



JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş 07.01.2022
Published /Yayınlanma 28.02.2022
Article Type/Makale Türü Research Article

Citation/Alıntı: Kutlu, M. K., Bak, G., Nazlı, Y., Bilgili, E. & Gündüz, İ. (2022). Postmodernizm ve İnsan Kaynakları. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(80), 222-235.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2993>

- 👤 Doktorant Mehmet Kemal KUTLU**
<https://orcid.org/0000-0001-6060-8681>
Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi Doktora Programı Öğrencisi, İstanbul/TÜRKİYE
- 👤 Dr. Gökhan BAK**
<https://orcid.org/0000-0003-4520-0930>
Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İngilizce İşletme Doktora Programı Öğrencisi, Adana/TÜRKİYE
- 👤 Yusuf NAZLI**
<https://orcid.org/0000-0001-7484-0510>
Milli Eğitim Bakanlığı, Bahçeşehir İlkokulu, Okul Müdürü, Adana/TÜRKİYE
- 👤 Esen BİLGİLİ**
<https://orcid.org/0000-0002-2834-0408>
Milli Eğitim Bakanlığı, Bahçeşehir İlkokulu, Okul Müdür Yardımcısı, Adana/TÜRKİYE
- 👤 İsmail GÜNDÜZ**
<https://orcid.org/0000-0001-8646-2596>
Milli Eğitim Bakanlığı, Bahçeşehir İlkokulu, Okul Müdür Yardımcısı, Adana/TÜRKİYE

POSTMODERNİZM VE İNSAN KAYNAKLARI POSTMODERNISM AND HUMAN RESOURCES

ÖZET

İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetiminden çıkıp insan kaynağının işletmeye olan katma değerinin farkında olmalıdır. Bu farkındalıkla hareket edip diğer departmanlardan daha fazla personel gelişimine önem vermelidir. Diğer departmanların da kendi içinde gelişmesine destek vermelidir. Modernizm kurallar ve hiyerarşi içinde boğulurken postmodernizm daha çok özgürlükçü, sınırlar içinde kalmayı sevmeyen bir akımdır. Dolayısıyla işletme yönetimi de postmodernizmden etkilenmiştir ve katı kurallardan sıyrılıp esnek kuralları olan, tek yerden yönetim değil de çeşitli bölgelere yayılarak yaygın yönetim anlayışını benimsemiştir. Bu çalışma literatür taramasıyla oluşturulmuş olup yöneticilere, araştırmacılara yol gösterici nitelikte olması amaçlanmıştır. İşletmeler tarafından insan kaynağının öneminin anlaşılmasıyla insan kaynağının eğitimi, gelişimi için çeşitli yatırımlar yapılmaya başlandığı görülmektedir. Ancak bu yatırımların yanında artık çalışanlarını ruhsal yönden iyileştiren, akıl sağlığına fayda sağlayan faaliyetlerde bulunan işletmeler rakipleri karşısında daha etkili ve verimli olabileceği söylenilebilir.

Anahtar Kelimeler: Modernizm, Postmodernizm, İnsan Kaynakları.

ABSTRACT

Human resources management should get out of personnel management and be aware of the added value of human resources to the business. It should act with this awareness and give more importance to personnel development than other departments. It should also support the development of other departments within itself. While modernism is drowning in rules and hierarchy, postmodernism is a more liberal movement that does not like to stay within limits. Therefore, business management has also been affected by postmodernism and has adopted the understanding of widespread management by spreading to various regions, not one-stop management, which has flexible rules by getting rid of strict rules. This study was created with a literature review and aimed to guide managers and researchers. With the understanding of the importance of human resources by businesses, it has been seen that various investments have been made for the training and development of human resources. However, besides these investments, it can be said that businesses that engage in activities that improve their employees' mental health and benefit their mental health can be more effective and efficient compared to their competitors.

Keywords: Modernism, Postmodernism, Human Resources.

1. GİRİŞ

“İşletme içerisinde önemli bir yer teşkil eden insan kaynakları departmanı, işletmeye alınacak personelin seçim aşamasından eğitilmesine, ödüllendirilmesine, ücretlendirilmesine, örgüt kültürü kazandırılmasına kadar birçok konuda faaliyetlerini sürdürmektedir” (Bak vd., 2020:242). İşletmeler için böylesine hayati bir öneme sahip olan insan kaynakları departmanı, geçmişten günümüze birçok değişiklik görmüş, bulunduğu dönemin birçok etkisi altında kalmış, gün geçtikçe değeri daha iyi anlaşılmıştır.

Her zaman çalışma hayatında var olan insanın postmodernizmden önce modernizmde insani duygularının göz ardı edilip insan, üretim yapan bir robot olarak görülmekteydi. Personel, sadece üretimde önüne gelen işi yapan, yönetimde söz hakkı olmayan, işletmeye değer üretmesine gerek olmayan bir gider kalemi olarak algılanmaktaydı. Postmodernizm ile başlayan süreçte insana bakış açısı değişerek insanın değeri arttı ve robot gibi sadece üretime odaklanmaktan ziyade düşünsel faaliyetlere de önem verilmeye başlandı. Böylece insan beyni değer kazandı ve buna paralel olarak çalışanın gelişimi desteklendi. İnsanın değerinin arttığını gören işletmeler çalışanın moral ve motivasyonuna önem verdi. Bu değişim insan kaynakları yönetiminde de kendisini göstererek insan kaynaklarında yeni kurallar, politikalar, uygulamalar gündeme geldi. Değişim sadece yönetim biçimlerini değil örgütlenme biçimlerini de etkiledi ve artık modernizmde var olan merkezileşme yerine çeşitli örgüt tipleri ortaya çıktı.

2. MODERNİZM

20. yüzyılın sonlarına gelindiğinde birçok alanda değişimlerin gözlemlendiğine ve artık yeni bir dönemin başlangıcının izlerinin oluştuğuna dair görüşler ortaya çıkmıştır. Bu yeni gelişmeler mimariden sanata, sanattan sosyal hayata birçok alanı içine almıştır. Yaşanan bu gelişmelerle beraber değişimler modernizm veya postmodernizm olarak adlandırılmaktadır. Toplumun yaşadığı modern halin artık içinde yaşadığımız hayatta karşılığının olmadığı savunulmaktadır. Yaşanılan bu gelişim ve değişimlerin modernizmi aşan bir eylem olduğu görüşü iddia edilmektedir (İzci ve Akkuş, 2017:310).

Ortaçağ döneminin sonlarına doğru artık kilisenin etkisinin azalıp, aklın ön plana alınıp bilimsel gelişmelerin artmasıyla şekillenen bir kültür ortaya çıkmıştır. Modernizm diye adlandırılan bu yaklaşım din odaklı görüşlerden uzak, aklın ve bilimin doğruluğunu kabul eden, dogmatik bilgilerden uzak bir özne olarak tarih sahnesinde kendini göstermiştir (Gergen'den aktaran Karaoğlu, 2016:1). Dolayısıyla; insanlar artık tabiat olaylarını ruhani olarak algılamamış, maddi açıklanabilir unsurlarla anlamaya çalışmıştır. Bacon'da deney, gözlem ve akıllı ön plana alarak ilahi güç yerine gözle görülür, elle tutulur, akıl ile anlaşılabilir nedenleri göstermeye çalışmıştır. Bilimsel araştırmalar geçerli olmaya başlamıştır (Hampson, 1991:75).

Modernleşmenin değişik tanımlarına rastlanabilmektedir. Her ne kadar farklı tanımlamalar olsa da bu tanımlamalarda sanayileşme, şehirleşme, gelişme gibi durağan yapıdan dinamik bir yapıya geçiş süreci olduğu konusunda fikri birliği vardır. Modernleşme tanımlarındaki hakim olan görüş sanayi toplumuna geçişin anlatılmasıdır. Modernleşme eski kurallardan, ilkelere vazgeçip toplumun yeniden dizayn edilmesiyle ilgili olduğu gibi aynı zamanda modernleşmenin farklılaşma ve uzmanlaşmayı da beraberinde getirdiği gözlemlenmiştir (Aslan ve Yılmaz, 2001:94).

Modernleşme, akıl çağı olarak adlandırılan 16.yüzyılda başlayıp 20. yüzyıla kadar devam eden bir süreçtir. Akıl çağı diye isimlendirilen bu çağda dini yargıların önüne akılcılığın geçmesi, dinde reform çabaları (akla uygun yorumlama), monarşi ve oligarşi sistemlerinin yerine demokratikleşme çabaları örnek verilebilir. Ayrıca modernleşme hümanizm, eşitlik, özgürlük gibi kavramları da içinde barındırmaktadır (Şaylan'dan aktaran Erdemir, 2019:163).

