

Citation: Kesici E.E, (2017), Örgütsel Değişimin Değerlendirilmesinde Postmodern Epistemolojinin Önemi, BMIJ, (2017), 5(3): 717-727 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i3.181>

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİMİN DEĞERLENDİRİLMESİNDE POSTMODERN EPISTEMOLOJİNİN ÖNEMİ¹

Eda Evla KESİCİ²

Received Date (Başvuru Tarihi): 15/11/2017

Accepted Date (Kabul Tarihi): 24/11/2017

Published Date (Yayın Tarihi): 20/12/2017

ÖZ

Örgütsel değişim, çalışanların bilişsel süreçlerindeki farklılıkların doğal bir sonucu olarak, keskin sınırlarla tanımlanamayan, soyut ve somut unsurları yapısında barındıran bir fenomendir. Yazındaki mevcut sınıflandırmaların ve modellerin, çoğunlukla farklı işletmeleri temsil edebilir ve genellenebilir özellikte kurgulandığı bilinmektedir. Modern yaklaşımın bu genellemeci bakış açısına karşıt olarak, postmodern yaklaşım genellenebilir modellerin temsil gücünü sorgulayarak, gerçekliğin çoklu olduğunu önermektedir. Bu bakış açısıyla, postmodern epistemolojiden faydalanarak, örgütsel değişimin ne şekilde incelenebileceği ve yorumlanabileceğine yönelik öneriler getiren bu çalışma, genel anlamıyla yazındaki örgütsel değişim çalışmalarına farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Değişim, Postmodern, Bilişsel Çeşitlilik

JEL Kodları: L200, M150

THE IMPORTANCE OF POSTMODERN EPISTEMOLOGY IN ORGANIZATONAL CHANGE ASSESSMENT

ABSTRACT

As an expected result of cognitive differences of employees, organizational change is a phenomenon that cannot be defined within precise boundaries since it involves the abstract and concrete constituents. The existing classifications and models in the literature are often known to represent several businesses and to be generalizable. Contrary to this generalist view of the modern approach, questioning the power of representation of generalizable models, the postmodern approach suggests that reality is multilayered. From this perspective, this study examines how organizational change can be evaluated and interpreted via postmodern epistemology, and accordingly suggests a different perspective on organizational change studies.

Keywords: Organizational Change, Postmodern, Cognitive Diversity

JEL Codes: L200, M150

¹ Bu çalışma, “Örgütsel Değişimin Postmodern Epistemolojiyle Bilişsel İncelemesi” adlı doktora tezinden türetilmiştir (Kesici, 2017). İlgili tez Yaşar Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) fonu kapsamında desteklenmiştir. Bu sebeple Yaşar Üniversitesi'ne ve çok değerli tez danışmanım Dr. R. Serkan Albayrak'a teşekkürlerimi sunarım.

² Dr. E.Evla Kesici, eevlamutlu@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0001-9940-570X>

1. GİRİŞ

Postmodern yaklaşım, modern görüşe karşıt olarak ortaya çıkmış, kelime olarak modern sonrası anlamına gelen bir yaklaşımı ifade etmektedir. Genel olarak Jean Baudrillard, Michel Foucault, Jacques Derrida ve Jean-François Lyotard gibi yazarların görüşlerinden etkilenecek şekilde şekillenmiştir (McKinley, 2003). Modernizm, kesin ve durağan sınırlara sahip bir yaklaşım sunarken, postmodernizm buna karşıt olarak keskin sınırları olmayan, esnek bir bakış açısı sunmaktadır (Chia, 1995). Bu farklılık ontolojik olabildiği kadar, epistemolojik anlamda da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Postmodern epistemoloji anlayışına göre; genel geçer bir modelin mümkün olmaması sebebiyle, önceden belirlenmiş, genellenebilir modeller kullanarak yeni öneriler getirilmekten kaçınılması gerekmektedir (Ashley, Walker, 1990). Çünkü gerçek, çoklu olabileceği gibi durağan da değildir, dolayısıyla da doğru – yanlış ikilemi vasıtasıyla yorumlanamayacak derecede karmaşıktır (Huyssen, 1990). Bu sebeple, modern yaklaşımın sunduğu gerçeklik, postmodern bakış açısına göre genellenemez özelliktedir (McKinley, 2003: 207). Benzer şekilde postmodernizmde gerçeklik belirli sınıflara indirgenemeyeceği için, bu alandaki çalışmalarda daha çok *farklılıklara* odaklanıldığı bilinmektedir (Brown, Strega, 2005). Bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde postmodern araştırmacılar; bürokrasi, kariyer, rasyonellik gibi modern iş yaşantısının öncelikleri olarak kabul edilen kavramlara şüpheyle yaklaşmaktadırlar (Rosenau, 1991: 5-6).

