

Çalışma Olgusunun Kavramsal Gelişimi ve Yeni Nesil Çalışma Modellerinin Gerekliği

Özgür Yılmaz¹

Özet

İnsanlık tarihi boyunca çalışma olgusu, bireylerin ve toplumların hayatta kalabilmek, yaşamlarını sürdürebilmek ve refah seviyelerini artırabilmek amacıyla gerçekleştirdikleri temel bir etkinlik olarak şekillenmiştir. Başlangıçta yalnızca yaşamsal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olan bu faaliyet, zamanla toplumsal, ekonomik ve kültürel dönüşümlerle birlikte farklı boyutlar kazanmıştır. İlk olarak tarım toplumlarında görülen üretim faaliyetleri, insanın doğayla olan ilişkisini dönüştürmüş; toprağın işlenmesiyle birlikte yerleşik yaşama geçilmiş, bu durum ekonomik ve sosyal örgütlenme biçimlerini de köklü bir şekilde etkilemiştir. Feodal yapılar döneminde ise çalışma, daha çok hiyerarşik ilişkiler ve toprak sahipliği etrafında şekillenmiş; bireylerin üretim sürecindeki konumu, sınıfsal yapılar tarafından belirlenmiştir. 18. ve 19. yüzyıllarda yaşanan Sanayi Devrimi ile çalışma, büyük bir dönüşüm geçirerek kitlesel üretimin merkezine yerleşmiş, makineleşmenin artmasıyla birlikte emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretim biçimlerine geçiş yaşanmıştır. Bu süreçte fabrikaların ortaya çıkması, kentleşmenin hız kazanması ve standart iş saatlerinin belirlenmesi gibi gelişmeler, modern çalışma hayatının temellerini atmıştır.

Günümüzde ise çalışma hayatı, 20. yüzyılın sonlarından itibaren hızla gelişen teknoloji, dijitalleşme, küreselleşme, çevresel kaygılar, demografik değişiklikler ve son olarak tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi gibi olağanüstü gelişmelerle birlikte yeniden biçimlenmektedir. Bu kapsamda bilgi toplumu yapısına geçişle birlikte bilgi, beceri ve dijital yetkinlikler ön plana çıkarken; klasik çalışma biçimlerinin yerini esnek, uzaktan ve hibrit çalışma modelleri almaya başlamıştır. Bununla birlikte, Z kuşağı gibi yeni nesil çalışan profillerinin beklenti ve değerlerinin farklılaşması, işverenlerin ve örgütlerin iş yapma biçimlerini yeniden gözden geçirmesini zorunlu hale getirmiştir.

1 Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü İşletme Yönetimi, oyilmaz@balikesir.edu.tr, Orcid: 0000-0001-8884-2381

Çalışmanın birinci bölümünde, “çalışma” kavramının tarihsel süreç içerisindeki evrimi ele alınmış; toplumsal yapının, ekonomik sistemlerin ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle çalışma biçimlerinde meydana gelen dönüşümler ayrıntılı olarak incelenmiştir. Tarım toplumundan sanayi toplumuna, oradan da bilgi ve dijital toplumlara geçiş sürecinde, örgüt yapılarının nasıl şekillendiği, hangi evrelerden geçtiği incelenmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümünde işletmelerin, teknolojik yenilikler, küresel rekabet, çevresel sürdürülebilirlik, farklı kuşakların bir arada çalışması gibi faktörlere uyum sağlamak için yapısal değişikliklere gitmek zorunda olma nedenleri araştırılmış, ayrıca Covid-19 pandemisi, ekonomik krizler gibi farklı sebeplerin örgütsel değişime etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

1. Çalışma Olgusu

Çalışma kavramı insanlık tarihi ile eş zamanlıdır denilebilir. İlk insanlar, yaşamlarını sürdürebilmek için beslenme ihtiyaçlarını karşılamak ve güvenliklerini sağlamak amacıyla büyük bir mücadele vermişlerdir. Bu amaçlar doğrultusunda, avcılık- toplayıcılık ile başlayan, tarımla gelişen ve sanayi devrimi ile köklü bir değişime uğrayan, kurumsallaşan bir sosyal olgu olarak görebileceğimiz çalışma kavramı, insan ömrünün büyük bir kısmını kapsamaktadır. İnsanlık tarihinin her döneminde insan bir şekilde çalışma eyleminin içinde yer almıştır. İlkel toplumsal dönemde, doğa ve yaban hayvanları ile mücadele ederek başladıkları süreçte beslenme gibi temel ihtiyaçlarını giderilebilme ve hayatta kalabilme amacıyla çalışma eylemini gerçekleştirmiş ve bu çalışma sürecinde tabiattan ve hayvanlardan da gerekli gücü sağlamıştır. Köleciler ve tarım toplumları döneminde çalışma ilişkileri kurumsallaşmış ve sosyal statü ayrımı belirginleşmeye başlamıştır.

Çalışma kavramı, avcılık ve toplayıcılıkla başlayan tarihsel yolculuğunda, toprağın işlenmesiyle gelişen tarım faaliyetleriyle evrilmiş; Sanayi Devrimi ile ise köklü bir dönüşüm geçirerek toplumsal yapının temel unsurlarından biri haline gelmiştir. Bu süreçte insan emeğine makinelerin de eklenmesiyle, bireylerin yalnızca kendi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yürüttüğü üretim faaliyetlerinden, başkalarının taleplerine ve pazara odaklı, kitlesel üretim anlayışına geçilmiştir.