Modern kavramının ortaya çıkışında her ne kadar Rönesans, Reform, Aydınlanma, Sanayi Devrimi gibi etkenler olsa da bu kavramın yaygınlaşmasında, bilinmesinde modern kavramına en büyük katkıyı yapan Rönesans Dönemi'dir. Aynı zamanda modern kavramının özelleşmesinde Rönesans aydınlarının da katkısı yadsınmaz. Modern kavramı daha çok batı toplumları için kullanılmış olup batı toplumun dışında kalan kesim ilkel kesim olarak görülmüştür (Hatipler, 2019:413). Reform süreci ile ortaya çıkan Rönesans Dönemi insan ve bilim anlayışıyla modernizmin felsefi temellerinin atıldığı dönem olarak görülmüştür (Tarhan, 2010:7). “Latince kökenli olan modern, modo'dan gelen modernus'tan doğmuş bir kelimedir” (Kumar, 1999:88). Modernus kelimesi ise Latince “Hıristiyanlık döneminin pagan döneminden farklı bir karaktere sahip olduğunu vurgulamak üzere kullanılmıştır” (Çiğdem, 1997:65).

Modernleşme teknoloji ve sanayileşme kapsamında ele alınmasının yanında ayrıca şehirleşme ile beraber artan ticareti de vurgulamaktadır. Dolayısıyla modernleşmenin sadece teknolojiyi kapsamadığı kabul edilmektedir. İlk Sanayi Devrimi sonrası modernleşme sürecine giren ülkeler için “modernleşme” ise gelişmiş ülkelerin modern özelliklerini kendi ülkelerine ithal etmek anlamına gelmektedir. Her sistem az veya çok değişimin içindedir. Dolayısıyla modernleşme sürecine sonra giren ülkeler içinse “modernleşme” toplumsal, sosyal yapıyı etkisi altına alan sosyo-ekonomik ve çevresel değişimleri ifade etmektedir (Aslan ve Yılmaz, 2001:97). Weber’e göre modernleşmenin meydana gelişi toplumsal eylemlerdeki değişikliklerle beraber ilerlemekteydi. Weber, insanların artık ruhani olaylardan, dini yargılardan uzaklaştıklarını düşünmekteydi. İnsanlar din, hurafe gibi unsurlar yerine bilimsel yöntemlere girişmekteydiler (Giddens, 2012:53). Modernizm, insanın akıl yoluyla dünyadaki her şeyi öğrenebileceğine, aklın rehberliğinde istediği mutluluğa kavuşabileceğini düşünen bir üründür (Erdemir, 2019:163).

Aydınlanma, İngilizcede “enlightenment” kavramının karşılığıdır. Modernizmde “aydınlanma” dinsel terim olan “aydınlanma” kavramında belirtilen içine doğma veya ermek anlamından farklıdır. Aydınlanma, baskıcı, tutucu dini görüşlere, kastçı-feodal toplum yapısına karşı bir özgürleşme hareketidir (Aslan ve Yılmaz, 2001:95). Aslına bakılırsa modern döneme ait olan görüş bilimi, deneyi, gözlemi, akılcılığı kabul eden, dini yasaları kabul etmeyen bir görüştür denilebilir (Bilgili, 2017:507).

Aydınlanma ruhu, bireyi dar görüşlü insanlardan, toplumlardan, akılcı düşünemeyen bakış açılarından kurtarıp kendine akılcı ve bilimi rehber edinen bir topluma katılmayı vurgulayan bir disiplindir (Touraine, 1995:25-26). Modernizmin oluşumunda etkili olan faktörlerin her birinin modernizme değişik katkı ve etkisi olmuştur. Reform ve Rönesans hareketleri hümanizm, pozitivizm, sekülerizm ve dinsel alanlarda etkisini gösterirken, Aydınlanma Çağı; bilimsel bilgi, ussalçılık, özgürlük gibi alanlarda etkisini göstermiştir (Hatipler, 2019:413).

Modernleşme içerisinde yer alan kavramlardan biri olan hümanizm; “İlahi 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 görüşü” olarak ifade edilmiştir (Erdemir, 2019:163).

Durkheim, Simmel ve Parson gibi modernitenin savunucuları olan sosyologlara göre modernlik, uzmanlaşmanın, bireyselleşmenin, teknolojinin, bilimin ve kaosun olduğu bir yaşam tarzıdır (Aslan ve Yılmaz, 2001:98). Modernizm, Orta Çağ yaşam şekline ve düşünüş biçimine tepki veren bir kavramdır. Modernizm bilginin önemini, evrensel oluşunu, akılcılığı benimseyen bir akımdır. Ayrıca yeni yaşam tarzını, yeni kültürel gelişmeleri belirtmektedir (Yıldırım, 2010:704).

Modernizmin ortaya çıkışındaki en önemli sebep Sanayi Devrimidir. Ancak Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkışında da Sanayi Devrimi’nden önce gerçekleşen üç büyük devrim vardır. Bu devrimler sırasıyla kültürel, siyasal, bilimsel devrimlerdir. Kültürel devrim düşüncenin laikleşmesiyle, bilimsel devrim, Newton’un yer çekimi kanununu bulmasıyla, siyasal devrimi; İngiltere, Fransa, Amerika’da demokrasinin ortaya çıkışıyla başlamıştır (Hatipler, 2019:413-414).

Modernizm kavramı, tarih boyunca pek çok gelişmenin temel yapısı olmuştur. Modernizmin insanlığın gelişimine önemli katkıları olsa da postmodernistler tarafından eleştirilere tabi tutulmuş ve modernizmin bazı yönleri modernistler tarafından da eleştirilmiştir. Modernizmin insanlığı daha refah bir hayata ulaştıracağı iddiası ekonomik, sosyal, çevresel sorun nedeniyle sorgulanmaktadır. Modern dönemde ekonomik anlamda eşitsizlikler artmış ve sorun haline gelmiştir. Aynı zamanda modernizm tüketim toplumu oluşturduğu için çevresel sorunlarında tetikleyicisi olmuştur (Erdemir, 2019:165).

Modernizm ilk olarak eleştirel düşünce olarak algılanmakta ve kökleri antik çağ felsefesine kadar dayanmaktadır. Modernizm aydınlanma sözcüğü ile anılmaktadır çünkü modernizm kavramı akılcı, ilerlemeci, gözlemci bir bakış açısına sahiptir. Bu yönüyle insanlara eleştirel bir düşünce tarzı kazandırdığı için kültürel bir düşünce tarzıdır, dönüşüm projesidir (Yıldırım, 2010:705).

Hukuk, din, tarih gibi çeşitli alanların eleştirilmesiyle modernizmin başladığı söylenebilir. Modern çağın başlangıç noktası eleştirinin sonucudur. Us, 18. yüzyılda kainatın eleştirisini yapmaya başlamıştır. Böylece akıl kendini sorgulamakta ve kendini gerçekle birleştiren her şeyi reddetmektedir (İzci ve Akkuş, 2017:311). Modern insan, klasik değerler yerine, modern kültürü tercih eden, kendini geliştirme hedefinde olan modern toplumun temel taşıdır. Böylece modern toplumda var olan bireyler bilinçli davranarak seçimlerinde de bilinçli hareket edeceklerdir (Tarhan, 2010:27).

Modernist anlayış, akla ve bilime uygun düzenin oluşturularak toplumları daha ileriye taşımaya çalışmıştır. Modernizmi açıklayabilecek kavramlar olan pozitivism, deneyselcilik ve bilime göre oluşturulacak bir yaşam biçimi sürekli ilerleme ve gelişme içinde olan, aklın ve bireysel hakların savunulduğu demokrasiyi tercih edecektir. Modernizmde görülen başarılarla ve etkilere rağmen modernizm de eleştirilmiştir (Odabaşı, 2014:18). Modernizm aslında toplumdaki var olan üretimle insan ihtiyaçlarının karşılanamaması, yeni ihtiyaçların ortaya çıkması, bilimsel araştırma ve gelişmeleri yapabilecek ortamın oluşması gibi birçok gelişmenin sonucu olduğu söylenebilir (Mutlu, 2019:3).

3. POSTMODERNİZM

Sanayi devrimi sonrası toplum içinde fikir ayrılıkları başlamış ve toplumların ortaya çıkan olayları modernizm öncesi-sonrası diye karşılaştırmalara başladığı görülmüştür. Sanayi devrimi sonrası üretim kapasitesinin artmasıyla toplum için daha fazla ürünler üretilirken üretim içindeki işçilerin değerinin düştüğü yönünde eleştiriler yapılmıştır. Bireylerin isteklerine cevap veremeyen modernizm zamanla postmodernizm akımının oluşmasına temel hazırlamıştır. Postmodernizm ise aslında modernizmi tamamen yok saymamakta ancak bireye olan bakış açısını eleştirmektedir (Mutlu, 2019:17).

Tarihsel olarak, postmodern dönem Avrupa'da I. Dünya Savaşı, Amerika'da II. Dünya Savaşı sonrasındaki döneme tekabül etmektedir. En genel anlatıma göre, postmodernizm, çoğulculuk, demokratik haklar, inanç özgürlüğü, tüketiciler, sosyal yaşam, küreselleşme ve daha geniş kitlelerce haber ve eğlence gibi medya konularının gelişmesinin ortak sonucu oluşmuştur (O'hara ve Anderson'dan aktaran Taştan, 2020:214).