Postmodern epistemoloji, bir konuyu postmodern yaklaşımla inceleyip yorumlayabilmek için izlenebilecek yönetime yönelik önemli bilgi sağlamaktadır. Bu epistemolojiye göre, bireyden alınan verinin, grup veya kurum için genellenmesi uygun değildir ve bu durum *üstanlatı*³ olarak ifade edilmektedir (McKinley, 2003: 207). Postmodern yaklaşımın *üstanlatıya* karşı olan duruşu (Lyotard, 1984: xxiv) sebebiyle, bu bakış açısına sahip araştırmaların, vaka çalışmaları ve küçük/yerel olaylara yönelmesi söz konusudur (Rosenau, 1991: xiii).

Örgüt süreçlerinde modern ve postmodern bakış açılarına göre yapılan değerlendirmelerdeki farklılığı vurgulayan Clegg (1990: 203), modern yaklaşımda bürokrasi ve hiyerarşi odaklı yapılara odaklanıldığını, iş yerindeki rollerin belirli olduğunu, birey odaklı performans değerlendirmesine ağırlık verildiğini ve liderlerin çalışanlarına karşı genel olarak güvensiz olduğunu ifade etmektedir. Clegg, postmodern bakış açısını ise, bunun tam tersi olarak demokratik ve pazar odaklı yapılarla, esnek rol ilişkileriyle, kolektif performans değerlendirme gereksinimiyle ve liderlerin çalışanlara güveniyle ilişkilendirmektedir. Buna karşın Keskin ve

³ İngilizce’de “metanarrative” olarak ifade edilmektedir.

Baltacı (2012), performans değerlendirme sürecine yönelik olarak, postmodern bakış açısında tam bir mutabakatın sağlanabilmesinin mümkün olamayacağını ifade etmektedirler. Bu araştırmacılara göre, postmodern bakış bireyi değerlendirirken, modern yaklaşımda ise bölüm bazında toplu performans değerlendirmesi hakimdir. Postmodern yaklaşımda ise çalışanları belirli grupların içinde değerlendirmek yerine “*bireyin içindeki potansiyeli ortaya çıkarmaya*” odaklanılmaktadır (Keskin, Baltacı, 2012: 56).

Örgüt çalışmalarında postmodern epistemoloji kullanımı, modern yaklaşıma kıyasla az sayıda çalışmada görülmektedir ve dolayısıyla çeşitli araştırmacılar (Hassard, 1994; Kilduff, Mehra, 1997) tarafından teşvik edilmektedir. Öte yandan, bazı çalışmaların doğrudan postmodern epistemolojiye atıfta bulunmadığı halde, postmodern epistemoloji ile yürütüldüğü bilinmektedir (McKinley, 2003). Örgüt çalışmalarında postmodern yaklaşımın ne şekilde uygulanabileceğine yönelik belirsizliğin (Kilduff, Mehra, 1997), postmodern çalışmalara yönelim üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu tahmin edilmektedir.

