

PAPER DETAILS

TITLE: Klasik Yönetim Kuramında İsbölümü ve Uzmanlaşmaya Elestirel Bakis

AUTHORS: Fikret KARAKOÇ

PAGES: 669-685

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1202476>

Klasik Yönetim Kuramında İşbölümü ve Uzmanlaşmaya Eleştirel Bakış

Critical View of the Division of Labor and Specialization in Classical Management Theory

Fikret KARAKOÇ

Doktorant, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi,
LEE, Kamu Yönetimi A.B.D.,
fikret.karakoc@ogr.dpu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0001-7974-3103>

Makale Başvuru Tarihi: 14.07.2020

Makale Kabul Tarihi: 04.09.2020

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar

Kelimeler:

Klasik Yönetim
Kuramı,

İşbölümü,

Uzmanlaşma,

Yabancılaşma,

Akıcılığın
Akıldışılığı,

ÖZET

Klasik yönetim kuramı işbölümü, denetim, yapı ve hiyerarşi gibi temel ilkeleri benimseyen bir yönetim anlayışını yansıtmaktadır. Bu ilkeler; klasik yönetim kuramının öncü isimleri olan Frederick Taylor, Henri Fayol, Max Weber, Luther Gulick ve Lyndall Urwick tarafından benimsenmiştir. Klasik yönetim kuramındaki temel amaç maksimum verimlilik. Verimlilik amacı doğrultusunda işbölümü ve uzmanlaşma ilkeleri ön plana çıkmaktadır. Çünkü klasik yönetim kuramına göre işbölümü aracılığıyla uzmanlaşma ve verimlilik sağlanmaktadır. Bu çalışmada klasik yönetim kuramındaki işbölümü anlayışına getirilen eleştiriler ele alınmıştır. İşbölümü ve uzmanlaşma eleştirileri Max Weber, Karl Marx, Emile Durkheim, Ivan Illich ve George Ritzer'in görüşleri çerçevesinde getirilmiştir. Bu bağlamda, klasik yönetim kuramı tarafından uzmanlaşma ve verimlilik sağlayan işbölümü ilkesinin sanıldığı kadar akılcı bir ilke olmadığı söylenebilmektedir. İşbölümü ve yaşanan uzmanlaşmayla insan; emeğine, sürece, sisteme, işine, çevresine ve kendine yabancılaşmaktadır. Üstelik birey ve toplumun benliğini, kimliğini, yetilerini ve değerini yitirdiği söylenebilmektedir.

Keywords:

Classical
Management
Theory,

Division of Labor,

Specialization,

Alienation,

Irrationality of
Rationality,

ABSTRACT

Classical management theory reflects a management approach that adopts basic principles such as division of labor, control, structure and hierarchy. These principles were adopted by Frederick Taylor, Henri Fayol, Max Weber, Luther Gulick and Lyndall Urwick, the leading names in classical management theory. The main goal in classical management theory is maximum efficiency. In line with the purpose of efficiency, the principles of division of labor and specialization stand out. Because, according to classical management theory, specialization and efficiency are provided through division of labor. In this study, the criticisms brought to the understanding of division of labor in classical management theory are discussed. The division of labor and specialization criticisms were brought in the framework of Max Weber, Karl Marx, Emile Durkheim, Ivan Illich and George Ritzer. In this context, it can be said by the classical management theory that the division of labor that provides specialization and efficiency is not as rational as it is thought. With the division of labor and specialization, people; alienates to his labor, process, system, work, environment and himself. Moreover, it can be said that the individual and the society have lost their self, identity, abilities and value.

1. GİRİŞ

Tarih boyunca yönetim konusu birçok düşünür, yönetici ve devlet adamı tarafından ele alınmıştır. Özellikle devletin veya örgütün daha iyi işlemesini sağlamak ve bununla beraber adil, eşit ve güçlü bir yönetime sahip olmak temel amaç olarak kabul edilmiştir. Bu durum yönetimin usullerine, ilkelerine, kurallarına, yöntemlerine ve kuramlarına dair gelişmeleri ve farklılıkları beraberinde getirmiştir.

Yönetim disiplininde 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başı “klasik yönetim kuramı” olarak adlandırılmaktadır. Klasik yönetim kuramındaki temel yönetim anlayışı kusursuz bir işleyişe sahip olan yani saat gibi işleyen bir yönetim düşüncesidir. Buna yönelik olarak benimsenen ilkelerde bir saatin parçasıymış gibi özenle seçilmiştir. Klasik yönetim kuramının temel ilkeleri; işbölümü, yapı, hiyerarşi ve denetim şeklindedir. Bu ilkelerin temel amacı üretim sürecinde maksimum verimliliğin sağlanmasıdır. Bu amaca hizmet eden ilkelerinden en önemlisi işbölümüdür. Çünkü işbölümü ile uzmanlaşma gerçekleştirmekte ve böylelikle üretim sürecinde uzman ellerin ve aksamayan işleyişin sayesinde arzulanan verimlilik sağlanmaktadır.

Ancak aşırıya kaçan işbölümü ve uzmanlaşma sonucu klasik yönetim düşüncesinin sanıldığı kadar verimli olmadığına dair bir takım görüşler vardır. Söz konusu olan bu eleştirel yaklaşımlar genellikle Max Weber, Karl Marx, Emile Durkheim, Ivan Illich ve George Ritzer tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada klasik yönetim kuramı tarafından benimsenen işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerinin eleştirelen yönlerini ortaya koymak amaç edinilmiştir. Bununla beraber örgütsel işleyişte işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerinin yönetim sürecine etkisinin neler olduğu araştırma sorusu olarak belirlenmiştir. Bu noktada işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerinin insanın makine haline getirdiği, toplumsal bozulmalara sebep olduğu, yetenekleri körelttiği, insanın ve emeğin öz değerini zedelediği görülmektedir. Söz konusu olan bu sonuçlar işbölümü ilkesine yönelik yapılan eleştirilerin odağı olmuştur. Bu eleştirilere dayalı olarak işbölümünün sonuçları “yapısal insancıl paradigim” ile mukayese edilecektir. Üstelik işbölümünün ortaya çıkarttığı sonuçlar “ruhsal hapisane olarak örgütler” metaforu ile yansıtılacaktır. Çalışmanın spesifik bu yaklaşımı ise işbölümü ile elde edilecek verimlilik ve uzmanlaşma anlayışına karşı farkı bir bakış açısı kazandıracaktır.

2. KLASİK YÖNETİM KURAMI

Klasik yönetim kuramı 19. yüzyılın ikinci yarısında Woodrow Wilson’un 1887 tarihli “İdarenin İncelenmesi” adlı makalesiyle başlayıp 20. yüzyılın ortalarına kadar devam eden sürecin hakim yönetim anlayışını yansıtmaktadır. Klasik yönetim düşüncesi planlanmış, örgütlenmiş, girdi ve çıktıları hesaplanmış bir yönetim kuramıdır. Ayrıca klasik yönetim kuramında şansa yer verilmemekte ve her iş öngörülerek yapılmaya çalışılmaktadır. Bu noktada kusursuz üretim anlayışı ön plana çıkmış ve klasik yönetimde rasyonel yöntemler ve ilkeler izlenmiştir. Bunun bir sonucu olarak klasik yönetim düşüncesindeki en önemli şey verimlilik ve maksimum kârın sağlanmasıdır.

Bu perspektifte klasik yönetim kuramı; yönetimin ne olduğuna değil, en iyi yönetimin nasıl olması gerektiği ve en üretken yöntemin nasıl olacağına dair cevap aramıştır. Ayrıca klasik yönetim anlayışı tıpkı bir saat ya da bir makine gibi düzenli ve sistematik bir yöntem anlayışı benimsemiştir (Şahin, 2014:53-54). Klasik yönetim düşüncesine yönelik bahsi geçen bu anlayışlar ise dönemin önemli isimlerinin benimsediği ve ortaya attıkları ilke ve kuramların bir sonucu olarak görülebilmektedir. Bu çerçevede klasik yönetim düşüncesinin entelektüel temelini atan önemli isimler şu şekilde sıralanabilir;

- *Frederick Winslow Taylor*: Bilimsel Yönetim İlkeleri
- *Henri Fayol*: Yönetimin Genel İlkeleri
- *Max Weber*: Bürokrasi Teorisi ve Otorite
- *Luther Gulick ve Lyndall Urwick*: POSDCORB

2.1. Frederick Winslow Taylor “Bilimsel Yönetim İlkeleri”

Bilimsel anlamda kamu yönetimi ve yönetim biliminin kökenine bakıldığında akla gelen ilk isimlerden birisi Frederick Winslow Taylor’dur. Taylor Amerikalı bir ekonomist ve mühendistir. Taylor, yönetime dair bilimsel bir yaklaşımda bulunmuştur. Hatta ilk bilimsel yönetim yaklaşımı Taylor’un yönetim düşünceleri olarak ele alınmaktadır. Bu noktada, Taylor’un Amerikan Makine Mühendisleri Birliği’ne (ASME) sunmak üzere 1911

yılında hazırladığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” (The Principles of Scientific Management) adlı eseri ön plana çıkarmaktadır. Söz konusu olan bu yapıt bilimsel yönetimin temelleri ve bilimsel yönetimin ilkeleri olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Ayrıca Taylor’un bu eserindeki fikirleri “Taylorizm ya da Taylorculuk” olarak bilinmektedir. Yani Taylorizm kavramı bilimsel yönetime denk düşmektedir.

Taylor, bilimsel yönetim kuramına işyerlerinde yaşanan verimsizlik durumunu engellemek amacıyla başvurmuştur. Fakat Taylor, yönetimde verimsizlik dışında farklı eksikliklerle de karşılaşmıştır. Başlıca bu eksiklikler; verimsiz çalışma ortamları, işletmeler ve çalışanlar kendi menfaatlerine yönelik davranışları, planlanmanın olmaması, işçilerin kendi bildikleri şekilde faaliyet göstermesi, çalışanların seçiminde yetenek ve kapasite unsurlarının göz ardı edilmesi şeklindedir (Şahin, 2014:57-58). Taylor, bu eksiklikleri göz önüne alarak yönetime bilimsellik getirmeyi amaç edinmiştir. Üstelik Taylor, bilimsel yönetimin uygulanmasıyla işçi ve işveren için maksimum refahın ve verimliliğin sağlanacağını öngörmektedir (Taylor, 2016:15).

Taylor, esas olarak rutin bir şekilde ilerleyen iş faaliyetlerinde verimliliği artırmaya odaklanmıştır. Bunun için geleneksel iş yöntemleri yerine bilimsel yönetime dayalı işlerin yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Yani Taylor, bir işin en iyi şekilde yapılması fikrine bilimsellik doğrultusunda yönelmiştir (Baransel, 1993:119). Bunun içinde geleneksel olarak nitelediği “gayret ve mükafat” stilden kopmayı ve bunun yerine bilimsel yöntemlerle sistematik bir düzen ve bütünlük oluşturmayı amaçlamıştır. Bu noktada Taylor sistematik yönetimle kurulu bir düzende görevlendirme usulünü esas almaktadır. Çünkü görevlendirme yaparak hem işyerinde bir bütünlük (işbirliği) hem de çalışanlar arasında bir iş paylaşımı (işbölümü) ortamı oluşturabilmektedir (Taylor, 2016:27-31).

Bu çerçevede Taylor, bilimsel yönetimi ele aldığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” adlı eserinde, pik demiri işleme ve taşıma, duvar örme sistemi, metal kesme işlemi, çelik işlenmesinde kürek seçimi ve bisiklet bilyesinin kontrolü gibi yönetim ve mühendislik işlerini örnek olarak düşüncelerini yansıtmıştır. Ayrıca, rasyonellik, verimlilik, israfın engellenmesi, standart yöntemlerin izlenmesi, seri üretimin amaçlanması gibi temel prensipleri kuramında kullanmıştır. Bu prensipler ile zenginleştirdiği bilimsel yönetim kuramıyla Taylor işleri detaylarına ayırmış ve analiz etmiştir. Diğer bir deyişle verimsizliği gidermek amacıyla sistematik bir yönetim ve bu yönetimde bilimselliğe yer vermiştir. Bu noktada, Taylor üretim sürecinde standart hale getirilecek yöntemler kullanarak en az girdi ile en çok çıktıyı elde edecek yönetim fikrini ileri sürmektedir (Leblebici, 2008a:105-106).