Postmodern dünya medyanın hüküm sürdüğü ve bizi geçmiş sınırlarımızın dışına iten bir dünyadır. Postmodern dünya çok çeşitlidir. Sayısız televizyon programı, film, videolar dünya genelinde dolaşmaktadır. Postmodern dünyada pek çok ilişki kurmaktayız ancak bu ilişkilerin pek azının kişisel tarihimizle bağı vardır. Her şey hiç durmadan değişmektedir (Giddens, 2012:152).

Postmodernizm olarak isimlendirilen yeni dönemde kitleden bireye, genelden özele doğru kaymalar mevcuttur. Merkezi insan olan yeni dönemde daha özgürlükçü, refah seviyesi yüksek, mutlu ve huzurlu bir toplumun inşası üzerinde durulmaktadır (Alimoğlu, 2010:24).

Farklılıklar, çeşitlilikler, çelişkiler toplumsal hayatı özgürleştiren bir unsur olarak görülmektedir. Davranış, karar, bakış açısı üzerinde hiçbir baskıcı unsur kabul edilmemektedir. Mutlak doğru veya iyi eylem yoktur. Doğru veya iyi kişinin kendi bakış açısına göre, toplumu nasıl algıladığına göre ve çevreye kendisinin nasıl bir anlam yüklediğine göre değişmektedir (Yıldırım, 2010:715).

“Postmodernizmin özellikle gelişmekte olan ülkelere yönelik en önemli özelliklerinden biri de din ve geleneklere yani dinsel ve tinsel canlanmaya ilişkin genel ilkeleridir. Batı karşıtı aydınları en fazla etkileyen ve ilgilendiren özellik de bu olmuştur. Modernitenin dayandığı aydınlanma geleneğini ve bu geleneğin temel taşları olan rasyonalizm ve bilim mitolojisini ciddi bir biçimde sorgulayarak, modernlik projesinin temellerini sarsan postmodernist yaklaşım, modern ideolojilerin, yaşam biçimlerinin, estetiğin, epistemolojinin hegemonyasına karşı koyarak da alternatif teolojik bakış açılarının ve yaşam biçimlerinin yolunu açmış ve onlara entelektüel anlamda meşruiyetin çerçevesini hazırlamıştır” (Gül, 2016:95).

Postmodern dönemde toplumda var olan insanların özgür hareket edebilmeleri, esnetilmiş kurallar dahilinde yaşamaları gerektiği öngörülmektedir. Bu nedenle postmodernizmi her yönüyle biçilmiş kaftan olarak görenler vardır (Alimoğlu, 2010:25). Modernizmin ardından postmodernizm ile birlikte mutlak bilgiye şüpheyle bakılmaya başlanıyor ve bilgi öznel bir hale geliyor. Bu durumda bilimsel bilginin ilkelerinden nedensellik ve düzenlilik ilkesi geçersiz olmaktadır ve nesnel bilgi ise toplum nazarında güvenilirliğini, geçerliliğini yitirmektedir (Yıldırım, 2010:712).

Akıl Çağ olarak adlandırılan dönem akla ve bilime hizmet eden modernizmin Aydınlanma projesinin güvendiği dönem olarak anılmaktadır. Bu dönemdeki slogan dünyadaki tüm sorun ve sıkıntıların ortadan kalkacağı ve dünyaya barışın geleceği cennet dünyanın yapılandırılmasıdır. Ancak bu cennet dünya yeryüzüne hakim olamamış savaş, ölüm, açlık sefalet gibi sorunlar boy göstermiştir. Beklenildiği gibi cennet dünya ile karşılaşılabilmesi akla ve bilime şüpheyle bakılmasına ve postmodernizmin doğmasına sebep olmuştur (Şahin, 2007: 360).

Post-Fordizm insanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek için üretimin esnek bir modelde çalıştığı, uzmanlaşmanın sağlandığı, üretimde bilgi ve teknolojinin kullanıldığı bir modeldir (Saklı, 2007:8). Yalın üretim; çalışma koşullarını, kurallarını ve yönetim sistemini hazırlayan bir eğilimdir. Bu eğilim

postmodern dönemde çağdaş ve esnek üretim modellerinin genel yapısını çizen bir kavramdır. Dolayısıyla çağdaş çalışma kurallarını belirleyen bir örgütlenme biçimi olarak düşünülebilir (Taira'dan aktaran Baştürk, 2018:76).

Sanayi Devrimi ve modernizmin hayal ettirdiği cennet yaşam yerine sefaletin, yoksulluğun yaşamasıyla toplumsal sorunlar başlamıştır. Sanayi Devriminde en çok zarar gören varlık insan olmuştur. İnsanın bir eşya gibi görüldüğü bu dönemde yoksulluk, sefalet, göç mahşerin üç atlısı olarak anılmıştır (Hatipler, 2019:412).

Fordist üretim tarzı hem kitle üretimine dayanan hem kitle tüketime dayanan bir modern üretim tarzıdır. Fordist üretim merkezleşmeyle birlikte biçimlenmiş üretime imkan verir. 1980'li yıllarda yaşanan krizle birlikte modern üretim tarzıyla ilgili itirazlar artınca fordist üretimden postfordist üretime geçilmiştir (İzci ve Akkuş, 2017:314).

Ekonomik çalkantılar, krizler gibi toplumu etkileyen olaylar kapitalizme dönüşte önemli rol oynamıştır. Bu gibi olumsuz durumların meydana gelmesi toplumsal yaşamı zora sokması sebebiyle toplumlar birtakım çözüm yolları aramıştır. Bulunan çözüm yolları da tabii ki toplumda bir değişikliğe sebep olmuştur. 1973 yılında yaşanan petrol krizi fordist üretim tarzının egemenliğine son vermiştir (Yıldırım, 2010:710). Postmodernizm kavramı, 1950'den sonra sosyoloji, edebiyat, mimarlık gibi çeşitli alanlarda kullanılmaya başlanmış, 1980'li yıllarda geniş bir kullanım alanı bulmuştur (Kavle'den aktaran Karaoğlu, 2016:2).

Postmodernizm sosyal kurumsal veya epistemolojik hangi yanıyla ele alınırsa alınsın modernizme karşı yöneltilmiş bir eleştiri olarak ortaya çıktığını düşünmek mümkündür (Aslan ve Yılmaz, 2001:100). Postmodernizmi, modernizme tam karşı ve onu reddediyor olarak düşünmek doğru değildir. Bunun nedeni postmodernizmin modernizm gibi biçimsel değil tarihsel kavram olması ve modernizmle hesaplaşma içinde olmasıdır. Bu hesaplaşma içinde hem sert hem yumuşak tavırlar barındırdığı gibi hem bölücü hem uzlaşmacı yönetime sahiptir. Bu yönüyle postmodernizmi modernizmden ayrı düşünmeden onunla birlikte ele almak gerekir (Hatipler, 2019:412).

Postmodern söylemler modernizmi hedef alarak kıyasıya eleştirmektedir. Böyle eleştirirken de modern değerlerin yerine geçecek birtakım doğruluk ölçütlerini geliştirmek gibi bir düşünceyi dışlamaktadır. Postmodernizm bakış açısı, modernizmi bireyi ve toplumu belli kalıplara sokan, kısıtlayan, nesneleştiren girişim olarak düşünülmektedir (Yıldırım, 2010:710).

Postmodernizm "toplumu oluşturan gerçek yapıların analizini" reddeder. İmajlar okyanusunda dünya ait bilgilerini kendileri anlamlandıran tüketici insan görüşlerini sunar. Modernleşme ulus devlet anlayışında belli politikalar ile yönetiliyordu. Postmodernizm de bu politikaların yerine güven geçti. Modernleşme de merkezi yönetim ve hiyerarşi vardı. Postmodernizm de ise bu merkezleşme kaldırıldı, esnek, katılımcı ve demokratik yönetim ortaya çıktı. (Erdoğan, 2012:11).

Postmodern birey geçmişi çok kafasına takmayan, geçmişle iletişimi çok az olan, düşünülebilir bir geleceği olmayan, anda kalan, anı yaşayan, ana odaklanan, sürekli kendini bugünü yaşamaya mahkum etmiş bir bireydir (Lacan'dan aktaran Erdoğan, 2012:9).

Modernizm, bireyi bir bütün olarak tanımlar. Oysa postmodernizm bütünlüğü ve bireyin tek kimlikte kendini düşünmesini reddeder. Bunun yerine bireyde çoklu ve çelişen kimliklerle dolu bir benlik duygusunun olması gerektiğini iddia eder (Erdoğan, 2012:14). Postmodernizm bir rehberine sahip değildir. Toplum, bireylerarası ilişkilerle şekillenen ve belli bir biçime girmeden tamamen toplumun kendi deneyimleriyle şekillenen biçimsiz bir görünüme sahiptir. Belli bir otoriteyi reddedip bir yönetime bağlı olmayı kabul etmeyen insanların oluşturduğu bir düzendir (Yıldırım, 2010:713).

Alman Sosyolog Ulrich Beck, modern sonrası bir toplumda yaşanmadığını modernizmden sonra ikinci modernlik dediği bir yaşam tarzına doğru hareket edildiğini belirtmektedir. Eski sanayi toplumunun yerini risk toplumunun aldığını belirtmektedir. Postmodernistlerin karmaşa olarak gördükleri durumları Beck ise belirsizlik veya risk olarak görmektedir (Giddens, 2012:156).

