelliklerinin yok edilerek, katı bir birey olmasına neden olması olarak açıklamaktadır (Weber, 1995: 97). Bu çerçevede, Weber'in bireyin yazgısı bağlamında modernizme karşı kötümser bir tavır takındığı söylenebilir. Weber'e göre, modernizmin gereği olan rasyonalite içindeki her şey zamanla bireyleri demir kafese mahkum etmektedir.

Ashworth vd. (2009)'nin yaptığı çalışma sonuçlarına göre kurumsal teori, kamu sektöründeki örgütsel değişime ilişkin yönetsel ve teknik perspektiflere faydalı bir tamamlayıcı sağlamaktadır. Ayrıca organizasyon kültürü ve stratejisinin etkilerinin büyük olasılıkla izomorfik baskıların gücüyle değişebileceğini göstermektedir. Çalışmanın önemli bir teorik çıkarımı olarak yönetimin performans üzerindeki etkisinin kurumsal normların ağırlığına aracılık edebileceği söylenebilir. Başka bir söylemle yüksek performanslı yönetim çağında, örgütsel özelliklerdeki değişimlerin siyasi ve teknik sebeplerle takibi yapılmaktadır ve kamu yöneticilerinin maddi sonuçlarıyla birlikte resmi bir yasallık aranmaktadır.

İzomorfizm kamu örgütlerinde daha yaygın olarak görülürken özel sektör örgütlerinde her ne kadar başarılı örgütleri taklit nedeniyle izomorfik yapılar oluşmuş olsa da rekabet nedeniyle daha esnek bir yapı zarureti söz konusudur. Son olarak, daha gelişmiş bir örgütsel eşbiçimlilik teorisi, devletin özel kuruluşlar aracılığıyla çalıştığı alanlarda sosyal politika için önemli çıkarımlara sahip olabilir. Çoğulculuğun kamu politikası müzakerelerinde yol gösterici bir değer olduğu ölçüde, çeşitlendirmeyi teşvik edecek yeni sektörler arası koordinasyon biçimlerinin keşfedilmesi gereklidir. Çeşitliliği teşvik etmeye dair var olan çabalar, kurumsal bir boşlukta yürütülme eğilimindedir. Örgütler arasındaki farklılıkların yanı sıra benzerliklerine de dikkat edilmelidir. Weber'in demir kafesinden kurtulmak için iyi bir örgütsel değişim yönetimi gereklidir. Bunun için çalışanları yaratıcılıklarını uygulamaya ve değişim projelerine fikirleriyle katkıda bulunmalarının önü açılarak özerklik ihtiyacı karşılanabilir. Yapılacak değişim projelerini kendi kendilerinin başlatmaları için bireyler cesaretlendirilmelidir. Bu çerçevede fikir platformları oluşturularak bireylerin çekinmeden düşüncelerini orada paylaşmaları sağlanabilir. Böylece değişimin bireysel bir şekilde başlatılabileceği algısı oluşturulabilir. Bunların yanı

sıra çalışanların risk almalarının sağlanması, yeni sorumlulukların verilmesi, kontroller sonucunda başarısızlıklar veya hatalar varsa bunlar üzerine konuşulması gibi etkenlerle kendilerini örgütlerine bağlı hissedecekleri çalışma ortamları yaratılabilir. Ayrıca çalışanların değişim sürecinin gerektirdiği zorlukların üstesinden gelebilmeleri için seminerler düzenlenmesi ve gerekli durumlarda eğitimler verilmesiyle yeterliliklerinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması işleri daha da kolaylaştıracaktır. Böylece çalışanların kendilerine güvenleri artacak ve daha motivasyonlu bir şekilde çalışacaklardır. Bu durumda da performans artışı olacaktır. Sonuç olarak örgütler hedef ve amaçlarına rahatlıkla ulaşabileceklerdir.

Tuğba İMADOĞLU Weber'in Demir Kafesi Örgütsel Değişimi Etkiler Mi.docx

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	dergipark.org.tr Internet	55 words — 2%
2	www.bmij.org Internet	28 words — 1%
3	taad.taa.gov.tr Internet	27 words — 1%
4	psi412.cankaya.edu.tr Internet	24 words — 1%
5	AYTAÇ, Ömer. "Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri", TUBITAK, 2005. Publications	22 words — 1%
6	saityildirim.com Internet	11 words — < 1%
7	alvira.wishme.us Internet	9 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF

EXCLUDE SOURCES

OFF

EXCLUDE MATCHES

OFF