Postmodern çalışmalarda; mantıklı olmak zorunda olmayan, mizahi, karşıt ve ilginç olanın ön plana çıktığı (Kilduff, Mehra, 1997), yerel olayların genelleme yapma amacı olmadan ve öngörüye dayalı olarak incelendiği bilinmektedir (McKinley, 2003). Böylece modern çalışmalardaki hipotez testi, genel geçer model oluşturma (Kilduff, Mehra, 1997), mevcut ölçekleri farklı alanlara uygulama gibi yaklaşımlar bir kenara bırakılmaktadır. Bunun yerine, çalışana odaklanan ve bireysel farklılıkları vurgulayan çalışmalar önerilmektedir (McKinley, 2003: 208). Böylece çok boyutlu örgütsel gerçeği anlamak için, örgüt çalışanlarının bakış açılarından faydalanılmış olunacaktır (McKinley, 2003: 212). Bu anlamda, öngörü ve sezgi⁴, postmodern çalışmalarda değer kazanmaktadır (McKinley, 2003:205). Örgüt çalışmalarında postmodern bakış açısını benimseyen akademisyenler bulunmaktadır (Astley, 1985; Boje, 1995; Davis, 1971). McKinley (2003:207) bu çalışmalarda önsezinin yanında, incelenen konunun altında yatan unsurları anlayabilmek için, yazındaki akademik çalışmaların desteğine de ihtiyaç olduğunu belirtmektedir.

Öyleyse yapılan çalışmada, hangi derecede mevcut kalıplardan ayrılmak ve hangi derecede önseziye güvenmek gerektiği sorusu akla gelmektedir. Postmodern epistemolojiyle herhangi bir konunun incelenmesinde Rosenau (1991: 15) tarafından yapılan ayırımdan faydalanarak, iki yaklaşım olduğu ifade edilebilir. Bunlardan ilki daha şüpheci bir bakış açısı sunarken, gerçeğin hiçbir koşulda ortaya konulamayacağını ifade eden, nihilist yaklaşımdır.

⁴ İngilizce’de “insight” olarak ifade edilmektedir.

Diğer taraftan daha ılımlı ve iyimser bir bakış açısı daha bulunmaktadır ki buna göre gerçeklik çokludur ve ortaya konulması imkansız değildir. Bu iki yaklaşıma göre örgütsel değişimin nasıl incelenebileceğine dair yorum yapıldığında, ilk bakış açısının örgütsel değişimi açıklarken daha esnek bir anlatıma başvuracağı, önseziye daha fazla vurgu yapacağı ve bulanık bir değişim sürecine işaret edeceği tahmin edilebilir. Diğer taraftan ikinci bakış açısıyla değerlendirildiğinde, genelleme yapmaksızın, farklı bireylerin gözünden bazı gerçeklere (bireye göre gerçek olan) atıfta bulunmak mümkün olabilecek, hikayeler veya şemalar ile bireysel farklılıklar vurgulanmak koşuluyla, örgütsel değişime yönelik değişik değerlendirmeler sunulabilecektir. Dolayısıyla, bir çalışmanın örgütsel değişimi hangi epistemolojiyle incelediğine dair yorum yaparken, postmodern yaklaşımın da kendi içinde farklılaşabildiğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

2. ÖRGÜTSEL DEĞİŞİMİN POSTMODERN EPİSTEMOLOJİYLE İNCELENMESİ

Örgütsel değişim, aslında pek çok örgüt sürecinde olduğu gibi, doğasında belirsizliği ve dinamizmi barındırmaktadır. Bu anlayışla, insanın örgüt süreçlerini algılayışındaki çeşitlilik, bu çalışma özelinde de örgütsel değişimi algılayışındaki çeşitlilik vurgulanmaktadır. Bilişsel teorilerin öngördüğü gibi insan bilişi eşsizdir ve çevresindeki “şey”lerden farklı anlamlar türetebilmektedir. İnsan algısındaki belirsizliği bir sorun olarak gören araştırmacılar bulunmasına karşın (Thompson, 1967), güncel çalışmalarda, belirsizlik bilimsel yöntemin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Shenhav ve Weitz, 2010: 3,5).

Bilişsel anlamda eşsiz olan insana dair yapılan incelemelerde, bireylerin çevresindeki “şey”leri anlamlandırma⁵ sürecini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Weick (1995) tarafından ifade edildiği şekliyle, anlamlandırma sürecine odaklanan çalışmalar, çalışanların örgütü ne şekilde algıladığına ve ona nasıl bir anlam verdiğine yönelik çalışmalardır. Bu yaklaşım, postmodern epistemolojiyle örtüşen şekilde, gerçeği bulmaya yönelik değil, “gerçeği yaratmaya” yöneliktir (Hatch ve Cunliffe, 2013: 35).