4. POSTMODERNİZM ve ÖRGÜT KURAMLARI

Postmodernizm, modernizme karşı tavır almış, modernizmin karşısında durarak kendini konumlandırmış bir yaklaşımdır. Öncelikle postmodern örgütlenme biçimlerini anlatabilmek için modern örgütlenme biçimlerinden bahsetmek gerekir (Erdemir, 2019:168).

4.1. Modern Örgüt Kuramları

Bilgi üretiminin öneminin anlaşılmasıyla ve bilgi üretiminin hız kazanmasıyla birlikte ekonomik yapı bilgi ekonomisine dönüşmüş ve postmodern dönemin doğmasına sebep olmuştur. Öğrenilen yeni bilgi ve teknolojiler üretimde kullanılarak üretimin tek merkezden yönetileceği anlayışını ortadan kaldırmış parçalanarak üretimin yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Yeni bilginin öğrenilmesi kurumları tek örgütlü yapıdan kurtararak kurumların ağ gibi yayılan bir örgüt yapısına dönüşmesini sağlamıştır (Uymaz, 2012:2).

Sanayi Devriminin sonucu olarak fabrikalaşmalar artmış, tarımda kendi işini yapan insanlar bir emrin altında çalışmaya başlamış ve böylece işveren-işçi ilişkisi ortaya çıkmıştır. Fabrikaların artması sonucu çalışanların yanı sıra işçilerin aile üyeleri de çalışmaya başlamış, fabrikalarda iş arayanların da sayısı çoğalmıştır. Böylece tarihte anılmayan toplumsal yapı "işçi" sınıfı ortaya çıkmıştır. (Benligiray, 2020:4).

Modern toplumun işleyişi ve çalışması örgüt temellidir. Üretim ve yönetimin sanayi devrimi ile değişmesi sonucu örgüt yapıları değişmiş ve dağılıp yayılmışlardır. Modernizmin başarısı üretim ve hizmet için kurulmuş örgütlerin çok olması olarak görülmüştür. Örgütlerin bilimsel yönetim anlayışına göre üyelerini organize ve disipline etmesi modernizme bağlanmıştır (Uymaz, 2012:13).

Modernizm, insanlık için büyük planları olan akılcı, deneyci, gözlemci, ilerlemeci bir düşünüş tarzıdır. Bu sebeple işletmeler başarılı olabilmek için belli koşullarda belli biçimlere bürünerek faaliyet göstermeli ve bilimsel ilkeleri kendilerine rehber edinmelidirler (Erdemir, 2019:168).

Modern toplumda örgütler üç grupta toplanabilir. Birinci grup, modern toplum için gerekli olan eğitimli kişilerin yetişmesini sağlayan eğitim sektöründeki örgütlerdir. İkinci grup, birey toplum düzenini bozan davranışlarda bulunduğu bireyi disipline edici örgütlerdir. Üçüncü grup ürün ve hizmet üretmek için kurulmuş örgütlerdir. Sanayi devrimi ile üretim, tüketim alışkanlığı değişmiş buna bağlı olarak ekonomik yapı da değişmiştir. Fabrikalarda uygulanan bilimsel yönetim ile iş yapış şeklide değişmiştir (Uymaz, 2012:13-16).

Sanayi devrimi ile tarım ekonomisinden fabrikalaşmaya geçilmiş. Bu durum insanları büyük şehirlere göçe zorlamıştır. Fabrikalar iş bölümü sonucundaki ortaya çıkan uzmanlıklar ile üretimini hızlandırmış ve maliyetlerde de kendilerine avantaj sağlamışlardır. İşletme açısından karlı gözükken bu durum çalışanlar arasında gelir adaletsizliğine neden olmuş ve ortaya çıkan olumsuzluklar çözülememiştir (Mutlu, 2019:9).

Modernleşme süreci ve modernizm Sanayi Devrimi ile yakından ilişkilendirilmiştir. Modernizmin evrensel olmasını sağlayan 4 temel etken vardır (Uymaz, 2012:10):

- Sanayi Devrimi sonucu hammadde ve pazar ihtiyacının artmasıyla modern toplumun evrensel boyutları etkileyerek tüm dünyada yaygın hale gelmesi.
- Modernizm sonrası yaşanan faaliyetler ile gelişmemiş ve gelişmeye devam eden ülkelerin kendilerini gelişmiş saymalarının ön şartı olarak kendilerine modern bir toplum olmayı en önemli faktör olarak görmeleri.
- Modernleşme sürecine etki eden bilimsel yönetim ve işgören merkezli bürokratik örgütlerin modern olma çabasıyla dünya çapında yaygınlaştırılması.
- Hem rasyonelleşmenin yayılması hem modernistlerin rasyonelleştirmeyi bir amaç edip bireyleri ve toplumu bu amaca çekmeye çalışmaları ve modernistlerin rasyonelleşmeyi tüm toplumlarda eğitim sektörüne entegre çabaları ile modernleşme yayılmıştır.

4.2. Modern Olmayan Örgüt Kuramları ve Postmodernizm

Örgüt kuramındaki farklı görüşleri, yorumları, fikirleri belli özelliklere göre karşılaştırmak ve gruplara ayırmak çok kolay değildir. Çünkü kuramlar birbirleriyle karşılaştırılırken pek çok kriterin göz önüne alınması gerekir. Bu nedenle kuramları da modernizm- postmodernizm diye sınıflandırmak zor olmaktadır. Yeni kuramsal kuram veya eleştirel kuram modern yaklaşım özelliklerini taşıyabilir bile modern örgütler içinde olmayan ancak postmodern özellikleri de içinde barındırırsa bile yine postmodern örgütler içinde oldukları kabul edilemez. Bu nedenle bu iki kuramı tam modern olmayan ve tam postmodern olmayan örgütler olarak sınıflandırabiliriz. Yeni kuramsal kuram modernizm ve postmodernizm arasında kalmaktadır. Postmodernizm, tek doğrunun olmadığını herkesin doğrusunun

ve gerçekliğinin herkese göre değişebileceğini kabul eden bir yorumsamacı bir anlayıştır Yeni kuramsal kuram için de tek doğru yoktur ancak insanların ortak duygularla doğruya ulaşabileceğini ifade eder. Böylece gerçeklik sosyal olarak inşa edilebilir. Gerçekliğin sosyal olarak inşa edilebileceğini söyleyen yeni kuramsal kuram postmodernizme böylece yaklaşmaktadır (Erdemir, 2019:169).

Eleştirel kuram ve postmodern kuram insan ilişkilerinde bir güç ve menfaat çatışmasının yaşandığını kabul etmektedir. Her iki kuram da eğer insanlar ilerlemeci, akılcı, gelişme gibi büyük idealler peşinde kendisine düşen sorumluluğu yerine getirirse modernizmin bunu değerli kıldığını iddia etmektedir. Eleştirel kuram yönetimbilimsel açıdan modernizmin karşısında dursa da onun akılcılık, ilerlemecilik gibi bazı felsefi görüşlerine sahip çıkmaktadır (Yıldırım'dan aktaran Erdemir, 2019:169).

5. POSTMODERN ÖRGÜT KURAMI

Örgütlerin de birey veya toplum gibi bir yaşam süreleri, ömürleri vardır. Küreselleşme ile örgütler toplumun yapısını, bireyin kimlik yapısını, yaşam tarzını, etkileyebilecek sosyal güce sahiptirler. Örgütlerin güçlerinin artmasını sonucu örgütlerin hem birey hem toplum üzerinde etkileri çoğalmaktadır (Uymaz, 2012:24).

Modernizm ile postmodernizmi ayıran en önemli farklardan bir tanesi de personele bakış açısıdır. Modern yönetim personeli bir gider kalemi olarak ve maliyet olarak görülürken postmodern yönetim anlayışı personeli kıymetli bir yatırım olarak düşünmektedir (Mutlu, 2019:25).

Sermayenin zenginleşmesi halkın yoksullaşması ve sefaletin artması, gelir dağılımındaki adaletsizlik, işçi haklarının olmaması, düzensiz çalışma koşulları, aile birliğinin bozulması fabrikalarda ayaklanmaların, isyanların çıkmasına sebep olmuştur. Sanayi devriminde yaşanan bu olumsuzluklar halkı büyük bir depresyona sürükledi. Bu sebeple artık işveren ve işçi arasında hak kazanma savaşları başlamıştı. Kapitalist düzen eleştiriliyor, yeni ekonomik yapılar, sistemler sorgulanıyordu (Benligiray, 2020:4).

Yönetim ve örgüt kuramlarına postmodern diyebilmek için örgütlerin modernizmin kendisinin sahip olduğu akılcılığın yanında duygulara, evrensellik ve nesnellik yerine öznelliğe, belli kalıplara değil belirsizliğe dayanması gerekir. Modern sonrası olarak adlandırılan bazı örgütlerde de bu özelliklerin bazıları görülebiliyor. Ancak sadece bu özellikleri taşıyor olmaları örgütlerin modern sonrası diye adlandırılması doğru olmaz. Bu özellikleri klasik ve modern örgütlerde de görmek mümkündür fakat bu örgütlerin postmodern diye isimlendirilebilmesi için modern ve klasik yaklaşımlardan da uzaklaşması gerekmektedir (Doğan, 2007:196).