Bu doğrultuda, Taylor, bilimsel yönetimin ilkelerine şu noktalar itibarıyla açıklık getirmiştir; Taylor’a göre öncelikle doğru bir bilimsel yaklaşım gereklidir. Yani doğru bulunan yöntem ve yönetim bilimi kullanılmalı hatta geliştirilmelidir. Aynı zamanda bilimsellik açısından yeterlilik sağlayabilecek çalışanlar seçilmelidir. Hatta çalışanların kapasiteleri bu bilimsel anlayışa paralel olarak eğitilmelidir. Öte yandan, bir işi yapmak için sistematik bir kurgu olmalıdır. Bu durumda üretim sürecinde uyum ilkesi esas alınmalıdır. Yani her işin her bir bölümü için bir birim oluşturulmalıdır (Taylor, 2016:101-108). Bu çerçevede Taylor, işbölümünü esas ederek, görevlendirme yöntemi kullanılarak ve çalışanları uzmanlaştırarak maksimum üretimi yani verimliliği amaç edinmiştir. Çünkü Taylor’a göre ancak böylelikle refah sağlanabilmektedir.

2.2. Henri Fayol “Yönetimin Genel İlkeleri”

Klasik yönetim düşüncesinin kökeninde yer alan isimlerden bir diğeryse Henri Fayol’dur. Fransız maden mühendisi ve maden işletmecisi olan Fayol, geliştirdiği işletme yönetim teorisi ile yönetim literatüründe yer edinmiştir. Fayol, Taylor’dan bağımsız olarak yönetim teorisine yönelmiştir. Özellikle 1916 yılında yayınlanan Genel ve Endüstriyel Yönetim (Administration Industrielle et Générale) adlı eseriyle Fayol genel işletme teorisi geliştirmiş ve bu doğrultuda yönetimin ilkeleri ve unsurlarını ele almıştır. Henri Fayol’un bu çalışmasında geliştirdiği teori ve ortaya koyduğu ilkeler genel bir şekilde “Fayolizm” olarak bilinmektedir.

Yönetimsel kuramın kurucusu olan Henri Fayol, bir sınai işletmedeki faaliyetleri gerçekleştirmek için gereken işlemleri altı grupta ele almaktadır. Bunlar; teknik işler, ticari işler, mali işler, güvenlik işleri, muhasebe işleri ve idari işleridir. Özellikle altıncı grupta ifade ettiği idari işler yönetime denk düşmektedir. Bu noktada, Fayol yönetim kavramını tahmin edilebilen, planlı, koordine olmuş, örgütlenmiş ve kontrollü bir mekanizmaya karşılık tutmaktadır (Fayol, 2013:27-32). Üstelik Fayol’a göre yönetim her yerde uygulanabilecek evrensel ilkelere sahiptir. Ayrıca bu ilkelerin yönetsel etkinliği arttıracağını ileri sürmektedir. Söz konusu olan yönetimin genel ilkeleri; işbölümü, otorite, disiplin, kumanda birliği, yürütme birliği, genel çıkarların özel çıkarlara üstünlüğü, iş bedelinin ödenmesi, merkezîyet, hiyerarşi zinciri, düzen, hakkaniyet, memurda istikrar, teşebbüs, memurlar birliği şeklindedir (Fayol, 2013:46).

Öte yandan, Fayol, yönetim faaliyetinin beş işlevsel unsuru olduğunu belirtmiştir. Bu unsurlar; planlama, örgütlenme, kumanda, koordinasyon ve kontrol şeklindedir (Fayol, 2013:78-165). Bu beş işlevsel unsura verdiği önemden dolayı Fayol, işletme yönetimi yaklaşımını fonksiyonel ve süreç odaklı bir şekilde ele almaktadır. Ayrıca Fayol, yönetimle ilgili öne sürdüğü ilke ve unsurların özel ya da kamu sektörü fark etmeksizin her alan için uygun olduğunu ileri sürmüştür. Böylelikle Fayol'un ortaya koyduğu yönetimin ilkeleri ve unsurlarının kamu ya da özel fark etmeksizin yönetim düşüncesinin evrensel temel öğeleri olarak gösterilmektedir (Sözen, 2019:56).

2.3. Max Weber “Bürokrasi Teorisi ve Otorite”

Klasik yönetim düşüncesinin temelinde yer alan isimlerden birisi Max Weber'dir. Weber Alman bir sosyolog ve siyasal ekonomi uzmanıdır. Ayrıca Weber, çok yönlü bir düşünür niteliğindedir. Bu sebepten dolayı birçok disiplinin düşünsel temelinde yer edinmiştir. Weber'in klasik yönetim düşüncesinin temelinde yer almasına sebep olan nokta bürokrasi ve otorite kavramlarıdır. Çünkü Weber bürokrasi ve otorite kavramlarını toplumsal ve tarihsel bir temelde ele almış ve bu durumun çıktılarını şematik bir duruş ile formülize etmiştir. Bu noktada Ekonomi ve Toplum (Economy and Society) adlı eserinde görüldüğü üzere Weber; güç, egemenlik ve meşruiyet gibi kavramlardan yola çıkmıştır. Bu yaklaşımının sonundaysa otorite ve bürokrasi kavramlarına ulaşmıştır. Hatta ideal otorite ve ideal bürokrasi için rasyonellik ve yasallık düşüncesini bu kavramlara entegre etmiştir. Buna karşın Weber bürokrasiyi tanımlamaktan ziyade, “*iyi işleyen bürokratik yapı nasıl kurulabilir, bürokratik yapı nasıl iş yapmalıdır ve ideal tip nasıl olmalıdır*”, şeklindeki sorulara cevap aramıştır (Giddens, 2012:53; Şahin, 2014:64).

Bu çerçevede Weber'i anlamak için öncelikle otorite kavramına bakmak gereklidir. Weber otorite kavramını egemenlik temellerine uygun şekilde ele almış ve gruplandırmıştır. Bu temeller bağlamında Weber üç tür otoriteden söz etmektedir. Bu otorite tipleri; geleneksel otorite, karizmatik otorite ve rasyonel-yasal otoritedir (Weber, 2008:40). Weber'e göre geleneksel otorite; geleneksel gelişmelerin bir sonucu olarak onaylanan, gelenekler tarafından sınırlandırılan ve lidere karşı itaate dayalı olan bir otorite tipidir (Weber, 2012:335). Weber'e göre diğer otorite tipi karizmatik otoritedir. Karizmatik otoritede liderin ilhamına, kahramanlığına ve karizmasına karşı duyulan bir güven söz konusudur. Bu güven bağı ile toplum ve lider arasında güç ilişkisi oluşur ve böylelikle lider otorite sahibi olmaktadır (Weber, 2012:335).

Weber'in diğer otorite tipi ise ideal olarak belirttiği yasal-ussal otorite tipidir. Weber, yasal-ussal otorite tipinde otoriteyi yasal olarak kurulmuş düzenin bir çıktısı olarak belirtmektedir. Ayrıca bu otorite tipinde liderin emirlerinin biçimsel olarak yasallığı ve içerik olarak rasyonelliği oldukça önemlidir. Bu otorite tipinde liderin makam otoritesi yasallık ve rasyonellik dahilinde kaldıkça uzama ihtimaline sahiptir (Ritzer ve Stepnisky, 2014:133-134). Bu çerçevede yasal-ussal otoritenin varlığı akılcı ilkelere yani kanunlara bağlıdır. Kısacası yasanın üstünlüğü söz konusudur. Zaten Weber'e göre otoritenin meşruluğu üstün kılınan yasaların varlığına dayanmasıdır.

Weber denildiğinde akla gelen ilk kavram, bürokrasi¹'dir. Weber, yönetim ve örgütlenme şekli olarak bürokrasiyi ele almış ve bunu teori haline getirmiştir. Bu yönü ile Weber, klasik yönetim düşüncesinin özellikle yapısal boyutunun temelini oluşturmaktadır. Weber, bürokrasi teorisinde politik bir yaklaşım gerçekleştirmiş ve yeni örgütlenme tarzı olarak bürokrasi kavramını kullanmıştır. Weber, bürokrasiyi patrimonial ve rasyonel (modern) olmak üzere ayırt etmiş ve bir bürokrasi türünden diğerine geçiş süreci üzerinde çalışmıştır. Patrimonial bürokrasinin geleneksel toplumların belirgin özellikleri arasında olduğunu belirtmiştir. Üstelik Weber, patrimonial tip bir bürokrasiyi istikrarsız bulmaktadır. Rasyonel bürokrasinin ise modern bir yapıda olduğunu belirtmiştir. Hatta rasyonel bürokrasiyi modern örgüt biçimi olarak ele almaktadır (Weber, 2004:319-320).

Bu çerçevede Weber otorite kavramından başlayarak ideal tip bürokrasi arayışını sonucunda yasal-ussal bürokrasiye ulaşmıştır. Weber'in yasal-ussal bürokrasinin temel özellikleri şu şekilde özetlenebilmektedir; (Weber, 2014:328-331; Baransel, 1993:169-170)

1 Bürokrasi (bureaucracy) kavramı birçok yönden farklı içerikle tanımlanabilse de basit olarak belirli bir idare sisteminde geçerli olan prosedürler ve işlerden oluşmuş yapıya karşılık gelmektedir. Bürokrasi kavramın ilk kez kullanımı 1745 yılında Vincent de Gournay'a aittir. Fakat her ne kadar kavramı kendisi bulmamış olsa bile bürokrasi denilince akla gelen ilk isim Max Weber'dir. Weber bürokrasi kavramına özgün bir içerik kazandırmış ve bilimsel olarak incelemiştir. Bu yönü ile Weber modern bürokrasinin kurucusu olarak kabul edilmektedir (Marshall, 1999:85; Eryılmaz, 2010:214-217).

- Hukuk kuralları ussal temele dayandırıldığı için tüm bireyler sürekli olarak bu kurallara uymaktadır. Çünkü bu kurallar kamusal görev niteliğindedir.
- Önceden belirlenmiş kanunlar ve kurallar vardır. Bu kurallara göre yapılacak işlemlerde kişilerin resmi yetki alanları belirlenmiştir. Böylelikle sorumluluk alanı nitelendirilmiştir. Ayrıca güç ve yetki kullanımında şartlar kesinleştirilmiştir.
- Bir emir komuta zinciri içinde denetimin hakim olduğu hiyerarşi sistemi vardır.
- Yasaların ve örgütsel faaliyetlerin yürütülmesi için teknik yeterliliğe, bilgiye ve norm değerlerine sahip kişiler liyakat ilkesi doğrultusunda görevlendirilmektedir.
- Yönetim ve üretim araçları yönetsel görevlilerin mülkiyeti ile ilişkili olmamalıdır.
- Hiçbir görev yeri onu dolduran görevlinin ya da yetkilinin kişinin malı ya da mülkiyeti değildir. Yani makam ya da görev yeri gayrişahsi bir niteliğe sahiptir.
- Yönetsel işlemler ya da kararlar yazılı olarak saptanıp, doküman ve dosyalama sistemi yazılı olarak kaydedilmektedir.

Bu doğrultuda, Weber tarafından ideal tip bürokrasi olarak ele alınan yasal-ussal bürokrasi modelinin işbölümüne dayalı, hiyerarşik bir yapıya sahip, liyakat ilkesini esas alan ve bürokratik yapının sürekliliğini öngören geniş ölçekli ve kapsayıcı bir bürokrasi anlayışı olduğu görülmektedir (Şahin, 2014:65-66). Bu özellikleri itibarıyla yasal-ussal bürokrasi etkin ve verimli bir örgüt modelidir. Ayrıca oldukça güçlü ve kalıcı bir niteliğe sahiptir. Bununla beraber yasal-ussal bürokrasi genişleme ve büyüme eğilimindedir (Eryılmaz, 2019:82-83). Weber, ideal tip bürokrasisi ile sadece kamusal bir yönetim anlayışını değil aksine bütün yapılanmaların benliğine uygun bir tanımlama yapmıştır. Weber bürokrasiyi devlet aygıtı ile sınırlamamış ve bir örgütlenme şekli olarak ele almıştır.