Weick (1995: 17-57) anlamlandırma süreci ile ilgili özellikleri ifade ederken, takip eden unsurları ortaya koymuştur;

⁵ İngilizce “sense making” olarak geçmektedir.

- Çalışanların, sosyal çevrelerinin de etkisiyle, kimliklerini inşa etme aşaması, anlamlandırma sürecinde etkilidir.
- Çalışanlar bugünü anlamlandırırken, geçmişteki deneyimlerinden faydalanmaktadırlar, bu sebeple anlamlandırma süreci geçmişle ilişkilidir.
- Çalışanın çevreyle ilişkisinde, kişi çevreyi etkilemekte ve çevreden etkilenmektedir, dolayısıyla iki taraflı bir etkileşim söz konusudur.
- Anlamlandırma süreci, kişinin sadece çevresiyle değil, insanlarla sosyal ilişkileriyle oluşmaktadır, bu anlamda sosyal bir süreçtir.
- Sürecin bir başlangıç ve bitiş noktası bulunmamaktadır, çünkü süreç süreklilik arz etmektedir.
- Anlamlandırma süreci için, araştırmacı soyut olaylara, çelişiklere, öngörülme-yen olaylara da bakmalıdır.
- Somut unsurlar yerine, inandırıcılık önem taşımaktadır. Bir başka deyişle, anlamlandırma süreci doğruyu temsil etmek zorunda değildir, bunun yerine kişinin kendi değerleri içinde mantıklı ve ikna edici olmalıdır.

Anlamlandırma sürecini anlamak, birey odaklı bir araştırmayı yürütürken önem taşımaktadır. Anlamlandırma sürecinin doğru olana değil, inandırıcı olana göre şekillenmesi, bir anlamda çoklu gerçekliğe işaret etmektedir. Bu süreçte kişinin sosyal ilişkileri, çevresi, geçmiş deneyimleri etkilidir. Bu çalışmada da bahsedilen karmaşık ve çok katmanlı sürecin, örgütsel değişimin çalışanlar tarafından anlamlandırılmasında nasıl bir rol üstlendiği üzerine tartışılmaktadır.

Bahsedilen karmaşık yapı bir kenara konulduğunda, değişim kelimesi, günlük dilde sıklıkla kullanılmaktadır. Örneğin, “kıyafetimi değiştirdim” cümlesindeki değişim, temsili ‘sıfır’ zamanında üstümüzdeki kıyafetle, temsili ‘bir’ zamanında üstümüzdeki kıyafetin aynı olmadığını ifade etmektedir. Bu değişim, değişimi gerçekleştiren kişi tarafından ifade edildiği için ve gözle görülebilir, ölçülebilir özellik taşıdığı için tarafımızca sorgulanmayacaktır. Oysa bir başka durumda, kişi üstünü değiştirmedeği halde üstünü değiştirdiğini ifade ettiğinde, kişinin söylemi ile bizim gözlemimizin çeliştiği bir durum oluşacaktır. Veya belki de kişi kıyafetini değiştirdiği halde bunu dile getirmeyecek ve biz de kıyafetini değiştirdiğine yönelik herhangi bir farkındalık olmayacaktır. Bütün bu ihtimallerde, “kıyafet değişmiş midir?” sorusuna kesin bir cevap aramak tahmin ettiğimizden daha zor olabilecektir. Bu da değişimin ontolojik anlamda değerlendirilmesinde dahi, çoklu gerçekliğin önemine işaret etmektedir.