Kapitalist sistemdeki üretimde meydana gelen süreçleri post kapitalist, post-endüstriyel ve endüstri sonrası olarak düşünen eylemlerle yönetim alanında meydana gelen yeni gelişmeleri post modern olarak algılama eğilimi vardır. Fordist üretimden sonra postfordist üretimde uygulanmaya başlayan toplam kalite yönetimi, esneklik, zamanında üretim gibi gelişmeler örgüt kuramlarında da bu yaşanan gelişmeler post modern olarak değerlendirilmektedir (Alimoğlu, 2010:33).

Postmodern organizasyonlar bölünmüş işlerin daha az olduğu organik yapıya sahiptir. Modern örgütlerdeki hiyerarşinin aksine postmodern örgütler esnek yapıya sahiptir (Clegg'den aktaran Alimoğlu, 2010:42).

Modern yapılar; hedefler, amaçlar, stratejiler bakımından spesifikleşmeyi öngörürken, postmodern yapılar hedeflerin, amaçların, stratejilerin örgüt içinde yaygınlaşmasını ve benimsenmesini sağlamak ister. Modern örgütlerde bürokrasi-hiyerarşi var iken postmodern örgütlerin içinde demokrasinin, eşitliğin herkes tarafından benimsenmesi ve sahiplenilmesi görülmektedir (Alimoğlu, 2010:43). İş bölümünün gerçekleştirilmesi ile seri üretimin tamamında bulunmak yerine üretimin sadece bir bölümünde çalışacak insanlara ihtiyaç duyulmuştur. Bu durum Sanayi Devriminden önce kendi içinde zanaatkar olan insanların fabrikalarda vasıfsızlaştırılma sürecini başlatmıştır (Uymaz, 2012:11).

Modern anlayışta var olan seri üretim postmodern anlayışta yerini esnek üretime bırakmıştır. Modern anlayıştaki seri üretim, müşterisi hazır olan ürünlerin satılmama ve uzun süre stokta kalma gibi üreticiyi zora sokacak durumlar oluşturmamaktaydı. Çünkü üretilen her ürünün alıcısı hazır oluyordu. Postmodern dönemde tüketici algısının değişmesi ve ürün çeşitliliğinin zenginleşmesiyle ürünlerin satışa çevrilmesi ve stokta bekleme süresi bir önceki döneme göre olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu durumdan olumsuz etkilenen üreticiler seri üretimden vazgeçip esnek üretimi tercih etmeye başlamıştır (Mutlu, 2019:24-25).

5.1. Postmodern Yönetim ve Örgütlenme Biçimleri

Belirli amaçlara ulaşmak için kurulan örgütler toplumsal sistemlerdir. İnsanlar tek başlarına kaldıklarında zayıf kalırlar ve amaçlarına ulaşamazlar. Bu nedenle insanlar da hedeflerine ve amaçlarına ulaşabilmek için bir araya gelirler, birlikte yaşarlar. Örgütler de insanların tek başına yapamadıkları işleri yapabilmek adına ortaya çıkarlar ve işlerin yapılmasını sağlarlar (Alimoğlu, 2010:33).

Örgüt, ihtiyaç duyulan ürünlerin üretimi için gerekli olan araç ve malzemelerin belli bir sistem içinde bir araya getirilerek çalıştırılması sonucu meydana gelen yapıdır (Asunakutlu ve Çoşkun, 2000:21).

Postmodern dönem ile standardizasyon ve merkezileşme yavaş yavaş yok olmaya başladığı için örgüt sınırları da kalkmaya başlamıştır. Örgüt sınırlarının genişlemesi ve teknolojinin hayata girmesiyle tek noktadan yönetim, eğitim, hizmet algısı kaybolmuştur. Artık insanlar okula gitmeden bulunduğu mekandan uzak yerlerden eğitim alabiliyor, işyerine gitmeden bulunduğu mekandan örgüt için çalışabiliyor hale gelmiştir. Bu durumda örgüt sınırlarının kalktığına belirtisi olabilir (İzci ve Akkuş, 2017:316).

Kapitalizmin ilk dönemlerinde sistemin sadece erkekler için çalıştığı ve kamusal alanda sistemin sadece erkelere yer verdiği görülmüştür. Erkeklerle tanınan haklar kadınlara tanınmayınca kadınlara sadece ev kadınlığı, annelik hak görülmüştür. Fakat geçmişten günümüze gelindiğinde kadınlarında artık sosyal hayatta, kamusal alanda var olduğunu görmekteyiz. Diğer yandan kreşler, okullar, huzur evleri de faaliyetlerini kamusal alana aktarmışlardır (Erdoğan ve İnanç'tan aktaran İzci ve Akkuş, 2017:317).

Böylece modernizmin aksine, insanın üretim aracı gibi görülme anlayışından çıkılıp insanın örgüt için önemli bir unsur olduğu anlaşılmasına başlanmıştır. İnsanın öneminin anlaşılmasıyla sermayedarlar insana değer vererek onun yaratıcılığını ön plana çıkararak yaratıcılığında faydalanmak istemişlerdir (Mutlu, 2019:22).

Modern yönetim organizasyonda olduğu gibi dikey planlamayı benimsemişken, post modern yönetim yatay planlamadan bahsetmiştir. Modern yönetime göre planlama en üst yönetim tarafından planlanması gereken bir iş iken postmodern yönetim ise planlamayı sahadan daha fazla geri bildirim alan anlayış olarak düşünmüştür. Postmodern anlayış iç ve dış müşteriye odaklanmıştır. Postmodern anlayışın modern anlayıştan farklı yapılmasının nedeni tüketici tercihlerinin ve algılamasının değişiklikler göstermesidir (Mutlu, 2019:25).

Yukarıdan aşağıya doğru bir hiyerarşi bürokrasiyi doğurduğundan esnek örgüt yapısını desteklemez. Bu nedenle postmodern yapılar dış çevreden gelen tepkilere hızlı cevap verebilmek ve hızlı ilerleyebilmek için modernizmin örgüt yapısında bulunan hiyerarşiyi reddeder. Çünkü bürokrasinin olmadığı esnek örgüt yapısında çalışanlar, yöneticiler hızlı kararlar alarak çevreden gelebilecek tehditlere cevap verebilirlerken, fırsatları da yakalayıp avantaj sağlayabilirler (Saroğlu, 1998:15).

5.2. Postmodern Örgüt Analizi

Postmodernizm işletmelerde yeni yönetim modelleri ortaya çıkarırken postmodernizmin modernizimden farklı olmadığını belirten anlayış aslında örgütlenme biçimlerinin arka planını sorgularken örgütlenme biçimlerinin niyetini anlamaya çalışmaktadır. Yeni yönetim modelleri postmodernizm özelliklerini kapsasa da aynı zamanda modernizmin akılcı, ilerlemeci tavrını da yansıtmaktadır. Postmodernizmin yönetim ve örgütlenme biçimlerinde uygulamaya koymak istediği anlayış modernizm döneminde benimsenmiş, sorgulanmayan yaklaşımların artık eleştirilerek, sorgulanarak tartışmaya açılmasıdır (Erdemir, 2019:172-173).

Modernizmden sonra gelen postmodernizm toplum yapısında da köklü değişikliklere neden olmuştur. Bu değişimler toplumsal yapıyı etkilemenin yanında organizasyonları da etkilemiştir. Günümüz organizasyon yapısında katı kurallar uygulayan değişmez yapıda organizasyon şemalarına rastlanmamaktadır. Sürekli değişen dış çevreye uyum sağlayamayan, belli kalıp içinde kalan örgüt yapıları piyasa koşullarına ayak uyduramamaktadır (Saroğlu, 1998:14-15).

Fordizm üretim biçimiyle bürokratik yollarla veya hiyerarşik olarak örgütlenen işletmeler küreselleşme ile artan rekabet ortamında ihtiyaçları karşılayamaz olmuştur. Fordizmi veya kitle üretimini tercih eden organizasyonlar genellikle az gelişmiş ülkelerdeki işletmeler olurken postmodernizmi kabul eden işletmeler daha esnek ve yatay bir hiyerarşik yapıyla örgütlenen işletmeler olmuşlardır. Bu işletmeler aynı zamanda katılımcı bir yönetim tarzıyla yönetilmişlerdir. Daha sonra bu işletmeler yığılma ve hibrid-melez organizasyon olarak gruplara ayrılmıştır (Eraslan ve Şengün, 2018:189).

Postmodernistlerin örgüt yapısını incelemelerinin sebebi örgütün kendisinde var olan dönüştürücü güçle açıklanabilir. Postmodernist anlayışa göre değişim her şeyi etkilemekle birlikte öncelikle örgütleri etkilemektedir. Postmodernistler değişimin bir kanun olduğunu söylerler. Postmodern yönetim, örgütlerin de bu kanuna(değişime) karşı direnç göstermeden değişimi kabul eden bir yapı olarak kabul edildiğini söylerler (Chia'dan aktaran Uymaz, 2012:25).