2.4. Luther Gulick ve Lyndall Urwick “POSDCORB”

Luther Gulick, Amerikalı bir siyaset bilimcidir. Lyndall Urwick ise İngiliz bir yönetim danışmanıdır. Yönetim bilimi disiplinin temelinde yer almalarına sebep gelişme ise 1937 yılında yayınlanan “Papers on the Science of Administration” yani “Yönetim Bilimi Üzerine Notlar” adlı yapıttır. Bu yapıt kamu yönetimi ve yönetim bilimi ilkelerini ortaya koymaktadır (Bozkurt vd., 1998:269-270).

Gulick ve Urwick, Yönetim Bilimi Üzerine Notlar adlı bu eserinde Fayol’un beş yönetim unsurunu ele almış ve bu unsurları yediye çıkarmışlardır. Ayrıca İngilizce olarak baş harflerinden oluşturdukları bir kodlama ile bu ilkelerin popülerliğini günümüze kadar korumayı başarmışlardır. Söz konusu olan bu ilkeler İngilizce baş harfleri ile sıralanarak POSDCORB şeklinde kodlanmıştır. Bu ilkeler aşağıda yer aldığı şekilde sıralanabilmektedir; (Tortop vd., 1993:17).

- Planning (Planlama),
- Organizing (Örgütlenme),
- Staffing (Personel Alma),
- Directing (Yönetme, Kumanda Etme),
- Coordinating (Koordinasyon, Eşgüdüm),
- Reporting (Haberleşme, Rapor Etme),
- Budgeting (Bütçeleme ve Finans).

3. KLASİK YÖNETİM KURAMINDA İŞBÖLÜMÜ VE UZMANLAŞMA ANLAYIŞI

İşbölümü kavramı belirli amaçlar doğrultusunda bir ürünü veya metayı üretmek ya da devam ettirmek için verilen emeğin belirli esaslar dahilinde paylaştırılmış bir dizi koordineli ve basitleştirilmiş işlemler düzeni olarak tanımlanabilmektedir (Genç, 1991:49). Aynı zamanda işbölümünün sonucu olarak faaliyet sürecindeki işler paylaştırılmaktadır. Hatta böylelikle işi yapanlar uzmanlaşmaktadır. Ayrıca üretilen mal ve hizmetlerin verimliliği artmakta ve son olarak hizmette sürat ve etkinlik sağlanmaktadır. İşbölümünün bu gelişimi tarihsel

ve toplumsal bir gelişmenin sonucudur. Yani işbölümü insanlık tarihinde toplumun en küçük yapı taşı olan aileden başlamış ve günümüze kadar ulaşmıştır.

İşbölümünün kuramsal temeli Adam Smith'e dayanmaktadır. Smith, Milletlerin Zenginliği (The Wealth of Nations) adlı eserinde işbölümü kavramını ele almış ve kuramsal olarak açıklama getirmiştir (Esin, 1982:17). Smith işbölümü kavramının kökenini insanın tabiatından kaynaklanan doğal bir sonuç olarak görmektedir. Smith'e göre işbölümü zenginlik amacı doğrultusunda insan tarafından kurgulanmamış olup fayda gözetmeyen ve doğal bir şekilde işleyen faaliyetlerin sonucudur. Diğer bir ifadeyle işbölümü toplumda alıp verme yani takas etme gibi karşılıklı eylemlerin çıktısıdır (Smith, 2006:34).

Smith'in işbölümü düşüncesini toplu iğne örneği ile betimlemiştir. Smith'in verdiği iğne örneğindeki işleyiş şu şekilde özetlenebilir; Smith'e göre öncelikle bir işçi bir teli çekip germektedir, bundan sonrasında diğer bir işçi bunu düzeltmektedir, diğer aşamadaki üçüncü işçi bu teli kesmektedir, dördüncü kademe ise kesilen telin ucu bir işçi tarafından sivriltilmektedir, beşinci kademe ise işçi iğnenin tepesini ezmektedir. Böylelikle beş kademe ile iğnenin üretimi seri bir şekilde tamamlanmaktadır. Daha sonrasında iğnenin top kısmı içinde birkaç işlemin gerektiğini belirten Smith, iğneye topun yerleştirilmesi, iğnenin parlatılması ve iğnenin paketlenmesi için işi bölünmesi gerektiğini ifade etmiştir (Smith, 2006:28).

Verdiği toplu iğne örneği doğrultusunda eski yöntem ve işbölümü yöntemi ile bir kıyas yapan Smith şu sonuca ulaşmıştır. Eski yöntemde göre bir işçi günde yaklaşık 20 iğne üretebilmektedir. Oysa, işbölümü yönteminin benimsenmesi durumunda işçilerin yaptığı eylemde uzmanlaşacağı ve bu durumun sebep olarak günde 48.000 iğne üretileninin mümkün olduğunu ifade etmiştir. (Turner, 2014:345). Adam Smith'in işbölümü düşüncesine göre çalışan sayısı artırılmadan daha fazla üretim yapılabilir. Bu durumun sonuçlarıysa zamandan tasarruf, daha fazla ürün üretilmesi, görevlilerin yetenek ve kabiliyet seviyesi yükselmesi, genel refahın sağlanması şeklinde yorumlanmıştır (Smith, 2006:31; Simon vd., 1980:89-90).

Öte yandan, klasik yönetim kuramının yönetim anlayışı kusursuz, sistematik, verimli ve saat gibi işleyen bir anlayışı yansıtmaktadır. Klasik yönetim kuramının bu düşüncesi dört temel saç ayağına oturtulmuştur. Bunlar; işbölümü, hiyerarşi, yapı ve denetim şeklindedir (Şahin, 2014:54-55). Bu ilkelerden özellikle işbölümü ilkesinin önemi farklıdır. Çünkü klasik yönetim kuramında işbölümü yönetimin başlangıcı, maddi ve teknik temeli olarak görülmektedir. Bu konuda hakkında Fişek; (1975, 65) "*dinbiliminde 'ilk günah' neyse, toplumlar ve yönetim için işbölümü de odur*", ifadesi kullanılmıştır. Ayrıca klasik yönetim kuramı tarafından benimsenen işbölümü anlayışı Adam Smith tarafından ortaya konan işbölümü düşüncesiyle büyük ölçüde örtüşmektedir. Yani klasik yönetim düşüncesinin temelinde yer alan işbölümü anlayışı Adam Smith tarafından ifade edilen işbölümü, uzmanlaşma ve verimlilik düşüncelerini yansıtmaktadır. Bu bağlamda, klasik yönetim kuramının öncü isimleri tarafından benimsenen işbölümü ve işbölümünün sonuçlarına dair yaklaşımlar aşağıda ele alınacaktır.

3.1. Taylor'un İşbölümü ve Uzmanlaşma Yaklaşımı

Taylor, Bilimsel Yönetim İlkeleri adlı çalışmasında yönetimi ilk kez bilimsel olarak incelemiştir. Taylor'un bilimsel yaklaşımının başlangıcında yer alan sorun verimsizliktir. Taylor, üretimde karşılaşılan verimsizlik ve israfı önlemek adına bilimsel bir yaklaşımla işlerin net bir şekilde belirlenmesini ve bu işleri yapmanın en iyi yolunun ne olduğu üzerinde durmuştur. Ayrıca belirlediği işleri gruplandırmış ve bu gruplara işçi tahsis etmiştir. Böylelikle her işçinin görevi belirli bir sınır dahilinde kalmıştır. Bu durum ise işbölümünün doğrudan karşılığıdır. Taylor, verimliliği artırma amacı doğrultusunda işbölümüne yönelmiş ve doğal olarak işbölümünün sonucu olan uzmanlaşma ile karşılaşmıştır. Ayrıca Taylor, işbölümü yöntemi ile verimliliğin sağlanacağını düşünmüş ve bunun sonucu olarak kurguladığı organizasyonda işbölümü ve uzmanlaşmayı gerekli koşmuştur (Taylor, 2016).

Taylor, benimsediği verimlilik esaslı bilimsel yönetim yöntemi konusunda standartların maksimum seviyede sağlanmasının üzerinde durmaktadır. Yani iş ve işçiler belirli bir standartta olmalıdır. Hatta iş usulleri ve iş süreleri de standart olmalıdır. Ancak böylelikle hareket ve zaman etütlerini kullanarak verimlilik amacına ulaşılabilir (Baransel, 1993:121). Ayrıca Taylor'a göre standart hale gelen iş ve işçinin vereceği sonuçlar bellidir. Üstelik eski yöntemlere kıyasla daha verimli olup daha hızlı çıktılar vermektedir (Şahin, 2014:57). Taylor, bilimsel yönetim düşüncesinde işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerine yer vermiştir.

3.2. Fayol'un İşbölümü ve Uzmanlaşma Yaklaşımı

Fayol, Genel ve Endüstriyel Yönetim adlı çalışmasında yönetimin genel ilkelerini sıralamıştır. Sıraladığı 14 ilkeden ilki işbölümü ilkesidir. Fayol'a göre işbölümü ve işbölümünün sonucu olan uzmanlaşma yönetimin temel ilkelerindendir. Yani Fayol'un işbölümü ilkesine göre uzmanlaşma doğada mevcuttur. Çünkü herhangi bir canlının olduğu yerde yapılacak eylem belirli sınırlar dahilinde paylaşılmıştır. Bu durum sosyal ve toplumsal ilişkilerde hatta örgütsel yapılarda ve organizasyonlarda da böyledir. Yani işbölümü kaçınılmaz bir halde ve doğal olarak uzmanlaşmayı beraberinde getirmektedir (Fayol, 2013:46-47).

Fayol'un düşüncelerine göre işbölümünün temel amacı aynı emekle daha fazla ve daha iyi mal üretebilmektedir. Yani Fayol'a göre esas aynı girdi ile daha fazla çıktıdır. Fayol, daha verimli bir üretim düşüncesi için uzmanlaşmanın gerekli olduğunu belirtmektedir. Fayol, işbölümü ve uzmanlaşmanın olduğu üretimde verimlilik, uyum ve düzenin sağlanabileceğini düşünmektedir (Şahin, 2014:63). Bu çerçevede Fayol, işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerine verimlilik, uyum ve düzen sağlama bağlamında bakmaktadır.

3.3. Weber'in İşbölümü ve Uzmanlaşma Yaklaşımı

Weber'in klasik yönetimdeki konumu bürokrasi düşüncesine dayalıdır. Weber'in bürokrasi düşüncesinde ideal bürokrasi anlayışı "yasal ve ussal" olarak ortaya ele alınmaktadır. İdeal bürokrasi tipinin yapı taşları işbölümü, otorite, hiyerarşi, yazılı kurallar, dosyalama, gayrişahsilik, disipline olmuş bir yapı ve resmi pozisyonlardan oluşan bir örgüt şeklindedir (Akçakaya, 2016:277). Ayrıca Weber, ideal bürokrasi düşüncesinde işlerin basit, rutin ve iyi tanımlanmış şekilde ilerlemesinin uygun olduğunu düşünmektedir. Bu düşüncesi işbölümü ilkesini beraberinde getirmiştir (Zencirkıran, 2015:11).

Weber'e göre ideal bürokrasi için işbölümü ilkesinin esas olduğu söylenebilmektedir. Çünkü Weber, herkesin her işi yapmaması gerektiğini düşünmektedir. Buna ek olarak Weber, herkesin uzmanı olduğu işleri yerine getirmesi gerektiğini belirtmektedir. Weber'in bu görüşlerinin bir yansıması olarak birim ya da örgütlerin alt birimlere ayrıldığı ve böylelikle hiyerarşik bir yapının oluştuğu görülmektedir (Şahin, 2014:65). Böylelikle işbölümü ve işbölümünün sonucu olan uzmanlaşmayı Weber'de de görmek mümkündür. Çünkü Weber, bürokrasiyi uzmanlaşmış yeteneklerin kullanımı için uygun bir araç olarak görmektedir (Genç, 1991:50). Yani Weber'in bürokrasinde hiyerarşi ve işbölümü ilkeleri yer almaktadır. Çünkü örgüt içerisindeki yetkilerin kullanımı için böyle bir düzen ve sistem şarttır.