Günlük hayattan alınan basit bir kıyafet örneğinden sonra, bir işletme için benzer bir durum düşünüldüğünde, sürecin daha da karmaşıklaştığı anlaşılabılır. Özellikle somut olduğu halde ölçümü kolay olmayan unsurlardaki değişim için benzer bir örneklendirme yapılabilir. Örneğin bir işletmenin üretim biriminden sorumlu müdür, çalışanlarını denetlemek için, eskisine kıyasla daha çok sahaya çıkıyor olsun. Bu değişiklik gözle görülebilir, somut bir değişikliktir. Öte yandan, üretim biriminde görevli her mavi yaka çalışan, müdürlerinin saha ziyaret sıklığının arttırdığını düşünmeyebilir. Hatta bazı çalışanlar müdürlerinin artık eskisi kadar saha ziyareti yapmadığını dahi ifade edebilir. Bu örnekte kimi çalışanlar müdürle daha az karşılaşmış olabilir veya geçmiş iş yerlerindeki ziyaret sıklığına göre bu işletmedeki müdürün ziyaret sıklığını az bulabilir. Pek çok farklı sebeple, çalışanların örgüt içindeki değişimi farklı şekillerde algılamaları mümkün olabilmektedir.

Hem örgütsel değişime yönelik algı farklılıklarına ulaşmak ve hem de bu farklılıkların içinden örgütü temsil edecek unsurları ortaya koymaya çalışmak, araştırmacı için zor bir konudur. Yerel anlatılara odaklanılarak, mevcut modellerin kalıplarına sıkışmadan yapılan ve bireyin algısına, yani anlamlandırma sürecine odaklanan örgütsel değişime yönelik çalışmaların postmodern epistemolojiyle yapıldığı söylenebilir. Bu anlamda gerçeğin ulaşılamaz, belirsiz ve çoklu olduğu görüşünde birleşen postmodern yaklaşım, örgütsel değişimin algılanışında ve ifade edilişindeki çeşitliliği de vurgulamaktadır.

3. BİREY ODAKLI DEĞERLENDİRME VE TEMSİL GÜCÜ

Birey odaklı çalışmalar, aynı zamanda bilişsel süreçlerle ilişkilidir. Örgütsel değişimde bireyin bilişsel süreçlerine odaklanan çalışmalar (Bartunek, Lacey, Wood, 1992; Calori, Johnson, Sarnin, 1994; Greve, Taylor, 2000) ağırlıkla yönetici görüşüne odaklanmaktadır (Altmann, Lee, 2015). Örneğin anlamlandırma süreci ve hikâye anlatımının ilişkisini vurgulayan Gephart (1991), hikâyelerin, örgütsel değişimi anlamadaki gücünü ortaya koymak için, kurum üst düzey yöneticisinin anlattığı hikâyeden yola çıkarak, kurumdaki değişim sürecini açıklamaktadır. Bu bakış açısındaki temel felsefe, yöneticinin işletmenin genelindeki değişimi ifade edebilecek güce sahip olduğu şeklindedir. Sağladığı analiz kolaylığı da göz önünde bulundurulduğunda, ilgili yaklaşımın modern epistemoloji ile yapılan örgütsel değişim çalışmalarında sıklıkla kullanılması anlaşılır görünmektedir. Ne var ki, yöneticinin işletmedeki değişimi tetikleyen ve kontrol eden taraf olarak görülmesi, tepeden inme veya yukarıdan aşağıya gerçekleşen değişime atıfta bulunsa bile, ilgili değişikliğin çalışanlar tarafından farklı şekillerde yorumlanabileceğini göz ardı etmektedir. Diğer taraftan postmodern epistemolojiyle incelenen örgütlerde, sadece yöneticilerin değil, diğer çalışanların da görüşlerine

başvurulmaktadır. Daft ve Weick (1984) örgütsel değişimi çalışanların gözünden anlamının, aynı zamanda örgütün eşsiz yapısını da ortaya koyacağını ifade etmektedir.

4. POSTMODERN ÇALIŞMALARDA KULLANILAN YÖNTEMLER

Law (1992) görüşlerinden destek alan Chia (1995) tarafından önerildiği gibi, postmodern araştırma sürecinde araştırmacının elinde; eylemler, etkileşimler ve yerel ilişkiler ağı olduğu düşünülerek araştırmaya başlanılmalıdır. Bu anlamda örgütlenme, kendiliğinden ortaya çıkan, heterojen ilişkiler ağı olarak görülmektedir ve artık örgütün kendisi bir fenomen haline gelmektedir. Dolayısıyla modern yaklaşımların sunduğu kalıplardan kaçınılmalıdır.