Postmodernite örgütler dil, din, cinsiyet, fikir ayrımı yapmamayı benimsemiş ve ayrımcılık yapmamıştır. Bu sayede örgüt içinde oluşabilecek çatışmayı önleyerek örgütün verimliliğinin artmasına katkı sağlamış olur. Bu yönüyle biçimsel olmayan örgütlerle benzer özellikler gösterir (Saroğlu, 1998:16).

Küreselleşmeyle artan rekabet ortamında güç sahibi olmak isteyen şirketler kendilerini yavaşlatmayacak, hızlı ilerleyebilecek bir yapıya dönüştürdüler. Üretim süreci ve örgüt yapıları daha esnekleşti. Küresel piyasada iş yapabilmek için dünya çapındaki dağıtım ağlarına katılmak zorunlu oldu (Giddens, 2012:88).

6. POSTMODERN ÖRGÜT KURAMLARI ve İŞLEVLERİ

Pazarlama, üretim, muhasebe ve insan kaynakları işlevlerinin postmodern örgüt kuramları içerisindeki yeri aşağıda kısaca anlatılmıştır.

6.1. Postmodernizm ve Pazarlama İşlevi

20. yüzyılın sonlarına gelindiğinde tüm yaşamsal alanda etkisini gördüğümüz postmodern düşünce; sosyoloji, edebiyat, psikoloji gibi birçok farklı uzmanlık alanlarında da kendini göstermiştir. (Brown'dan aktaran Erdem, 2001:255).

Modernizm sonrası başlayan yeni dönem modernizm uygulamalarını da içine alan bütün yaşamsal alanların içinde etkisini gösteren postmodernizm pazarlama çalışmalarına da yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. İmajın, sanal gerçekliğin, ürün ve hizmetin tüketiciye sağladığı fonksiyonel faydadan ziyade tüketicinin profilini, bağlantılı olduğu topluluklarla ilişkisini işaret eden duygusal faydanın önemsendiği pazarlama alanında da post modern düşüncenin etkisi hissedilmektedir (Yeygel, 2006:197). Postmodern tüketici birey, tüketimi bir süreç olarak görür ve bu süreç içinde aktif biçimde bulunup bundan haz almak istemektedir. Postmodern tüketicilerin bu isteğine cevap verebilmek için tüketim mekanlarının planlanmasında ve yönetilmesinde eğlence, haz, mutluluk ve etkileşim-katılım yoluyla bağlantı (sosyal bağ, kimlik) değerinin oluşturulmasına olanak sağlayacak uygulamalara yer vermek gerekmektedir (Şahin, 2007:365).

Duygusalılık, tutku, yeniden sosyal bağ arayışında olan postmodern insan, bugün de içinde bulunduğu anda da hem geçmişi hem geleceği birlikte yaşama isteği içindedir. Modernizm geçmişle bağlantısını koparıp daha çok gelecek ile ilgilenirken “modern öncesi” geçmişle bağ kurmaya devam eder. Postmodernist düşünce ise “bugünde” gelecek ve geçmişle ilişki kesilmeden yaşanılmasını amaçlar. Geçmiş ve geleceği birlikte deneyimleme arzusu bireyin yeniden keşfetme isteğini canlı tutmasına sebep olabilmektedir. Fakat bu istek kısa vadeli gerçekleşebilecek ve hayal edilmiş olanın yaşanması şeklinde kendini gösterecektir. Bu durum pazarlama açısından şu fırsatları sunacak olup aşağıdaki uygulamaları oluşturur (Odabaşı, 2004:61):

- Geçmişe değer veren, geçmişi hissettiren iletişim tarzı ve tanıtım kampanyaları yürütülmektedir.
- Varlığı unutulmuş, hafızalardan silinmiş olan markaların günümüze uyum sağlayacak şekilde tasarlanarak yeniden canlandırılma faaliyetleri düşünülmektedir.
- Ultramodern konseptte olan fakat geçmişi hatırlatan nostaljik ürünlere, reklamlara daha çok rastlanmaktadır

Pazarlama tarihine baktığımızda pazarlamada üç ana dönem görmekteyiz. Bu üç dönemi satış odaklı, ürün odaklı, pazar tüketici odaklı olarak gruplandırabiliriz. Bu üç döneme baktığımızda tek bir pazarlama unsurunun üzerinde odaklanılmış olduğunu görmekteyiz. Fordist üretim yaklaşımının yerini post fordist üretim yaklaşımına bırakması postmodern pazarlama anlayışının doğmasında önemli bir role sahiptir. Postmodern pazarlama yönetiminin üç dönemi incelendiğinde; birinci dönemde satış odaklı pazarlama anlayışı artan rekabet koşullarında üreticilerin ürettikleri malları satamamaktan artık sadece kar elde edecek satış stratejilerinin geliştirilmesine neden olmuştur. İkinci dönemde ürün odaklı anlayışla “ne üretirsem onu satarım” anlayışının benimsendiği ve fordizmle ilişkilendirildiği görülmektedir. Üçüncü dönemdeyse ilk iki dönemde dikkate alınmayan insan unsurunu yani tüketici

boyutunu dikkate alarak pazarlama faaliyetlerinde tüketici istek ve tercihlerinin de dikkate alınması gerçeğini gözler önüne sermiştir (Yeygel, 2006:200-204).

Postmodern pazarlama anlayışında işaretler, reklamlarda ve ürünlerde gösterilmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde ürünlerle ilgili üç çeşit değerden bahsedilebilir. Mübadele değeri, kullanım değeri, bağlantı değeri. Mübadele değeri, ürünün parasal karşılığıdır. Kullanım değeri, satın alınan ürünün nasıl kullanıldığıyla ilgilidir. Modernizm yoğun olarak ilk iki değerle ilgilenmiş bağlantı değerini göz ardı etmiştir. Bağlantı değeri, tüketicinin satın aldığı ürün ve markayla bir bağ kurması ve bu bağ çevresiyle iletişime geçebilmesidir denilebilir. Değerin, üretim sürecinde oluşturulabileceğini ifade eden modernist görüşe karşın, postmodern görüş, değerın sadece üretim sürecinde değil aynı zamanda tüketici tarafından da oluşturulabileceğini ve bağlantı değerinin postmodern bireyler arasında yayılarak, anlaşılabilir olarak oluşturulmasıdır (Odabaşı, 2004:64-65).

Satış ve üretim odaklı pazarlama anlayışının hakim olduğu dönemlerde fordist üretim tarzında yaşanan gelişme ve değişimlerle ortaya çıkan post fordist üretim tarzı da postmodern pazarlama anlayışının doğmasında etkili olmuştur (Yeygel, 2006:203). Postmodern pazarlamanın odak noktası tüketicilerdir. Bu yeni anlayışta tüketici isteklerine cevap veremeyen, tüketici tercihlerini algılayamayan işletmelerin yaşam süreleri azalmaktadır (Şahin, 2007:366).

6.2. Postmodernizm ve Üretim İşlevi

1880’li yıllarda üretimde “emek yoğun üretim” vardı. Üretilen ürünler o işin ustaları tarafından yapılmaktaydı. P&L şirketinin çalışanlarının çoğunu el zanaatkarları oluşturuyordu. Bu kişiler şirketten bağımsız kendi işinin patronuydu. Şirket bu el zanaatkarlarıyla parça başı olarak anlaşmış ve her usta kendi atölyesinde çalışmaktaydı. P&L yöneticileri müşterileri dinliyor, siparişlerini alıyor ve işi atölyelere dağıtarak montajını gerçekleştiriyorlardı. Bu üretimle aslında “emek sanat ağırlıklı” bir üretim gerçekleştiriliyordu. Örgütlenme açısından ciddi bir iş iken üretim sistemine geliştirici katkısı yoktu (Akyurt, 2010:14)

Fordizm üretim, kitlesel üretime dayanan bir hat boyunca yapılan üretim şeklidir. Bu üretimde hat boyunca uzanan bir bant üzerinde her işçi sürekli devam eden basitleştirilmiş işi yapar. Aynı zamanda bazı bölümlerin sorumluluğu altında ve belli aşamalarda kalite kontrolü yapılır. Fordizm üretimde sürekli tekrar eden iş, işin monotonlaşmasına ve işçilerin yaptıkları işten haz duymamasına neden olur. Yapılan çalışmalar tekdüze, monoton iş yapan işgörenlerde yaratıcı özelliklerin kaybolduğunu göstermiş ve çevre ve kişilerle ilişkilerinin bozulduğunu ortaya koymuştur. (Başaran’dan aktaran Memduhoğlu, 2007:2).

Modern dönemde üretim odak haline gelirken postmodern dönemde tüketim odak haline gelmiştir. Modern sonrası üretimin tüketici isteklerine göre şekillenmeye başladığı görülmektedir. Modern dönemde her ürünü satabilen işletmeler postmodernizm ile her ürettiklerini satamayacağını anlamış olup bireylerin seçimlerinin üretime yön verdiği algısı işletmelerde hissedilmeye başlanmıştır (Mutlu, 2019:19).