Ancak Weber'e göre bu akılcı sistemlerin irrasyonel boyutu da vardır. Weber, katı disiplin, denetim, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı bürokrasilerin fazla özgürlük ve özerklikten ziyade çalışanların yaratıcılıklarını körelteceğine inanmaktadır. Ona göre, akılcılaşıma süreci, yaşamımıza anlam katan insani değerleri dışlayan bir süreçtir. Bu süreç insan yaşamının en mahrem alanlarına dek uzanılmaktadır. Yani birey akılcılaştırmış kurumların, organizasyonların ve etkinliklerin demir kafesine hapsolmaktadır (Marshall, 1999:11-12). Bu durumda Weber'e göre benimsenen işbölümü anlayışının rasyonel bir yanı olduğu kadar irrasyonel (akılcılığın akıldışılığı) bir yanı da vardır.

3.4. Gulick'in İşbölümü ve Uzmanlaşma Yaklaşımı

Luther Gulick, diğer klasik yönetim kuramcılarına benzer bir yaklaşımla işbölümü ilkesini ele almaktadır. Gulick, Henri Fayol'un yönetimin genel ilkelerini sıralarken ifade ettiği işbölümünü örgütün en önemli ilkesi olarak kabul etmektedir. Ayrıca Gulick, Fayol'dan farklı olarak akla yatkın işbölümünü öngörmektedir. Gulick, bir kişinin örgütte aynı zamanda ayrı yerlerde olamayacağı, iki farklı işle uğraşamayacağı ve ancak sınırlı bilgi ve yeteneğe sahip olabileceği durumlarını göz önünde bulundurmuş ve böylelikle akla yatkın işbölümü ilkesine yönelmiştir. Ayrıca Gulick işbölümünün etkin olabilmesi için koordinasyon yöntemine gerek olduğunu belirtmiştir. Böylelikle işbölümünün koordine edilmiş bir sistem içerisinde işleyeceğini öngörmüştür (Demirel Duyar, 2018:79-80).

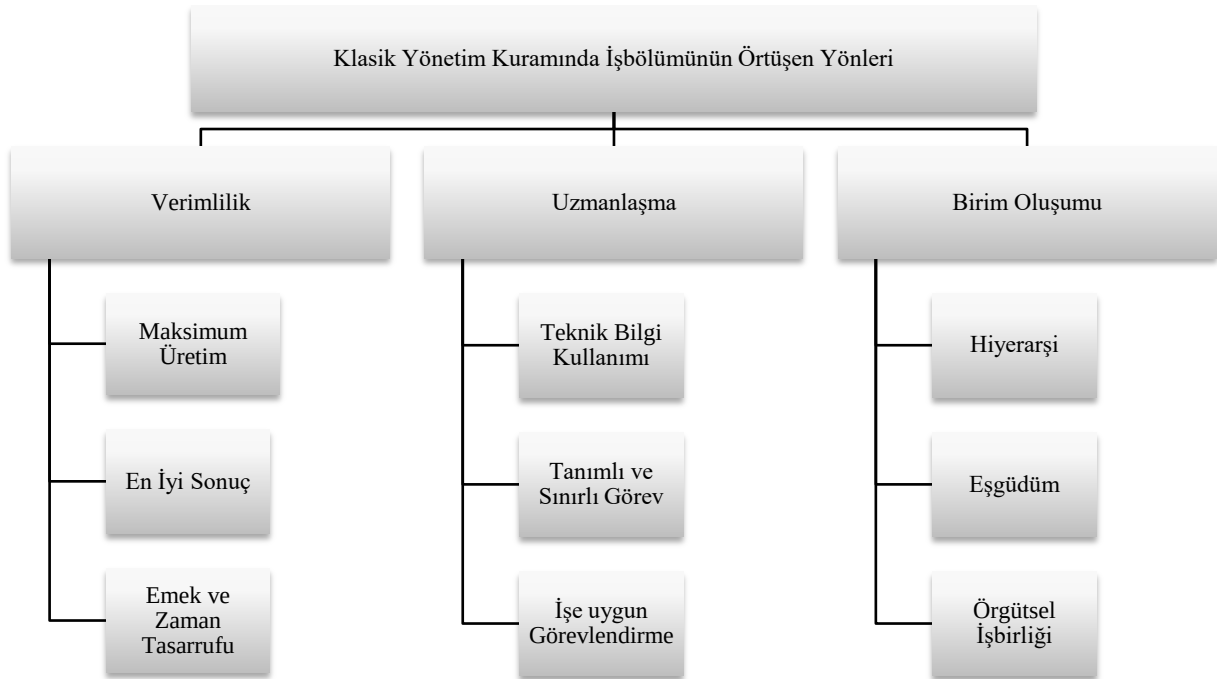
Bu bağlamda, Gulick'e göre bir yapı ya da örgüt içerisinde belirli bir sayıda insanın birlikte çalışmasının en iyi sonucuna ancak işbölümü yapıldığında ulaşılmaktadır. Gulick'e göre işbölümünün getirilerinden en önemlisi kişiler her birinin görev alanı belli olması ve bu durumun teknik ya da usulen uzmanlaşmayı beraberinde getirmesidir (Tortop vd., 1993:81-82). Bu durum her çalışanın yeteneklerinde ve kabiliyetlerinden en iyi şekilde yararlanılmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca yapılan işte zaman tasarrufu sağlanmaktadır.

3.5. Klasik Yönetim Kuramında İşbölümü ve Uzmanlaşma Anlayışının Şematik Duruşu

Klasik yönetim kuramı tarafından benimsenen işbölümü ilkesinin genel kabul görmüş sonuçları uzmanlaşma ve verimlilik şeklindedir. Bu yönü ile işbölümü ilkesi klasik yönetim kuramcıları tarafından örtüşen yönlerle sahiptir. Ancak işbölümüne yönelik gerçekleştirilen yaklaşımlar küçük nüanslarla birbirinden ayrılmaktadır. Bu sebepten dolayı, çalışmanın bu başlığı altında klasik yönetim kuramcıları tarafından benimsenmiş olan işbölümü ilkesinin örtüşen ve farklılaşan yönleri ele alınacaktır.

Öncelikle, klasik yönetim kuramcılarının ele aldığı işbölümünün ilkesinin temel sonuçlarının uzmanlaşma ve verimlilik olduğu görülmektedir. Ancak bu sonuçların yanı sıra işbölümü ilkesinin birim oluşumuna yol açtığı da aşikardır. İşbölümü ilkesinin bu üç sonucu bütün klasik yönetim kuramcıları tarafından benimsenmiş ve kabul görmüştür. Klasik yönetim anlayışına yansıyan bu ilkeler birbirinde bir takım ilkeleri de beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda klasik yönetim kuramcılarının yönetim anlayışındaki işbölümü ilkesinin örtüşen yönleri şu şema ile gösterilebilir; (Genç, 1991:90; Baransel, 1993:193)

Şekil 1. Klasik Yönetim Kuramında İşbölümünün Örtüşen Yönleri



Kaynak: Genç, 1991:90; Baransel, 1993:193.

Şekil 1’de görüldüğü üzere; klasik yönetim kuramı tarafından ortaya konan işbölümü anlayışı üç temel sonuç ortaya koymaktadır. Bunlar; uzmanlaşma, verimlilik ve birim oluşumdur. Verimlilik sonucundan kasıt ise şemada görüldüğü üzere maksimum üretim, en iyi sonuç, emek ve zaman tasarrufudur. Bu ilkeler özellikle mühendis olan Taylor ve Fayol’un ön plana çıkarttığı ilkelerdir. Çünkü bu iki ismin üretim sistemindeki temel amaçları ve işbölümüne yönelmeleri verimlilik esaslıdır. Benzer bir şekilde Gulick de verimlilik ilkesini ele almıştır. Weber’in verimlilik konusundaki temel yaklaşımı ise ideal ve en iyi olarak nitelediği bürokratik yapının işleyişine ve rasyonelitesine dayalıdır. Böylelikle klasik yönetim kuramcıları tarafından benimsenen yönetim anlayışında verimlilik esaslı sonuç almak daimi amaç halindedir.

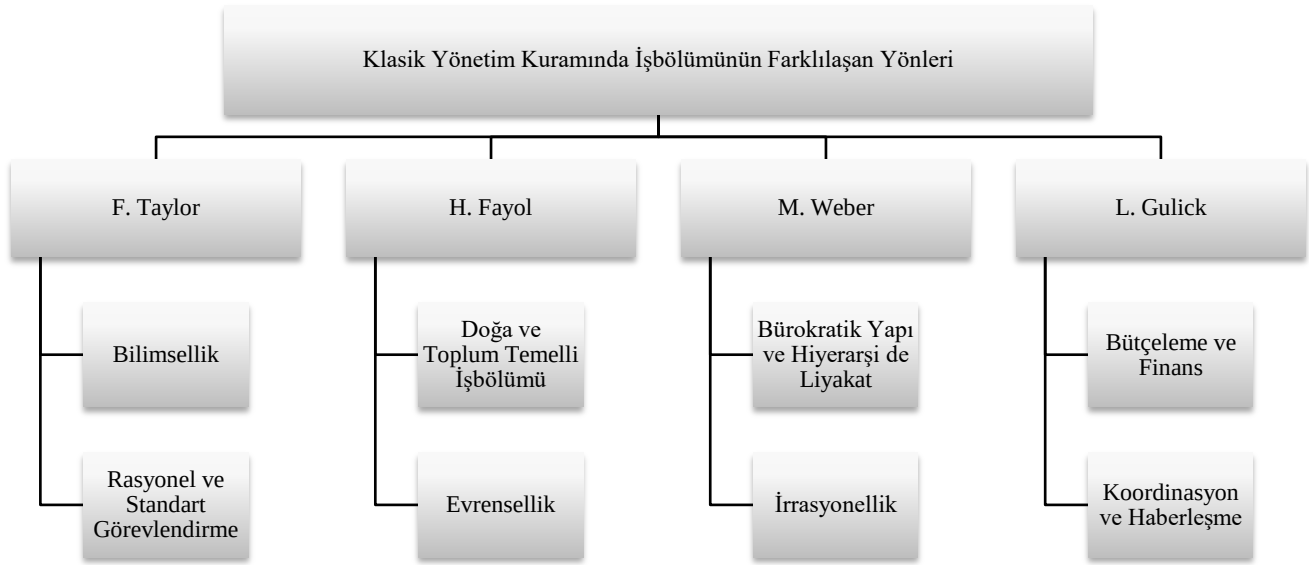
Klasik yönetim kuramcılarının işbölümü üzerinde ortak bir kaniya sahip oldukları diğer nokta ise uzmanlaşmadır. Uzmanlaşma ilkesi teknik bilgi kullanımı, tanımlı görev ve işe uygun görevlendirme gibi sonuçları kapsamaktadır. Özellikle Taylor, Fayol ve Gulick uzmanlaşma konusunda ortak fikirlere sahiptir. Çünkü uzmanlaşma hem işbölümü hemde verimlilik ilkeleri ile ilişki olan ve bu ilişkiyi güçlendiren bir ilkedir. Weber ise diğer üç kuramcıya benzer bir yaklaşımda bulunarak herkesin uzmanı olduğu işi yapması gerektiğini ifade etmektedir.

Klasik yönetim kuramcılarının diğer bir ortak noktası ise işbölümü sonucu birimlerin oluşmasıdır. Birim oluşumu hiyerarşik bir yapı oluşturarak örgütü parçalamakta, koordinasyon sistemi oluşturmakta ve örgütsel işbirliğini sağlamaktadır. Birim oluşumu; hiyerarşi, eşgüdüm ve örgütsel işbirliği gibi ilkeleri de beraberinde getirmiştir. Özellikle örgütsel işbirliği ilkesi üretim ve yönetim sürecinin bütünsel olarak ele alınmasının bir

çıktısı olarak klasik yönetim kuramcıları tarafından benimsenmiştir. Buna ek olarak hiyerarşi ve eşgüdümleme klasik yönetim kuramcılarının ortak noktası olma özelliğine sahiptir. Bu bağlamda, klasik yönetim kuramının öncüleri ve benimsedikleri yönetim anlayışı bağlamında işbölümü ilkesi; herhangi bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olan, eylem ve etkinliklerin parçalara ayrılmasını savunan ve bu parçaların her birinin bir kişi (uzman/uzmanlaşan) tarafından yerine getirilmesi olarak ifade edilebilmektedir (Şahin, 2014:54-55).