Chia (1995), örgütsel çalışmalarda postmodern yöntemlerin kullanılmasına yönelik görüşlerini açıklarken, modern çalışmaların süreçleri izole edilmiş yapılar olarak gördüğünü ifade ederken, örgüt çalışmalarında kullanılan dilin de yine modern bakış açısının etkisi altında olduğunu ifade etmektedir. Bu yaklaşımla, kullanılan dilin ve yaratılan anlamın, örgütsel değişimi anlamak için önem taşıdığı anlaşılabilmektedir.

Örgütsel değişimi postmodern bakış açısıyla inceleyen çalışmalarda da yaygın analiz, anlatı analizi⁶ olarak karşımıza çıkmaktadır. Barry (1997), anlatı analizinin örgütsel değişimi anlamadaki önemini vurgularken, anlamlandırma sürecine (Weick, 1995) atıfta bulunmaktadır. Kişilerin anlamlandırma anlatılarının birbirinden ayrı ve katmanlı olabileceğine dikkat çeken Barry (1997), bu verinin birbiriyle uyumlu ve anlaşılabilir hale getirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Garcia ve Gluesing (2013) örgütsel değişim araştırmalarında, postmodern yaklaşımdan bahsetmemekle birlikte, daha kapsamlı bilgi elde edebilmeyi sağlayan nitel yöntemleri incelemiş ve uzun süreli etnografik çalışmalar, anlatı analizi, vaka çalışmaları, görüşmeler, gömülü teori gibi veri toplama ve analiz tekniklerinin önemini vurgulamaktadırlar. Söylem analizi ve dilbilimsel incelemeler de yine değişimin postmodern bakış açısıyla anlaşılması için önerilen yaklaşımlardır (Graetz, Smith, 2010).

İşletmeyi bir bütün olarak inceleyen çalışmalara bakıldığında, Bartunek vd. (1992) anlatı analizi kullanarak bir eğitim kurumunda çalışanların örgütsel değişimle ilgili görüşlerini incelemiştir. Çapraz (2009) da benzer şekilde yerel bir kamu kurumunda çalışanların değişimle ilgili görüşlerini ortaya koymuştur. Kesici (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, bir tekstil firmasındaki çalışanların, örgütsel değişimle ilgili algısı incelenerek, değişime konu olan

⁶ İngilizce’de “narrative analysis” olarak geçen bu analiz kimi araştırmacılar tarafından anlatı analizi (Uştuk, 2016) veya hikaye analizi (Özdemir, 2010) olarak da kullanılmıştır. Bu çalışmada ise anlatı analizi tercih edilmiştir.

65 unsur (kavram) ortaya çıkartılmıştır. Ardından bu kavramlar arasındaki ilişkileri incelemek için bilişsel haritalardan faydalanılmıştır.

Nitel araştırma tekniklerinden yararlanan DiBella (1992) da uluslararası bir organizasyonu incelediği çalışmasında, 4 yıl süresince ilgili işletmede formal ve informal görüşmeler gerçekleştirmiş, katılımcı gözlem ile veri toplamıştır. Araştırmacı, örgütte planlı bir değişim sürecini incelediği çalışmasında, varılan noktanın tam olarak varılması planlanan nokta olmadığını, hatta kimi planların yapılması gerekenin önünde engel teşkil ettiğini ortaya koymaktadır. Bir başka araştırma, bir kamu üniversitesinde Etnografik analiz ile inceleme yapmıştır. Araştırmacı, sadece CEO görevini üstlenen yöneticiye odaklanarak, değişim sürecindeki rolünü incelemiştir (Gioia, Chittipeddi, 1991).

Yazındaki çalışanlara odaklı örgütsel değişim çalışmalarında, modern yaklaşımların sunduğuna kıyasla daha kapsamlı ve yeniliğe açık bilgi vermesi sebebiyle nitel analizin tercih edildiği görülmektedir. Bu kapsamda neyin değiştiği ve neden değiştiği sorularına cevap aranabilmektedir. Yapılan bu çalışmalarda ortak nokta, yerel anlatılara odaklanmış olmaları, hipotez testi yerine keşifsel bir bakış açısıyla süreci incelemeleri ve örneklemelerini mümkün olduğunca geniş tutmalarıdır. Farklı olan noktalar ise, verinin toplanma şekli ve uygulanan analizle ilişkilidir.