1900’lü yılların başlarında Amerikalı mühendis Frederic Winslow Taylor Bilimsel İş Yönetim İlkeleri adlı kitabında fordizm üretimin temeli olan fordizm üretim ilkelerini açıklamıştır. Taylor, üretim sırasında çalışan işçileri dikkatlice gözlemlemiştir. Bu gözleminde işçilerin işlerini kendi yöntemleriyle yaptıklarını görmüştür. İşlerin kişilerin kendi yöntemleriyle değil de bilimsel yöntemlerle organize edilmesi sonucu üretimde verimliliğin artacağını ileri sürmüştür (Akyurt, 2010:7).

Her işin başlangıç noktasının insan olduğunu iddia eden bir görüşle her türlü ekonomik faaliyetlerin çıkış noktasının da insani ihtiyaçlar olduğunu ifade etmek mümkündür. Hem Marx’ın hem Simmel’in insan tiplemesinde anlatılan insan kendisine, aile fertlerine ve çevresine üretim yaparken sanayileşmeyle birlikte artık pazara yönelik üretim yapmaya başlamıştır. Üretimin pazara dönük yapılmasında üretim sistem ve araçlarının değişen sisteme göre şekillenmesinin payı olduğu söylenebilir. Yaşanan Sanayi Devrimiyle artan fabrikaların doğada var olan kıt kaynakları rasyonel örgütlenme sonucu işleme toplumsal hayatın zenginleşmesinde önemli yer tutmaktadır (Uçak ve Akça, 2020:121-122).

Fordizm üretimde temel amaç işlerin standartlaştırılması ve yapılan işin sürelerinin tespit edilerek belli hedeflerle üretimin hiç durmadan devam ettirilmesidir. İşlerin standartlaştırılması sonucu makinelerde tek tip iş yapacak şekilde sıralanarak montaj hattı oluşturulmuştur (Akyurt, 2010:8).

Fordizmde üretim araçlarından, makinadan bir farkı olmayan insan faktörünün postfordizmle değer kazandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla insanın kaybettiği onuru yeniden kazanma hareketi

postfordizmin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Fordist üretimde sabitleşen, standartlaşan işçiler postfordist örgütlenme ile kişisel becerilerini, yeteneklerini ortaya çıkarabilme imkanı bulmuşlardır. Böylece yetenekli kişilerin işletmeler tarafından keşfedildiğini söyleyebiliriz (Mutlu, 2019:20).

Kapitalist sistemin yaygınlaşmasında ve kabulünde modernizm ile ortaya çıkan bilgi ve teknolojinin önemli payı olmuştur. Modern dönemde üretim sistemleri çeşitlenmiştir. Aslında geliştirilen bu üretim sistemlerinin temel hedefi sermaye sahiplerinin zenginleşmesini sağlamaktır. Üretim sistemleri içinde en bilineni ise Fordizm olmuştur (Mutlu, 2019:6).

Post-Fordizm en belirleyici özellikleri arasında olan üretimdeki esneklik sadece üretim sisteminde kalmayıp toplumsal hayatta ve bireylerin hayatlarında da etkili olmuştur. İşçilerden istenen daha fazla bilgi, beceri, yetenek işçilerinde kendini geliştirmesine ve farklılaşmasına neden olmuştur. Bu farklılaşma ile insanların yaşam biçimleri de farklılaşmış, tüketim alışkanlıkları da farklılaşmıştır. Böylece üretim aşamasında başlayan farklılaşma toplumsal hayatta da görülmeye başlanmıştır. Artık seri üretim bandından çıkan ürünlere talep azalırken kişisel istenen ürünlere, özel sipariş edilen ürünlere, kaliteli ürünlere talep artmaktadır. Kaliteliye olan ilgi pahalı ürünlerin tercih edilmesini sağlamaktadır. Yenileşme ve moda hızlı tüketimi sağlayıp ürünlerin ömrünü kısalttığı için rekabeti de yoğunlaştırılmaktadır (Odabaşı, 2014:32).

Fordist üretim sisteminde ortaya çıkan iş bölümü ile işçiler aynı işi sürekli yaptıkları için uzmanlaşarak üretim hızlarının arttığı söylenebilir. Üretim için faydalı olan bu durumun işçilerin üzerinde bıraktığı fayda zamanla azalmıştır. İşçilerin sürekli aynı iş üzerinde uğraşması başka yeteneklerinin gelişmesini engellemiştir (Mutlu, 2019:7).

Post-Fordist üretim sisteminin insana değeri önemseydiğini ve işçilere fordist üretimde kazanamadıkları saygıyı iade eden, tek iş üzerinde yoğunlaştıklarından dolayı geliştirilemeyen yeteneklerini geliştirme imkanı sağlayan, işçilere daha demokratik ve insancıl çalışma ortamı sunan sistem olduğu bazı iktisatçılarda belirtilmektedir (Parlak'tan aktaran Memduhoğlu, 2007:5).

6.3. Postmodernizm ve Muhasebe İşlevi

“Muhasebe alanında postmodern yaklaşım daha çok felsefi bir açıdan ele alınmıştır. İşletmelerdeki her türlü faaliyetin parasal göstergelere çevrilerek kayıt altına alınması anlamındaki muhasebe işlevinin postmodern yorumu da işletmeciliğin modern yapısı ve amaçlarına yönelik bir eleştirel niyetin ürünüdür” (Arrington ve Watkins'ten aktaran Erdemir, 2019:182).

“Postmodern muhasebe yaklaşımı modern muhasebe yaklaşımına alternatif bir başka kuram geliştirmektense muhasebeyi içinde faaliyet gösterdiği farklı çevrelerde anlamaya ve anlamlandırmaya yönelik bir yaklaşım zenginliği sağlamaktadır” (Chua'dan aktaran Erdemir, 2019:182).

6.4. Postmodernizm ve İnsan Kaynakları İşlevi

İnsan kaynakları yönetimi fonksiyonu işletmelerin üzerinde durması gereken önemli unsurlarından biridir. İnsan Kaynakları hem postmodern yaklaşımda hem eleştirel yönetim yaklaşımları tarafından araştırmalara konu edinmiştir. Postmodern örgüt kuramı insan kaynakları üzerine çalışmalarını postmodernizmin hem dönemsel hem felsefi yönünden gerçekleştirmiştir. Postmodern örgüt araştırmacıları insan yönetiminin artık personel yönetiminden çıkıp insan kaynakları yönetimine doğru geçiş süreci üzerine çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalarda insan kaynakları yönetiminin 5 temel işlevinden bahsedilmektedir (Kağnıcıoğlu'ndan aktaran Erdemir, 2019:182-183):

- İnsan kaynakları yönetimi yeniden ortaya çıkan bir oluşum değil var olan personel yönetiminin adının değiştirilip “İnsan Kaynakları Yönetimi” olmasıdır.
- İnsan kaynakları, personel yönetimi ile endüstri ilişkilerinin iç içe geçip birleştirilmesinden meydana gelen ve yönetim tarafından ortaya atılan yeni bir yönetim şeklidir.
- İnsan kaynakları istihdam alanlarındaki ilişkileri yürüten, bireysel ve örgütsel iş entegrasyonunun gelişmesine katkıda bulunmaya çalışan işçi-yönetici ilişkisidir.
- Şirket politikalarının oluşturulmasında göz ardı edilmemesi gereken stratejik öneme sahip bir birimdir.
- İnsan kaynakları yönetiminin görevi personel yönetimindeki işçilerin giriş çıkış kontrolünü sağlayan birim olmaktan ziyade personelin gelişimini sağlayan, performansını arttıran bir birim olma

yolunda değişmiştir. Bu sebeple insan kaynakları yönetimi destekleyici davranış olarak da isimlendirilebilir.

Postmodernizmin firmaların diğer işlevlerinde de değişikliklere sebep olduğu için uygun insan kaynağının bulunması açısından insan kaynakları yöntemlerinde postmodern dönemde kritik anlamda değişiklikler olmuştur (Erdemir, 2007:81).

İnsan kaynaklarının tarihçesine baktığımızda ilk çağlardan beri insanların toplu halde yaşamaya başlaması ve bir araya gelip üretim yapmaları yönetimle ilgili birtakım faaliyetleri gerekli kılmıştır. İnsan yönetiminin tarihi ilk çağlara uzanıyor olsa bile çoğu kaynakta ifade dildiği gibi insan kaynakları gelişmelerini sanayi devrimiyle başlatmak daha bir yaklaşım olacaktır (Benligiray, 2020:3-4).

Modern dönemde anlaşılamayan insan beyninin postmodern dönemde önemi tartışılmaz bir konu olmuştur. Sanayi üretiminden bilgi üreten bir ekonomiye geçilmiştir. Örneğin ürettiğiniz otomobil, makine, televizyon, telefon ile rakiplerinize karşı üstünlük sağlayabilmeniz onun tasarımına veya tüketicinin ihtiyaçlarını karşılamasına bağlıdır. Bu da düşünsel, zihinsel bir süreçtir (Eraslan ve Şengün, 2018:185).