Klasik yönetim kuramı tarafından benimsenen ilkelerin örtüşen yönlerinin olmasının yanı sıra farklılaşan yönleri de vardır. Özellikle klasik yönetim kuramcıları tarafından benimsenen yönetim anlayışının literatürde yer edinmesine sebep olan ve ön plana çıkan ilkeler işbölümü anlayışına da yansımıştır. Bu noktadan bakıldığında her ne kadar benzer ilkeleri benimsemiş olsalarda klasik yönetim kuramcılarının yönetim tarzları ve işbölümü anlayışları küçük nüanslar ile birbirinden ayrılmaktadır. Klasik yönetim kuramcılarının işbölümü ilkesi üzerinde farklılaşan yönetim anlayışları ise şu şema ile gösterilebilir;

Şekil 2. Klasik Yönetim Kuramında İşbölümünün Farklılaşan Yönleri



Şekil 2.'de görüldüğü üzere; Taylor, bilimsellik, rasyonel ve standart görevlendirme ilkeleri ile diğer klasik yönetim kuramcılarından ayrılmaktadır. Özellikle Taylor'ın bilimsel yönetim anlayışı literatürde yer edinmiştir. Bu sebepten dolayı bilimsel yönetim denince akla Taylor'un gelmektedir. Bu noktada bilimsel yönetim anlayışının oldukça kapsamlı olduğunu unutmamak gerekir. Çünkü Taylor'a göre bilimsel yönetim rasyonel, sistematik ve uyum içerisinde olan bir yönetim düşüncesini yansıtmaktadır. Bu kapsamlı ve bilimsel yönetim yaklaşımı ile Taylor klasik yönetim kuramı içerisindeki farkını ortaya koymaktadır.

Diğer bir yönetim kuramcısı olan Fayol ise Taylor'a benzer şekilde olsa yönetimi kuramsal bir yaklaşımla ele almıştır. Üstelik doğa ve toplum temelli bir işbölümü ve uzmanlaşmayı kaynak edinerek yönetime dair ilkeleri sıralamıştır. Fayol, örgütsel ve yönetsel yapıların ötesinde toplumsal bir ilke olarak işbölümü ilkesini benimsemiştir. Fayol söz konusu olan 14 yönetim ilkesini ise evrensel bir nitelikte olduğunu ileri sürmüştür. Çünkü Fayol, işbölümü anlayışını doğa, toplum ve sosyal ilişkilerin bir çıktısı olarak ele almış ve geçerliliklerinin daimi olduğunu savunmuştur.

Luther Gulick ise Taylor ve Fayol'a benzer bir şekilde işbölümü ilkesini ele almıştır. Gulick, Fayol'un yönetim unsurlarından yola çıkarak yönetim ilkelerinin kapsamını genişletmiştir. Bu süreçte bütçeleme ve finans ilkesine yönetimin ilkeleri arasında yer vermiştir. Ayrıca koordinasyon, eşgüdüm ve haberleşme ilkesini ön planda tutmuş ve akla yatkın bir yönetim için bütün bu ilkeleri gerekli bulmuştur. Gulick'ın ön plana çıkarttığı ilkeler her ne kadar diğer yönetim kuramcıları ile ortak bir duruş sergilese de bu ilkeler literatürde POSDCORB olarak ayrı bir konum elde etmiştir.

Klasik yönetim kuramcıları arasında işbölümü ilkesine yönelik olarak en farklı yaklaşımı Max Weber yapmıştır. Weber, bürokrasi, otorite ve hiyerarşi bağlamında işbölümü ilkesine yönelmiş olsa da işbölümü sonrası uzmanlaşma tezine yönelmemiştir. Weber'e göre görevlendirme de uzman olanın tercih edilmesi esas edinilmiştir. Bu noktada Weber, diğer yönetim kuramcılarına göre daha somut bir yaklaşımla liyakat ilkesini ortaya koymaktadır. Çünkü Weber, her hangi bir görevlendirme sonucu uzmanlaşma anlayışını değil, o görevin niteliğine göre uzman olanı görevlendirme anlayışını benimsemiştir. Öte yandan, Weber, ideal bürokrasi için

önemli bir ilke olarak işbölümü ilkesini benimsemiş olsa da bu rasyonel yaklaşımların irrasyonel bir boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Bu yönü ile Weber; işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerini örgütün yapısı ile ilgili olarak Üstelik rasyonel sistemlerin irrasyonelleri nitelemesi ile paradoksal bir yaklaşım gerçekleştirmiştir. Bu yönüyle Weber diğer klasik yönetim kuramcılarından büyük ölçüde ayrılmaktadır.

4. İŞBÖLÜMÜ VE UZMANLAŞMA ANLAYIŞINA ELEŞTİREL BAKIŞ

Adam Smith, işbölümünün verimlilik gibi etkili avantajlarının yanı sıra işbölümünün giderek insan yeteneklerinin körelmesine yol açtığını vurgulamıştır. Hatta Smith, işbölümünün mesleki olarak yapılan eylemin bütünsel sürecinden üzerinde uzaklaşıldığı ifade etmektedir. Böylelikle insanın yeteneklerinin yapılan iş ile sınırlandırıldığını söylenebilmektedir (Esin, 1982:17). Smith’ten sonrada işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerine dair getirilen birçok eleştiri mevcuttur. Bu eleştiriler insan davranışları, örgüt yapısı, insan tabiatı ve toplumsal düzen gibi noktalar üzerinden yola çıkarak ilerlemiştir. Eleştirilerin temel dayanağı ise işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerinden dolayı yönetim ve üretim sürecinin bir makine olarak görülmesine dayanmaktadır. Ayrıca insanlar da bu işleyen makinenin bir parçası olarak görülmüştür (Baransel, 1993:209-210). Bu durum işbölümünün potansiyel bir tehlike, tehdit, bozulma ve sorun olarak yorumlanmasına sebep olmuştur.

İşbölümü ve uzmanlaşma anlayışının iktisadi, toplumsal ve yönetsel bir boyutu vardır. Bu sebepten dolayı işbölümüne karşı getirilen eleştiriler bir noktada paralellik gösterse de eleştiri yapılan nokta, kullanılan kavram ve çıktıları farklılık göstermektedir. Bu sebepten dolayı söz konusu olan bu çalışmada işbölümü ve uzmanlaşma ilkelerine dair eleştirel yaklaşımlar Max Weber, Karl Marx, Emile Durkheim, Ivan Illich ve George Ritzer üzerinden ele alınacaktır.

4.1. Max Weber’de İşbölümü ve Uzmanlaşma Eleştirisi

Klasik yönetim kuramının önemli isimlerinden birisi olarak Weber’in vurguladığı “akılcılığın akıldışlığı” yaklaşımı işbölümü eleştirisinin temel dayanaklarından birisidir. Weber, katı disiplin, denetim, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı bürokrasilerin işçilerin yaratıcılıklarını körelteceğine inanmaktadır. Weber’e göre, akılcılaşma süreci, yaşamımıza anlam katan insani değerleri dışlayan bir süreçtir. Bu süreç insan yaşamının en özel alanlarına kadar uzanmaktadır. Hatta bu süreç giderek yaşamımızın efendisi haline gelmekte ve tahakküm altına almaktadır (Aytaç, 2005:327). Bu bağlamda, Weber’e göre modern toplumların rasyonel eğilimlerinin bir çıktısı olarak örgütsel yapıların içerisinde birey rasyonalitenin “demir kafesine” hapsolmaktadır (Marshall, 1999:11-12). Buna sebep olan ana unsurlar ise işbölümü ve aşırı uzmanlaşmadır.

Weber’in demir kafes metaforu ile ortaya koyduğu eleştirel yaklaşıma göre; bireyin işbölümü ve uzmanlaşma sonucunda demir kafese hapsediği görülmektedir. Bu noktada aşırı uzmanlaşmış üretim sürecinin toplumsal bedeli; bireysel emeğin ve zihinsel becerilerin gerilemesi ve körelmesidir. Çünkü Weber’e göre aşırı işbölümü ve uzmanlaşma sonucu bireysel özgürlükler yitirilecek ve insanların ruhsuzlaşacaktır. Bu durum ileri toplumların örgütlenmesinin hem bir sonucu hem de bir bedeli olarak değerlendirilebilmektedir (Önder, 2016:50-51). Bu çerçevede Weber’in rasyonel olarak vurguladığı ilkelerden biri olarak işbölümünün irrasyonel bir yanı vardır. Yani işbölümü ve işbölümünün sonuçlarının akıldışı boyutları vardır. Weber demir kafes metaforu ve akılcı sistemlerin akıldışı boyutlarıyla işbölümünün bireyin özgürlüğüne karşı bir tehdit oluşabileceğini ortaya koymaktadır. Weber’e göre bu tehdit durumu ileri derecede örgütlenme, bürokratikleşme, kurumsallaşma ve işbölümünün sonucudur.

4.2. Karl Marx’da İşbölümü ve Uzmanlaşma Eleştirisi

19. yüzyılda yaşamış bir Alman düşünür olan Marx; iktisadi, beşeri, politik ve toplumsal konularda fikirler ve tespitler ortaya koymuştur. Marx’ın en çok dikkat çektiği tespitlerinden birisi “yabancılaşma” terimidir. Marx, emek ve insan doğası arasında doğal bir ilişki olduğuna inanmaktadır. Fakat bu ilişkinin kapitalizm tarafından engellendiğini düşünmektedir. Marx’a göre bu engelin sonucu ise yabancılaşmadır. Marx’a göre yabancılaşma terimi bireylerin birbirlerinden, bir ortamdan veya bir süreçten uzaklaşmalarına karşılık gelmektedir. Ayrıca Marx yabancılaşmayı toplumun ve işletmelerin gelişmesinin önünde bir engel olarak bulmaktadır (Marshall, 1999:798).

Öte yandan, Marx, işbölümüne yabancılaşma perspektifinden bakmaktadır. Çünkü Marx’a göre işbölümü emeğin, hayatın, toplumun ve insanın dışsallaştırılması ya da yabancılaştırılmasıdır (Marx, 2013:139). Bu

noktada Marx kapitalist sisteminin temel dinamiği olan işbölümü sonucunda emek gücünün üretim sürecinin tamamına yabancılaşması ve bu sayede kolay yönetilebilmesi üzerinden eleştiriler getirmiştir. Marx işbölümünün kapitalist sistemin temel bir uzantısı olarak görmektedir. Üstelik Marx, insanların emek güçlerini sattıkları koşullara dayalı olarak işbölümünün şekillendiği görüşündedir. Böyle bir durum insanların hem üretim sisteminin denetimine hem de ürettikleri ürünlere yabancılaşmasına sebep olmaktadır. Böylelikle oluşan toplumsal sistemin bireyin üzerinde bir tahakküm sürdüğünü düşünülmektedir. Yani üretilen ürün ve oluşan toplumsal sistem işçilere hükmeden bir güç haline gelmektedir (Borlandi vd., 2011:895).

Marx, işbölümünü emek sürecinin bütünselliğini parçalayan, öznel çıkarları ortak çıkarların karşısına yerleştiren, bireye dışarıdan dayatılan, onu köleleştiren yabancılaştıran bir etken olarak görmektedir. Marx'ın bu düşüncesi liberal politikaların ilerleyişi ve bunun neticesinde yaşanan bireyin başta kendisi olması üzere birçok şeye yabancılaşmasını anlatmaktadır. Çünkü Marx'a göre işbölümü bireyin yeteneklerini geliştirmekten ziyade bu yetenekleri kısıtlamaktadır (Demirer ve Özbudun, 1999:22). Bu yönü ile Marx'ın yabancılaşma düşüncesi 19. yüzyılda yer almasına rağmen klasik yönetim kuramının işbölümü ve uzmanlaşma anlayışının eleştirel yapı taşlarından birisi olmuştur.