5. SONUÇ

Postmodern yaklaşım, örgüt çalışmalarında gittikçe önem kazanan; küreselleşmeyle birlikte işletmeler arasındaki iletişimin kuvvetlenmesi sonucu izomorfik işletmelerin doğduğuna yönelik bakış açısına karşıt görüş olarak, bireylerin ve dolayısıyla işletmelerin eşsiz olduğu görüşünü vurgulayan bir bakış açıdır. Bu eşsizliği de farklılıkları ortaya çıkartabilecek yöntemlerle incelemek mümkün olacaktır.

Örgütsel değişimin, pek çok farklı araştırmacı tarafından çalışılmasına karşın, genellikle modern yaklaşımla incelendiği ve bu çalışmalarda süreci açıklamaya yönelik genelleme modellerin ön plana çıktığı görülmektedir. Genelleme modellerin kullanıldığı ve ayrıca yönetici odaklı bir inceleme yerine, vakalara odaklanan, sadece üst yönetimin değil diğer çalışanların da görüşlerini araştıran, bilişsel farklılıkları ortaya koyabilen çalışmalar, örgütsel değişimin anlaşılmasında farklı bir dönemin kapılarını açacaktır. Bu süreçte zengin veri elde edilmesine izin veren bir veri toplama yöntemi ile; örgütsel adalet, bilgi paylaşımı, grup dinamikleri, kurum kültürü gibi çeşitli konuların da aydınlatıldığı, genellenebilir olmayan ancak incelenen vaka açısından temsil gücü yüksek açıklamalar getirmek mümkün olabilecektir.

Gerçekliğin kesin sınırlarla tanımlanamayacağını savunan postmodern bakış açısıyla değerlendirilen örgütsel değişimin incelenmesinde, esnek ve bireysel çeşitliliği aydınlatan yöntemlerin tercih edilmesi önem taşımaktadır. Bu anlamda nitel araştırma yöntemlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Mevcut modellerin sınırlarından çıkarak, farklılıklara odaklanan bir bakış açısının sunacağı detaylı bilgi sayesinde, işletmecilerin de daha fazla fayda sağlayabileceği ve daha kolay yorumlayabileceği çıktılar elde edilebilecektir. Bu yaklaşımla elde edilecek işletmeye özel çıktılar, tek bir kuramla açıklanamayacak kadar kapsamlı olduğu bilinmektedir (Kesici, 2017). Yorumu açık olması sebebiyle, çıktılar sadece işletmeciler için değil, akademisyenler için de merak uyandırıcı nitelikte olacağı düşünülmektedir. Böylece akademik çalışmaların incelenen işletmelere sağladığı katkının artabileceği, işletmeler açısından stratejik yol haritalarının oluşturulmasında önemli bir girdi sağlanabileceği öngörülmektedir.