Post fordizmin işletmede çekirdek kadroda olan nitelikli iş gücünü geliştirdiği ve örgütlerde demokratik anlayışı geliştirdiği iddiası da tartışma konusudur. Çünkü bu modelde temel amaç üretimle birlikte karın nasıl arttırılabileceği düşüncesidir. Yani çıkış noktası işletmeye kar kazandırmaktır (Memduhoğlu, 2007:8).

İnsanı makinalaştıran, standartlaştıran modernizme bir eleştiride işletme yönetiminden gelmiştir. Piyasada özgürlükçü bir hava atan postmodernizm insana verdiği değerle personelin vazgeçilmez bir kaynak olduğunun farkına varmıştır. Böylece personeli elde tutmak adına ona birtakım haklar vererek personelin motivasyonunu arttırmanın öneminin farkına varmıştır (Eraslan ve Şengün, 2018:190).

7. SONUÇ ve ÖNERİLER

İşletmelerin sahip olduğu maddi olmayan varlıkların tümüne entelektüel sermaye denir. İnsan sermayesi, müşteri sermayesi ve yapısal sermaye olarak üç unsurdan oluşan entelektüel sermaye işletmelerin en önemli rekabet kaynağı olarak da görülmektedir. “Entelektüel sermayenin unsurlarından birisi olan insan kaynağının yönetilebilmesi şirketlerin sürdürülebilirliği noktasında oldukça önemlidir” (Kutlu ve Bak, 2020:1430). İnsan kaynaklarının entelektüel sermaye içindeki yeri gün geçtikte daha da iyi anlaşılmiş, işletmelerin hem sürdürülebilirliği hem de rakabet edebilirliği açısından olumlu etkileri görülmüştür.

Literatür taraması yapılan bu çalışmayla insan kaynağının önemi üzerine durulmuş ve yönetimde yaşanan değişimler anlatılmak istenmiştir. Personel gelişimini desteklemeyen, çalışanın değerli bir kaynak olduğunun farkına varmayan işletmeler yoğun rekabet ortamında rakiplerinin gerisinde kalmaktadır. Personel gelişirse işletme gelişir, personelin performansı artarsa işletmenin verimliliği artar. Bunların sonucunda işletme büyür ve güçlenir. Sonuç olarak işletmelerin personelinin sadece işgören olarak değil işletmeye katma değer katan bir unsur olarak görmeleri gerekir.

Çalışan motivasyonunu arttırmak amacıyla ikramiye, prim, ücret artışı gibi ekonomik ödüller veya özel sağlık sigortası, hayat sigortası, çalışan indirimleri, hediye çekleri, doğum günü izinleri, gıda yardımı gibi çeşitli yan haklar memnun edici uygulamalardır. Ancak hızla gelişen teknoloji ve artan müşteri beklentileri karşısında yaşanan yoğun rekabette personel ruhsal yönden çökmektedir. Sağlıklı bir ruha, sağlıklı bir düşünüşe, sağlıklı bir beyine sahip çalışan verimli olabilmektedir. Dolayısıyla parasal desteğin ve diğer yan hakların yanında çalışanın ruh sağlığı da güçlendirilmelidir. Çalışana yatırım yapan kazanacak derken artık çalışanın ruh sağlığını, akıl sağlığını besleyen, güçlendiren işletmeler daha da kazanacak denilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyurt, İ. Z. (2010). *Modern Üretim Sistemleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Alimoğlu, S. (2010). *Kültürün Postmodern Örgüt Yapılarının Oluşmasında Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Aslan, S. & Yılmaz, A. (2001). Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 93-108.
- Asunakutlu, T. & Coşkun, B. (2000). Stratejik Yönetimde Örgütün Rolüne İlişkin Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 19-27.
- Bak, G., Kutlu, M. K. & Bak, A. (2020). İşe Alım Uzmanlarının Kendi Mesleklerine İlişkin Metaforik Algularının Bir Analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 233-244.
- Baştürk, Ş. (2018). Çalışma Sosyolojisinde Çağdaş Yaklaşımlar. Zerrin Sungur Taşdemir (Ed.), *Çalışma Sosyolojisi* içinde (s. 60-88). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bilgili, M.Y. (2017). Modernizm ve Postmodernizm Ekseninde İnsan-Çevre İlişkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 504-519.
- Benligiray, S. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş. Hatice Zümrüt Tonus ve Didem Paşaoğlu Baş (Editörler), *İnsan Kaynakları Yönetimi* içinde (s. 3-28). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Çiğdem, A. (1997). *Bir İmkân Olarak Modernite*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Doğan, B. (2007). Yönetim ve Örgüt Kuramlarının Modern ve Postmodern Ayrımı. *Marmara Üniversitesi İ.B.B.F. Dergisi*, 2 (2), 185-201.
- Eraslan, H. & Şengün, H. İ. (2018). Postmodernizm Akımı ve İşletme Yönetimine Etkileri, *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 178-193.
- Erdem, A. (2017). Postmodern Pazarlama ve Zıtlıkların Birlikteliği. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (6), 254-267.
- Erdemir, E. (2007). Adayış mı Kaçış mı? Yönetimsel Kontrol Karşısında Postmodern Dönüşüm Söylemi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1-2 (7), 67-96.
- Erdemir, E. (2019). Post Modern Örgüt Kuramı, Deniz Taşçı ve Erkan Erdemir (Editörler), *Örgüt Kuramı* içinde (s. 162-191). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (2012). Küresel Pazarın Küresel İdeolojisi. *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 217, 7-16.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*, (Çevirenler: Hüseyin Özel & Abdülkadir Sönmez & Zeynep Mercan & İsmail Yılmaz & Eren Rızvanoğlu & Mehmet Ali Sarı & Şebnem Pala Güzel & Eren Rızvanoğlu & Muttalip Özcan), İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Gül, E.C. (2016). Postmodern Sanrı ve Yabancılaşma Gerçeği. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 75-107.
- Hampson, N. (1991). *Aydınlanma Çağı*. Jale Parla (Çev.), İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Hatipler, M. (2019). Modernizm ve Post-Modernizm Arasında Sosyal Politika. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 410-425.
- İzci, N. A. & Akkuş, B. (2017). Modernizm, Postmodernizm ve Türkiye'de Kamu Yönetiminde Uygulamaları. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 309-324.
- Karaoğlu, B. A. (2016). *Travma Sonrası Stres Bozukluğu Ve Depresyon Arasındaki İlişkide Ontolojik İyi-Oluşun Aracılık Etkisi: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumar, K. (1999). *Sanayi Sonrası Toplumdan Postmodern Topluma/Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*. Ankara: Dost Kitabevi.
- Kutlu, M. K. & Bak, G. (2020). Yetenek Savaşlarında Yetenek Kaybı: Lisans Mezuniyeti ve Tecrübe Ararken Yetenek Kaybetmek. *International Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 6(3), 1426-1434.

- Memduhoğlu, H. B. (2007). Post-Fordist Üretim Örgütlenmeleri ve İşgözenler Üzerindeki Etkileri. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 7(4), 1-12.
- Mutlu, M.S. (2019). *Postmodern Yönetim Anlayışı ve Kurum İçi İletişim: Sivil Havacılıkta Yer Hizmetleri Alanında Kuşaklar Arasında Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Odabaşı Y. (2004). *Postmodern Pazarlama: Tüketim ve Tüketici*. İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Odabaşı, Y. (2014). *Postmodern Pazarlama* (Cilt 4. Basım). İstanbul: MediaCat Kitapları.
- Saklı, A. R. (2007). *Kapitalist Gelişim Sürecinde Fordizm ve Post-Fordizm*, <https://ses.org.tr/wp-content/uploads/fordizmpostfordizm.pdf>, Erişim Tarihi: 01.11.2021.
- Saroğlu, H. (1998). *Postmodernizmin Yönetim Bilimine Katkıları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, A. (2007). Postmodern Pazarlama Tüketim ve Tüketici. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 359-366.
- Tarhan, A. B. (2010). *Türkiye'de Postmodernizmle Değişen Siyasetin Siyasal İktidara Yansıması*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Taştan, S. (2020). Modernizm ve Postmodernizm Bağlamında Pozitif Psikoloji ve Pozitif Örgütsel Davranış. A. Ç. Kirel ve A. Güzel Özbek (Editörler), *Disiplinlerarası Boyutuyla Örgütsel Davranış* içinde (s. 201-241). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Touraine, A. (1995). *Modernliğin Eleştirisi*. Hülya Tufan (Çev.), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Uçak, Y.E & Akça, Ü. (2020). Üretim Çağından Tüketim Çağına: Üretim Sistemlerinin Dönüşümü ve Tüketim Alışkanlıklarına Yansıması. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 121-133.
- Uymaz, A.O. (2012). *Örgütsel Davranışa Post-Modern Yaklaşım*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, M. (2010). Modernizm, Postmodernizm ve Kamu Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 703-719.
- Yeygel, S. (2006). Postmodern Toplumsal Yapının Pazarlamaya Getirdiği Yeni Boyut: Topluluk Pazarlaması (Tribal Marketing). *Bilig*, 38, 197-228.