Bu bağlamda, Marx'a göre işbölümü insanların birçoğunun öz yetenekleri doğrultusunda iş yapmalarına engel olmaktadır. Yani işbölümünün ve uzmanlaşmanın sonu nihai amaçtan uzaklaşan ve sürecin bütününe yabancılaştıran ve bireyin yeteneklerini körelten bir durumdur. Üstelik Marx'a göre bu yabancılaşmanın kapsamına kişinin kendisi, işi ve çevresi dahildir (Önder, 2016:44). Marx'a göre bu durum potansiyel bir tehlike niteliğindedir. Marx, işbölümünü emeğin verimliliğini ve toplumun zenginliğini arttıran bir etken olarak görse de insanı mekanik bir varlık durumuna düşüreceği hatta kapitalizm geliştikçe işçiler yoksullaştıracaklarını ileri sürmektedir. Bu sebepten dolayı Marx, yoksullaşmayı önlemek ve yabancılaşmayı engellemek için işbölümünün ortadan kaldırması gerektiğini düşünmektedir (Turhan, 2017:38).

4.3. Emile Durkheim'da İşbölümü ve Uzmanlaşma Eleştirisi

Emile Durkheim 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başında yer edinen önemli bir düşünürdür. Fransız bir sosyolog olan Durkheim sosyal bilimlerin toplumbilimsel düşünce ve araştırma alanının en önemli isimleri arasında yer almaktadır. Durkheim'ın düşünceleri yansıtan temel eseri ise "Toplumsal İşbölümü" adlı çalışmasıdır. Durkheim (2006); bu çalışmada bireylerden oluşan toplumun nasıl toplum haline geldiğini ve toplumdaki fikir birliğinin nasıl gerçekleştiğini ele almaktadır. Durkheim'a göre toplumun dayanışmasının ve düzenin kaynağı işbölümüdür. Durkheim'a göre; işbölümü farklı fakat bir bütün dahilindeki faaliyetleri yerine getiren kişi ya da grupları koordine etmeyi sağlayan, istikrarlı bir düzeni anlatmaktadır (Aydın, 2014:216-217). Bu çerçevede Durkheim, işbölümünün toplumların nüfus büyüklüğü, yoğunluğu ile doğru orantılı olarak ilerlediğini düşünmektedir. Ayrıca Durkheim, işbölümünü söz konusu bu ilerlemenin gerçekleşmesinde bir araç olarak değil belirleyici bir neden olarak ele almaktadır (Durkheim, 2006:306). Hatta Durkheim'a göre toplumlar daha çok gelişmek ve büyümek için daha büyük bir işbölümü yapılması gerektiği görüşündedir. Çünkü insanları, birbirine bağımlı olmaya zorlayarak bir araya çeken unsur işbölümünün kendisidir. Bu noktada işbölümünün gerçek işlevi insanlar arasında bir dayanışma duygusu yaratmaktır (Ritzer ve Stepnisky, 2014:85).

Durkheim'a göre iki tip dayanışma vardır. Bunlar; mekanik dayanışma ve organik dayanışmadır. Durkheim, bir toplumun üyelerinin oluşturan bireylerin inanç ve duygularının tümü o toplumun yaşam tarzını ortaya koyduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bu yaşam tarzı bir ortak bilinç ortaya koymaktadır. Yani toplumda yaygın ve kapsayıcı bir benzerlik oluşturanı ifade eder. Durkheim, bu tarz bir toplumda benzerliğe dayanan dayanışma türünü "mekanik dayanışma" olarak ifade etmektedir. Durkheim'ın diğer dayanışma türü organik dayanışmadır. Durkheim'a göre organik dayanışma işbölümüne dayanan toplumsal yapılanma durumunda mevcuttur. Hatta işbölümünü toplumu bir arada tutan bir organik bağ olarak vurgulamaktadır. Bu organik bağ bireyi topluma bağlamaktadır (Durkheim, 2006:143-146). Ayrıca Durkheim, toplumlarda işbölümü arttıkça benzerliğe dayanan mekanik dayanışmanın zayıfladığını, buna karşın işbölümüne dayanan organik dayanışmanın güçlendiğini belirtmektedir (Genç, 1991:50). Bu bağlamda, Durkheim'a göre toplumdaki işbirliği ve dayanışma duygusu işbölümünün bir sonucudur. Hatta işbölümü ilerledikçe bu organik ve duygusal dayanışma bağı daha sürekli hale gelmektedir (Durkheim, 2006:448).

Bu çerçevede Durkheim, işbölümünü bir toplumsal dayanışma olarak ele almıştır. Fakat Durkheim, işbölümünün "kural dışı" biçimleri olduğunu da belirtmektedir. Bu kural dışı yani anormal işbölümü biçimleri ise şu şekildedir; kualsız (anomik) işbölümü, zorlamaya dayalı işbölümü ve zayıf bir şekilde koordine edilmiş olan işbölümüdür (Ritzer ve Stepnisky, 2014:90-91). Kural dışı olarak belirtilen işbölümü biçimleri hukuki düzenin veya uzmanlaşmış işlevlerin koordine edilemediği zaman ortaya çıkmaktadır. Durkheim, işbölümünün

toplumların kaçınılmaz evriminin doğal bir sonucu olarak görmektedir. Ayrıca Durkheim, bu evrimin hızına yetişemeyen toplumların ekonomik ve ahlaki düzenlemelerin anomiye dönüşeceğini vurgulamaktadır. Durkheim, işbölümünün kural dışı olan türlerinin ortaya çıkması durumundaysa toplumda dayanışmanın olmayacağını belirtmektedir (Turhan, 2017:40). Buna ek olarak Durkheim, toplumsal işbölümünde uzmanlaşmadaki ilerlemenin toplumsal bağlılıkta çöküşü kolaylaştıracağını da ileri sürmektedir (Borlandi vd., 2011:895). Bu yönü ile Durkheim, uzmanlaşma üzerinden yaptığı eleştiri ile Marx'ın üretim sürecine yabancılaşan insanın mekanik bir varlık gibi yorumlanmasına paralel bir duruş sergilemektedir. Fakat Marx'tan farklı olarak Durkheim, işbölümünün bir insanı makineye çevirmesi zorunlu bir sonuç olarak değil istisnai bir durum olarak ele almaktadır. Çünkü Durkheim'a göre birey, amacını bilmeyen bir makine olmayıp, bir amaca doğru gittiğinin farkındadır.

Bu bağlamda, Durkheim'a göre işbölümü sonucu insanın bozulmasının sebebi kural-dışı olan işbölümünün yapılması ve bunun sonunda yaşanan anomi durumudur. Buna karşılık Durkheim işbölümünü normal olduğu dönemlerde bireyi bulunduğu sürecin içine hapsedmediğini belirtmiştir. Fakat normal bir dönemde olan işbölümünün de sürecin ötesini görmeyi engellediğini vurgulamaktadır (Durkheim, 2006:417-426). Son olarak Durkheim, işbölümünün ve uzmanlaşmanın temelinde yer alan bir unsur olarak kuralın ahlaki değeri olması gerektiğini ifade etmektedir. Çünkü ahlak toplumsal dayanışmanın tümünü kapsayan bir düşüncedir. Anomi durumundaysa ahlaki değerler yoktur. Yani işbölümü sonucunda insanın emeğinin karşılığı alması tamamen ahlaksal yaşantıya ve işbölümü anlayışının özüne bağlıdır (Durkheim, 2006:451-462).

4.4. Ivan Illich'de İşbölümü ve Uzmanlaşma Eleştirisi

Ivan Illich 1926 yılında Avusturya'nın başkenti Viyana'da doğmuştur. Illich, çağdaş batı kültürü, toplum bilimi, eğitim, çalışma hayatı, ekonomik gelişme ve sağlık gibi alanlardaki çalışmalarıyla birçok eleştirel incelemeler kaleme almıştır. Eleştirel incelemelerinde özellikle sanayi toplumlarında ortaya çıkan kapitalist düşüncenin serbest piyasayı ve buna dayalı önceliklerini ele almıştır. Hatta bu önceliklerin azami şekilde kurumsallaşmaya yol açtığına dair eleştiriler getirmiştir. Okulsuz Toplum, Tüketim Köleliği ve Körelten Meslekler gibi çalışmaları bu kurumsallaşma sürecini vurgulayan önemli eserlerdir.

Ivan Illich, eserlerinde kurulu olan mevcut düzenin varlığına ve işleyişine yönelik radikal eleştiriler getirmiştir. Bu eleştirilerinin temel dayanağı ise özgür toplum ve modern toplum arasındaki farklılıklardır. Illich, modern toplumu çağdaş olarak nitelendirmiş ve okullu toplumun bir çıktısı olarak belirtmiştir. Illich, ideal toplumu ise okulsuz yani kurumsallaşmamış toplum olarak belirtmektedir (Günay, 2019:94). Illich, bu toplum türlerinden birisi olarak özgür toplumdan yana bir duruş sergilerken çağdaş toplum anlayışına karşı çıkmıştır. Çünkü Illich, çağdaş toplumun daha fazla kurumsallaşma ve uzmanlaşma ürettiğini düşünmektedir. Hatta çağdaş toplumun bireylerin kendi kararlarını vermesi engel olduğunu ya da söz sahibi olma hakkından yoksun bıraktığını ileri sürmektedir (Illich, 2006:7).

Illich tarafından çağdaş ya da modern olarak nitelenen toplum Batı toplumlarıdır. Çünkü Illich, kurumsallaşma ile Batı toplumlarını temel yapı taşları olan; sanayileşme, kapitalizm, teknoloji ve tekelleşen üretim süreci gibi unsurlarını eleştirmektedir. Illich'e göre bu unsurlar bireyin özgür iradesini körelten bir süreçtir. Yani birey bu sürece dahil olduğunda kendisini, çevresini ve bulunduğu süreci keşfedememektedir. Üstelik çağdaş toplumlardaki bu durum yani kurumsallaşmış değerler sistemi bireyin ruhsal yıkımına sebep olmaktadır (Illich, 2006:13-14). Kurumsallaşan değerler sistemi ile belirttiği ve bireyin hem kendisini hem de çevresini keşfedemediği bu süreç bir makine metaforu olarak yorumlanabilmektedir. Çünkü Illich, Okulsuz Toplum adlı çalışmasında eğitim üzerinden getirdiği eleştirilere göre okulda tek tip ve kısıtlanmış birey yetiştirildiğini ve kanıtlanmış bilginin öğretildiğinin vurgulamaktadır. Yani bireyler kurumsallaşmış ve sektörelleşmiş bir kurum olan okulda tıpkı bir fabrika çıktısı haline gelmektedir. Neticede tekdüze bir eğitimin çıktısı olan birey; sermayenin akıl üzerindeki tahakkümüne, kamu hizmeti yanılgısına, üretim ile tüketim sürecindeki elemanların yabancılaşmasına tanık olmakta ve boyun eğmektedir. Yani birey kişisel gelişim ve yaratıcılıktan uzaklaşmakta böylelikle birçok gerçeğe karşı yabancılaşmaktadır (Illich, 2006:40). Bu çerçevede Illich, bireyin aldığı eğitimden, toplumun yapısından, uzmanların üstlendiği rolden, kamunun verildiği hizmetten, ihtiyaçların zorlayıcı bir bağ haline geldiğinden yola çıkarak çağdaş toplumun sanıldığı kadar verimli olmadığını ortaya koymaktadır.

Illich, verimliliğin bir noktadan sonra verimsizliğe dönüşmesinin temel sebebini kitlesel üretimin parçalanması (işbölümü) ve bunun neticesinde yaşanan uzmanlaşma olarak görmektedir. Çünkü üretim sürecinde olsun ya da olmasın toplumdaki bütün kurumlar büyümelerinin (kurumsallaşmalarının) belirli bir aşamasından sonra radikal bir monopoli haline gelmektedir (Illich, 1994:34). Yani bir konuda ya da bir noktada kurumsallaşmış ve

sektörelleşmiş olan bu kurumlar bir fabrika gibi tekel haline gelmektedir. Bu durum bireyin kurumlara dahil olmasına yani bireyi fabrika sürecindeki bir makinenin bir dişlisi olmasına yöneltmektedir.