Gelecekte yapılacak araştırmalarla, nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanımı ile daha kapsamlı sonuçların elde edilmesi, sosyal ilişkilerin örgütsel değişimi anlamlandırmadaki rolünün önem kazanması, modern yaklaşımın terminolojisinden uzaklaşarak farklı araştırma yöntemlerinin sunulması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Altmann, P., & Lee, C. (2015). Cognition, Capabilities, and Resources: Developing a Model of Organizational Change. *Journal of Management and Change*, 34, 76-92.
- Ashley, R., & Walker, R. B. J. (1990). Speaking the Language of Exile: Dissident Thought In International Studies, *International Studies Quarterly*, 34 (3), 259-68.
- Astley, W. G. (1985). Administrative Science As Socially Constructed Truth. *Administrative Science Quarterly*, 30, 497-513.
- Bartunek, J. M., Lacey, C. A., & Wood, D. R. (1992). Social Cognition in Organizational Change: An Insider-Outsider Approach. *Journal of Applied Behavioral Science*, 28 (2), 204-223.
- Barry, D. (1997). Telling changes: From narrative family therapy to organizational change and development. *Journal of Organizational Change Management*, 10(1), 30-46.
- Boje, D. M. (1995). Stories of the storytelling organization: A postmodern analysis of Disney as "Tamara-Land". *Academy of Management Journal*, 38(4), 997-1035.
- Brown, L. A., & Strega, S. (2005). Research as Resistance: Critical, Indigenous and Anti-oppressive Approaches. Canadian Scholars' Press.
- Calori, R., Johnson, G., & Sarnin, P. (1994). CEOs' Cognitive Maps and the Scope of the Organization. *Strategic Management Journal*, 15, 437-457.
- Chia, R. (1995). From Modern To Postmodern Organizational Analysis. *Organization Studies*, 16 (4), 579-604.
- Clegg, S. (1990). *Modern Organizations: Organization Studies in The Postmodern World*. Sage.
- Çapraz, B. (2009). Örgütsel Değişim: Çok Boyutlu Bir Model Önerisi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. (1984). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of Management Review*, 9(2), 284-295.
- Davis, M. S. (1971). That's Interesting! Towards a Phenomenology of Sociology and a Sociology of Phenomenology. *Philosophy of the Social Sciences*, 1, 309-344.
- DiBella, A. J. (1992). Planned Change in an Organized Anarchy: Support for a Postmodernist Perspective, *Journal of Organizational Change Management*, 5 (3), pp. 55 – 65.
- Garcia, D., Gluesing, J. C. (2013), "Qualitative research methods in international organizational change research", *Journal of Organizational Change Management*, 26 (2), pp. 423 – 444.
- Gephart Jr, R. P. (1991). Succession sensemaking and organizational change: A story of a deviant college president. *Journal of Organizational Change Management*, 4(3), 35-44.
- Gioia, D. A., & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic management journal*, 12(6), 433-448.
- Graetz, F., & Smith, A. C. (2010). Managing organizational change: A philosophies of change approach. *Journal of change management*, 10(2), 135-154
- Greve, H. R., & Taylor, A. (2000). Innovations as Catalysts for Organizational Change: Shifts in Organizational Cognition and Search. *Administrative Science Quarterly*, 45(1), 54-80.
- Hassard, J. (1994). Postmodern Organizational Analysis: Toward a Conceptual Framework. *Journal of Management Studies*, 31, 303-324.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic And Postmodern Perspectives*. Third Edition. Oxford: Oxford University Press.
- Huyssen, A. (1990). Mapping the Postmodern. L. Nicholson (Ed.) *Çinde Feminism/Postmodernism*. New York: Routledge.
- Kesici, E. E. (2017). *Örgütsel Değişimin Postmodern Epistemolojiyle Bilişsel İncelemesi*. (Doktora Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yaşar Üniversitesi, İzmir.
- Keskin, U. & Baltacı, A. (2012). Bireyci ekol'den postmodern performans değerlendirmeye: epistemolojik bir tartışma. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 62-63(1-2), 47-63.

- Kilduff, M., & Mehra, A. (1997). Postmodernism and Organizational Research. *Academy of Management Review*, 22, 453-481.
- Law, J. (1992). Notes on the theory of the actor-network: Ordering, strategy and heterogeneity. *Systems practice*, 5: 379-393.
- Lyotard, J. F. (1984). *The Postmodern Condition: A Report on Knowledge*, G. Bennington and B. Massumi (Trans.). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- McKinley, W. (2003). *Postmodern epistemology in organization studies: A critical appraisal*. In Post Modernism and Management (pp. 203-225). Emerald Group Publishing Limited.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Rosenau, P. M. (1991). *Post-modernism and the social sciences: Insights, inroads, and intrusions*. Princeton University Press.
- Shenhav, Y., & Weitz, E. (2010). The Roots of Uncertainty in Organization Theory: A Historical Constructivist Analysis. S. R. Clegg (Ed.) İçinde *Sage Directions in Organization Studies*, 1st section, Volume 1, ss..3-30. Sage.
- Thompson, J. (1967). *Organizations in Action*. New York: McGraw-Hill.
- Uştuk, O. (2016). Aşk Örüntüleri Üzerine Bir Anlatı Analizi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 16(3), 59-70.
- Weick, K. E., (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.