İşbölümü ve uzmanlaşma örgütsel yapı içerisinde bireye, halka, yöneticiye ve topluma karşı önemli güç haline gelebilmektedir. Bu güç Ivan Illich, tarafından potansiyel bir tehlike olarak görülmektedir. İşbölümü ve işbölümü sonucunda uzmanlaşma gittikçe karmaşıklaşan toplumsal yapıda kaçınılmaz zorunluluk haline gelmektedir (Illich, 1994:20). Yani eleştirilerin odağı aşırı kurumsallaşmış ve profesyonellerin elinde bulunan yapılanmadır. Bu noktada, Illich; (2006) uzmanlaşma, profesyonelleşme ve kurumsallaşma neticesinde bireyin tekdüze haline geldiğini ifade etmektedir. Böylelikle birey sermaye ve üretim sürecinin tahakkümü altında girmektedir. Yani birey kişisel gelişim ve yaratıcılıktan uzaklaşmakta ve birçok gerçeğe karşı yabancılaşmaktadır.

Illich, kurumsallaşmış ve yabancılaşmış modern bir toplum içerisinde bireyin kapitalist düzenin bir parçası (dişlisi) konumuna geldiğinde işleyen düzenin dışına çıkamayıp sistemi durduramadığı görüşündedir. Bu durumun temel sebebi ise kurumsallaşmaya sebep olan kapitalist düşüncenin işbölümü ve uzmanlaşma anlayışıdır. İşbölümü ve uzmanlaşma sonucu yaşanan kurumsallaşma bireyi bünyesine almakta ve köreltmektedir. Buna karşılık Illich çözüm olarak halkın uzmanlar tarafından ihtiyaç diye yamayan şeylerin eksikliğini duymaya hazır hale gelmesi gerektiğini belirtmektedir. Ancak böylelikle birey kendisini körelten ve tahakkümü altında alan süreç ve kurumlardan kurtulabilecektir (Illich, 2000:53). Bu noktada küresel bir denge kurma yolunda harcanan çabaların karşılığına ancak değerlerin kurumsallaştırma dışına atılması sonucunda ulaşabileceğini düşünmektedir (Illich, 2006:140). Yani bireyin yetenek ve değerlerinin doğal bir şekilde gelişmesi; işbölümü ve uzmanlaşma düşüncesinin köreltici boyutunun ve hapsedici tahakkümünün kırıcı gücüdür.

4.5. George Ritzer’de İşbölümü ve Uzmanlaşma Eleştirisi

1940 tarihinde New York’ta doğmuş olan George Ritzer küreselleşme, tüketim, modern ve postmodern sosyal teori gibi alanlarda çalışmalar yapmış bir sosyologdur. Özellikle 1993 yılında Amerikan fast food zinciri olan McDonald’s’a yönelik yaptığı eleştirel çalışması ile dikkat çekmiş bir isimdir. McDonaldlaşma üzerine yaptığı eserin ismi “Toplumsal McDonaldlaştırılması” şeklindedir. Bu çalışmasında çağdaş toplum yaşamının değişen karakteri üzerine bir inceleme yapmıştır. Ritzer, McDonald’s düşüncesini küreselleşmenin etkisiyle gıda sektörünün üzerine çıktığını ve hatta toplumun birçok alanında yer edindiğini düşünmektedir. Diğer bir ifadeyle Ritzer, McDonaldlaştırılma’nın dünyaya egemen olma süreci ve bu sürecin temel bir paradigması olduğunu belirtmektedir (Ritzer, 2011:23).

McDonald’s anlayışının kapsamının giderek artan yapısını inceleyen Ritzer, bu yapıda dört boyut ile karşılaşmıştır. Ritzer’e göre bunlar; verimlilik, hesaplanabilirlik, öngörülebilirlik ve denetim olarak ele almıştır (Ritzer, 2011:34-38). Ritzer’e göre bu dört unsur McDonaldlaştırılma’nın temel başarı sebebidir. Çünkü bu dört ilke işlemekte olan süreci daha akılcı bir sistem haline getirmektedir. Yani bu ilkeler McDonaldlaştırılma’nın temel bileşenleridir. Üstelik Ritzer’e göre bu ilkeler modern bürokrasinin temelini oluşturmaktadırlar. Ritzer, McDonald adındaki bir yemek şirketi emperyalist bir yöntem izleyerek bu dört unsur ile birçok toplumu empoze ettiğini iddia etmektedir. Bu yönü ile McDonaldlaştırılma kavramı kapitalizm ile ilişkili olduğu görülmektedir. Ritzer’in bu eleştirel yaklaşımı; kapitalizme ek olarak Taylorist ve Fordist düşüncelerin işbölümü, uzmanlaşma ve verimlilik anlayışlarını da kapsamaktadır (Kesken ve Karadeniz, 2011:3771).

Ritzer’e göre McDonaldlaştırılma eleştirisi Max Weber’in akılcılık kuramının bir uzantısıdır. Weber’in akılcılık kuramı insanların belirli bir amaç için en elverişli araç arayışına yönelik olan kurallar ve yapılara karşılık gelmektedir. Buna ek olarak konulan amaç için optimum araçları insanlar kendi başlarına keşfetmek zorunda değildir. Çünkü bu araçlar zaten keşfedilmiş ve kurumsallaştırılmıştır. Weber, bu durumda modern kurumların giderek akılcı hale geldiğini, insanları keşfetmekten uzaklaştırdığını ve insanları tahakküm altına aldığını öngörmektedir (Ritzer, 2011:51). Bu çerçevede akılcılaştırılmış sistemler insanları kendilerine uygun gördükleri şeylere sorgulamasına imkan vermeden yönlendirebilmektedir. Hatta bu kurumsallaşma sonucu McDonald’s gibi bir sistemin yemek kültürü olmaktan öteye geçerek toplumu, insanı ve yaşam biçimlerini kapsayan bir kültür haline geldiği söylenebilmektedir. Bu noktada, Ritzer, Weber’in “akılcılaştırmanın demir kafesi” kavramına göndermede bulunarak “McDonaldlaştırılmanın demir kafesi” kavramını ortaya atmaktadır (Ritzer, 2011:209). Yani Ritzer, Weber’in akılcılığın akıldışılığı düşüncesinden yola çıkarak McDonaldlaştırılma’nın rasyonellik eleştirisini yapmıştır.

Bu bağlamda, Weber'in demir kafesi, rasyonel ve irrasyonel yaklaşımlarından hareket eden Ritzer; bir örgütsel yapı içerisindeki işleyişinin verimsizliğe yol açtığını ifade ederek buna sebep olan işbölümü ve uzmanlaşmayı anlayışlarını eleştirmektedir. Özellikle McDonald's düşüncesindeki katı kurallar, parçalanmış görevler, belirli bir alana tanınmış sorumluluk, rutin hale gelen işleyiş ve amaca ulaşmaya yönelik optimum araç kullanma düşüncesi Ritzer'in işbölümü ve uzmanlaşma konusundaki eleştirilerini yansıtmaktadır (Ritzer, 2011:47). Bu eleştirilere göre; McDonaldlaştırılma düşüncesinin rasyonel verimlilik için işbölümü anlayışı diğer bir ifadeyle akılcı sistemler insani değerleri reddetme eğilimindedir. Akılcı sistemler teknik olarak refaha katkı sağlasa da, birey ve toplum için makineleşme, psikolojik çöküntü, toplumsal bozulma, değer ve yetenek kaybı gibi olumsuzluklara ve sorunlara kaynaklık etmektedirler (Kesken ve Karadeniz, 2011:3774). Ritzer'in bu eleştirideki temel düşünce; akılcı sistemlerin kaçınılmaz olarak akıldışı sonuçlar üretmeleridir. Bu sebepten dolayı Ritzer'e göre akılcı sistemler çoğunlukla mantıksızdır. Yani Ritzer, McDonaldlaştırma'nın verimsizlik, öngörülemezlik, hesaplanamazlık ve denetim kaybına yol açtığını ileri sürmektedir. Bu durum akılcı sistemlerin hizmet verdiği bireyleri ve insan aklını inkar eden mantıksız sistemler olduğunu göstermektedir (Ritzer, 2011:179-180). Bu bağlamda, birey olgusunun kaybolduğu ve akılcı sistemlerin sanıldığı kadar verimli olmadığı söylenebilmektedir. Ayrıca akılcılaştırılmış sistemlerin bir çıktısı olarak toplum gidecek yeri olmayan yapılar ağına dönüşmektedir. Üstelik bu ağdan kaçış yoktur (Zencirkıran, 2015:12). Yani akılcılaştırılmış bu sistemler insanı ve toplumu hapsedmekte, tahakkümü altına almakta, yönlendirmekte ve empoze etmektedir.

Buna karşılık, Ritzer (2011, 280-292); McDonaldlaştırma sürecinin tahakkümü reddetmek ve kırmak için bir ümidi olduğunu belirtmiş ve birkaç öneride bulunmuştur. Bunlardan ilki doğal süreçte yani akılcılaştırılmamış bir işleyişte sığınabilecek bir sığınaktır. Yani akılcılaştırılmış sistemlerden soyutlanmış bir yaşantıya yönelmek ve zaman ayırmaktır. Ritzer'in bir diğer önerisi ise McDonaldlaştırma'nın aşırıya kaçan yönlerinin farkındalığına varmaktır. Farkındalığa bağlı olarak Ritzer akılcılaştırılmış sistemlere karşı bireysel ve kolektif tepkiler gösterilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü bu tepkiler akılcı sistemlere karşı bir panzehir niteliğindedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Klasik yönetim kuramının temel ilkeleri arasında olan işbölümü birçok üretim ve yönetim sürecinde uygulanmış bir yönetsel ilkedir. Uygulama alanı bakımından işbölümünü örgütlerin eylem ve faaliyetlerinde etkili olan bir ilke konumuna da sahiptir. İşbölümünün örgüt ile bu ilişkili yapısı sonucu çalışma boyunca ele alınan eleştiriler Gareth Morgan'ın *"Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory"*² adlı çalışmasında yer alan radikal insancıl paradigma ile tartışılmıştır.

Weber, Marx, Durkheim, Illich ve Ritzer'in klasik yönetim kuramının işbölümü ilkesine yönelik olan eleştirileri radikal insancıl paradigma ile büyük ölçüde örtüşmektedir. Çünkü Weber, işbölümünün irrasyonel bir yanı olduğunu vurgulamaktadır. Hatta bürokratikleşen yapı içerisinde bireyin demir kafese hapsedildiği görüşündedir. Buna ek olarak Karl Marx, işbölümünün yabancılaşmaya sebep olduğu görüşündedir. Durkheim ise işbölümünün anomi yani normsuzluk boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Ivan Illich ise işbölümü sonucunda işçinin yani bireyin bir makine parçası (dişlisi) haline geldiği görüşündedir. George Ritzer'in işbölümü eleştirisi ise Weber'e paralellik göstererek yine akılcı sistemlerin akıldışı olması ve demir kafes metaforu üzerinden getirilmiştir.

Bu doğrutudan bakıldığında işbölümünün sebep olduğu yabancılaşma ve irrasyonellik yaklaşımları radikal insancıl paradigma ile doğrudan ilgilidir. Çünkü Morgan'ın belirttiği üzere radikal insancıl paradigma; *"endüstriyel toplumlarda hayatı karakterize eden çeşitli düşünce ve eylem tarzlarının yabancılaştırıcı unsurlarına"*, odaklanmaktadır (Morgan, 1980:609). Bu noktada, sanayileşmenin ve liberal ideolojinin bir çıktısı olan işbölümü; radikal insancıl paradigmanın odak noktalarından birisidir. İşbölümü bireyi başta kendisi olmak üzere birçok şeye karşı yabancılaştıran bir ilkedir. Üstelik kapitalist sistemin bir uzantısı ve emperyalist bir yöntem olarak işbölümü bireyi ve toplumu empoze etmesi sebebiyle hümanist değerleri zedelemektedir. İşbölümüne yönelik radikal ve insancıl eleştiriler ortaya koymaktadır ki; birey sürecin ve örgütsel yapının tahakkümü altına girmekte ve bozulmalar yaşamaktadır.

İşbölümünün eleştirilen bu yönleri Plato'nun ruhsal hapishane tasviri bağlamında olan *"ruhsal hapishane olarak örgütler"* metaforu ile örtüşmektedir. Çünkü ruhsal hapishane metaforu; bireyin örgüt içerisindeki birçok unsura

2 Gareth Morgan; bu çalışmasında "Paradigmalar, Metaforlar ve Örgütsel Analiz Ekolleri" şeması ile 4 temel paradigmadan söz etmektedir. Bunlar; fonksiyonalist paradigma, yorumsamacı paradigma, radikal insancıl paradigma ve radikal yapısalcı paradigma'dır (Morgan, 1980:608). Morgan'a göre yapısal insancıl paradigma; insanın kendi yarattığı gerçekliğin mahkumu olduğunu, bireysel bilincin toplumdaki hakim güçler tarafından sınırlandırıldığını ve insanın kendi doğal potansiyellerine yabancılaştığı varsaymaktadır (Leblebici, 2008b:347).

farkında olmadan yabancılaşmasını, örgütün tahahükümü altında kalmasını ve kendisini sınırlamasını anlatmaktadır. Bu durumda birey hapisane olarak metorize edilmiş örgüt içerisinde yer almaktadır. Bu tasvir Weber ve Ritzer'in demir kafes metoforu ile benzer bir nitelik taşımaktadır. Üstelik yabancılaşma vurgusu direkt olarak Marx'ın kullandığı bir tasvir ve sonuçtur. Ayrıca hapishane tasvirinde birey gardiyanı simgelemektedir. Ancak dikkat çeken en önemli nokta hapsolan ve gardiyan olanın aynı kişi (birey) olmasıdır. Çünkü birey bu süreçte ruhsal bunalımları gereği kendini oraya hapsolmuş hisetmektedir. Bu durumda birey, bulunduğu örgüt ya da sürece maruz kalmasına sebep olan temel unsurdur. Bu sebepten dolayı birey kendini hapseden bir gardiyan olarak metorize edilmiştir. Üstelik bireyin bu durumu bilinçsizlik halidir. Birey mevcut bilinçsizlik durumunun farkına vararak bulunduğu hapishaneden kurtulabilecektir. Ancak bilinçsizlik halini farkındalık haline dönüştüremeyen birey ise "meslek nevrozuna" yakalanmaktadır (Leblebici, 2008b:348). Meslek nevrozundan kasıt ise kişinin mesleki faaliyetleri sonucunda ruhsal bir hastalığa ve örgütsel bir tahakküme maruz kalması durumudur. Bu noktada işbölümü ilkesi meslek nevrozuna sebep olan önemli bir etkidir.

Bu bağlamda, işbölümü; klasik yönetim kuramında verimlilik ve uzmanlaşmaya karşılık gelmektedir. Ancak eleştirel bir yaklaşımla, işbölümü bireyi yabancılaştıran, akli kontrol eden, yönlendiren, engelleyen, ruhsal ve sosyal bozulmalara sebep olan bir unsurdur. Söz konusu olan bu durumdan işbölümünün büyük ve derin bir paradoksal yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü verimlilik ve uzmanlaşma temelli bir işbölümü ile radikal ve hümanist değerleri zedeleyen işbölümü bir bütün halindedir.

Sonuç olarak, klasik yönetim kuramı tarafından benimsenen işbölümü, verimlilik ve uzmanlaşma ilkelerinin eleştirileri; "irrasyonellik, yabancılaşma, anomi, kurumsallaşma, sektörelleşme, tekel haline gelme, yoksullaştırma, benlik ve kimliği soyutlaştırma, birey olgusunu yıpratma, bireyi ruhsuzlaştırma, yeteneklerin kaybolmasına sebep olma" gibi durumlar üzerinden getirilmiştir. Üstelik radikal insancıl paradigma bakımından işbölümünün dezavantajlı bu boyutlarının meslek nevrozuna sebep olduğu da görülmektedir. Buna karşılık işbölümünün bu "dezavantajlı boyutlarından"³ kurtulmasının pek kolay olmadığı da aşıkardır. Çünkü klasik yönetim kuramı tarafından benimsenen işbölümü ve uzmanlaşma anlayışının verimliliği ve maddi bir getiriye sağladığı kesindir. Ancak bu verimliliğe ve refaha ulaşmanın bedeli birey ve toplum olarak benliğin ve kimliğin yitirilmesidir. Söz konusu olan bu düalist durum karşısında ağır basan tarafısa bazen verimlilik ve bazense bireyin ve toplumun benliği ve kimliğidir. Ancak bireysel aklın ve kolektif yapının herhangi bir gücün hegemonyasının altına girmesi kabul edilebilir bir durum değildir. Çünkü böyle bir durumda birey ve toplum emeğine, sürece, sisteme, işine, çevresine ve kendine yabancılaşmakta, köreltmekte ve soyutlaşmaktadır. Bu durum işbölümünün ve uzmanlaşmanın sanıldığı kadar akılcı bir sistem olmadığını kanıtlamaktadır.

KAYNAKÇA

- AKÇAKAYA, Murat (2016), "*Weber'in Bürokrasi Kuramının Bugünü ve Geleceği*", **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.(Özel Sayı), ss.275-295.
- AYDIN, Kemal (2014), "*Yapısal İşlevselci Teori ve Toplumsal Tabakalaşma*", **Yalova Sosyal Bilimler Dergisi**, S.5(8), ss.213-239.
- AYTAÇ, Ömer (2005), "*Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu*", **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.15(2), ss.319-348.
- BARANSEL, Atilla (1993), **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- BORLANDI, Massimo, BOUDON, Raymond, CHERKAOUİ, Mohamed ve VALADE, Bernard (2011), **Sosyolojik Düşünce Sözlüğü** (Çev. Bülent Arıbaş), İletişim Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT, Ömer, ERGUN, Turgay ve SEZEN, Seriya (1998), **Kamu Yönetimi Sözlüğü**, TODAİE Yayınları, Ankara.

3 İşbölümünün sebep olduğu tahakküm ve yabancılaşma sürecinden kurtulmaya yönelik olarak eleştiren isimlerden birkaç öneri gelmiştir. Örneğin Marx direkt işbölümünün ortadan kalkması gerektiğini savunmuştur. Durkheim ise işbölümünü toplum için gerekli bulmasından dolayı işbölümünün kural-dışı olduğu hallerini vurgulamış ve eleştirmiştir. Durkheim'in bozulmuş işbölümüne dair çözüm önerisi ise ahlaki değerlerin benimsenmesi olmuştur. Buna ek olarak Ivan Illich yeteneklerin doğal gelişiminin sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Ritzer ise bireysel ya da kolektif tepkilerin gösterilmesinden yana olmuştur. Ancak söz konusu olan bu önerilerin realitesi tartışmaya açıktır. Çünkü bu denli ilerlemiş sanayi ve teknoloji karşısında işbölümünü ortadan kaldırmak mümkün değildir. Ayrıca işbölümünde yani üretim süreci, yönetim süreci ve sermaye üzerinde ahlaki değerlerin benimsenmesi oldukça güçtür. Ya da Illich'in vurguladığı kurumsallaşmanın sadece doğal gelişimle yıkılması pek ihtimal dahilinde değildir. Ancak işbölümünün bu yıkıcı, soyutlayıcı ve tahakküm altına alan duruşu karşısında sunulan öneriler yine de çok önemlidir.

- DEMİRER, Temel ve ÖZBUDUN, Sibel (1999), **Yabancılaşma**, Öteki Yayınları, Ankara.
- DEMİROL DUYAR, Duygu (2018), “Fayol ve Gulick’ten Günümüze Yönetim Fonksiyonlarının Dönüşümü Üzerine Bir Değerlendirme”, **Journal of Political Administrative and Local Studies**, S.1(2), ss.75-92.
- DURKHEIM, Emile (2006), **Toplumsal İşbölümü** (Çev. Özer Ozankaya), Cem Yayınları, İstanbul.
- ERYILMAZ, Bilal (2010), **Kamu Yönetimi**, Okutman Yayıncılık, Ankara.
- ERYILMAZ, Bilal (2019), “Bürokrasi”, **Kamu Yönetimi** (Ed. Süleyman Sözen), Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Ankara, ss.74-94.
- ESİN, Pars (1982), **İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara.
- FAYOL, Henri (2013), **Genel ve Endüstriyel Yönetim** (Çev. M. Asım Çalıkoğlu), Adres Yayınları, Ankara.
- FİŞEK, Kurthan (1975), **Yönetim**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- GENÇ, Turhan (1991), “Toplumsal İşbölümü”, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, S.15(80), ss.48-56.
- GIDDENS, Anthony (2012), **Sosyoloji** (Çev. Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- GÜNAY, Can Abdullah (2019), “Okulsuz Toplum”, **Akademik Matbuat Dergisi**, S.3(2), ss.93-101.
- ILLICH, Ivan (1994), “Körelten Meslekler”, **Profesyoneller İktidarı** (Çev. Cevdet Cerit), Pınar Yayınları, İstanbul.
- ILLICH, Ivan (2000), **Tüketim Köleliği** (Çev. Mesut Karaşahan), Pınar Yayınları, İstanbul.
- ILLICH, Ivan (2006), **Okulsuz Toplum** (Çev. Celal Öner), Oda Yayınları, İstanbul.
- KESKEN, Jülide ve KARADENİZ, A. Esan (2011), “Akılcılığın Akıldışılığı: Mc Donaldlaştırma Bağlamında Modern Örgütleri Anlamak”, **Journal of Yaşar University**, S.23(6), ss.3769-3781.
- LEBLEBİCİ, Doğan Nadi (2008a), “Yönetim Bilimi Açısından Klasik Dönemi Hatırlatmaya İlişkin Bir Çalışma”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.21, ss.99-118.
- LEBLEBİCİ, Doğan Nadi (2008b), “Örgüt Kuramında Paradigmalar ve Metaforlar”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.9(15), ss.345-360.
- MARSHALL, Gordon (1999), **Sosyoloji Sözlüğü** (Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürücü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MARX, Karl (2013), **1844 El Yazmaları** (Çev. Murat Belge), Birikim Yayınları, İstanbul.
- MORGAN, Gareth (1980) “Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory”, **Administrative Science Quarterly**, S.25(4), ss.605-622.
- ÖNDER, Özgür (2016), **Türk Bürokrasisi ve Bürokratik Elitizm**, Kampüs Yayınları, Kütahya.
- RITZER, George (2011), **Toplumun McDonaldlaştırılması Çağdaş Toplum Yaşamının Değişen Karakteri Üzerine Bir İnceleme** (Çev. Şen Süer Kaya), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- RITZER, George, ve STEPNIŠKY, Jeffery (2014), **Sosyoloji Kuramları** (Çev. Himmet Hülür), De Ki Yayınları, Ankara.
- SIMON, Herbert A., SMITHBURG, Donald W. ve THOMPSON, Victor A. (1980), **Kamu Yönetimi** (Çev. Cemal Mihçioğlu), Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- SMITH, Adam (2006), **Milletlerin Zenginliği** (Çev. Haldun Derin), İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- SÖZEN, Süleyman (2019), “Kamu Yönetimi Disiplininin Gelişimi”, **Kamu Yönetimi** (Ed. Süleyman Sözen), Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, ss.52-72.
- ŞAHİN, Yusuf (2014), **Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi**, Ekin Yayınları, Bursa.
- TAYLOR, W. Frederick (2016), **Bilimsel Yönetimin İlkeleri** (Çev. H. Bahadır Akın), Adres Yayınları, Ankara.
- TORTOP, Nuri, İSBİR, Eyüp Günay ve AYKAÇ, Burhan (1993), **Yönetim Bilimi**, Yargı Yayınları, Ankara.

- TURHAN, Mirac Savaş (2017), “*İçi Boşaltılmış Bir Kavram: İşbölümü*”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.26(1), ss.26-41.
- TURNER, S. Bryan (2014), **Klasik Sosyoloji** (Çev. İdil Çetin), İletişim Yayınları, İstanbul.
- WEBER, Max (2004), **Sosyoloji Yazıları** (Çev. Taha Parla), İletişim Yayınları, İstanbul.
- WEBER, Max (2008), **Bürokrasi ve Otorite** (Çev. Bahadır Akın), Adres Yayınları, Ankara.
- WEBER, Max (2012), **Ekonomi & Toplum** (Çev. Latif Boyacı), Yarın Yayınları, İstanbul.
- WEBER, Max (2014), **Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı** (Çev. Özer Ozankaya), Cem Yayınları, İstanbul.
- ZENCİRKIRAN, Memet (2015), **Örgüt Sosyoloji**, Dora Yayınları, Bursa.