“Çalışma” kavramının kısaca sözlük tanımları şu şekildedir: “emek (Türk Dil Kurumu); bir amaca ya da sonuca ulaşmak için yapılan zihinsel ya da fiziksel çabayı içeren faaliyet; gelir kazanma aracı olarak zihinsel veya fiziksel aktivite, iş; ücretli istihdamda harcanan zaman dilimi; üstlenilecek bir görev veya görevler; bir sonuca ulaşmak için fiziksel veya zihinsel faaliyetlerde bulunma; bir kişinin mesleğini icra etmesi” (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/work>) (Turan, 2018, s:177)

“Çalışma, belirli bir amaca ulaşmak üzere bireyin fiziksel ve zihinsel yetilerini kullanarak gerçekleştirdiği etkinlikler bütünüdür. Ayrıca, bireyin içinde bulunduğu doğal çevreyi dönüştürmeye yönelik çabaları olarak da tanımlanabilir.”

Arslan’a (2018) göre modern toplumlarda çalışma kavramı insan için en temel ihtiyaçlardan birisidir ve yapılan tüm çalışmaların ortak noktası olarak da çalışma bir insani faaliyettir. (Ören ve Yüksel, 2017) çalışma kavramını bir şey yapmak, oluşturmak, ortaya koymak ve hem bedensel hem de zihinsel bir çaba ve emek süreci olarak ele almış ve harcanan bu emeğin belirli bir amaca yönelik ve planlı olması gerektiğini vurgulamıştır. İş görenin bir işi gerçekleştirmesi ve bu emeği karşılığında hak ettiği bir ücretin elde edilmesi, günümüz çalışma tanımlarının ortak noktalarından birisidir. Ekonomik açıdan çalışma kavramı, belirli bir ücret karşılığında, insanın zihinsel ve bedensel yeteneklerini belirli bir amaca yönelik kullanması şeklinde tanımlanmıştır.

Özellikle 17. yy.’a kadar çalışma kavramı yaşamak ve tüketmek için gerekli işleri belirtmekle birlikte günümüz modern toplumlarında çalışma kavramına daha farkı anlamlar yüklenmiştir. Günümüzde bir insanın toplumdaki yeri ve statüsü, kişinin yaptığı iş ile ilişkilendirilmektedir. Her ne kadar bazı kişiler için işin sağladığı sosyal statü ve prestij ön planda olsa da çalışmanın en temel amacı bireyin yaşamını sürdürecektir ekonomik geliri elde etmesidir.

Bununla birlikte yapılan bütün “çalışma” tanımlarının ortak noktası çalışmanın insani bir faaliyet olmasıdır. Bu kavramın tanımlamalarını yaparken sadece ekonomik boyutu ile değil, psikolojik, sosyolojik, kültürel ve hukuki boyutlarını da göz ardı etmemek doğru olacaktır. İnsan toplumsal bir varlıktır ve sosyal hayatta kabul görmek ister. Çalışma kişinin bir toplum içinde kabul görmesini, aidiyet duygusunu hissetmesini kazandıran bir kavramdır. Çalışma bireye; bir topluluğa ait olma, iş bölümü, dayanışma ve yardımlaşma, ekip çalışması gibi konularda kapı açan bir olgudur. Çalışma; kişinin yaratıcılığını da geliştirerek yaşamına anlam katarken aynı zamanda kimlik ve kişilik gelişimini de katkı sağlar.

Toplumsal dönemdeki yaşam ve çalışma biçimini, insanlık tarihindeki tek “eşitlikçi” yaşam biçimi olarak tanımlamak doğru olacaktır.

Bu dönemde çalışma ile insan yaşamı içiçe geçmiş bir formdadır. İnsanlar kendileri ve aileleri için yeterli olacak ölçüde üretim yapmışlardır. Burada amaç kişilerin ve yakın çevrelerinin fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanabilmesidir. Bu zaman diliminde yapılan üretimin de emek yoğun olduğunu söylemek doğru olacaktır. Aynı zamanda bu dönemde insanların doğayı tanımak ve doğa ile baş edebilmek süreçlerinin yaşandığı görülmektedir. Ama doğa

ile baş edebilecek bilgi birikimlerine sahip değildirlir. Marx ve Engels'e göre, insanları hayvanlardan ayıran ilk eylem düşünerek üretim araçlarını yaratmalarıdır. Bununla birlikte göçebe toplum yapısı, arazilerin keşfedilerek işlenmeye başlaması, hayvancılık ve tarım faaliyetlerinin ortaya çıkması ile yerleşik bir hayata dönüşüm de başlamıştır. Bu dönüşüm toplumsal hayatında değişmesine sebep olmuştur.

İlkel toplumsal yaşantının temel özelliklerinden birisi verimliliğin düşük olmasıdır. Üretim faktörleri ve teknoloji gelişmemiştir. İlk araçların kullanılmaya başlanması ardından toprağın hayvan gücü kullanılarak işlenmeye başlaması verimliliğin de artışı sağlamıştır. Bu dönemde egemen olan en önemli ekonomik çalışma modeli tarımdır. Tarım kesiminin üretim hacmi tüketebilecekleri kadar veya tüketebileceklerinden çok az fazla üretim yapmaktır. Dolayısı ile ticaret ve ekonomik yapının da gelişmediği ve kapalı bir ekonomik düzenin egemen olduğu söylenebilir. Hayvan gücü ve çeşitli basit aletlerin kullanılması, verimliliğin artmasına ve insanların kendi ihtiyaçlarından fazlasını üretmelerine sebep olmuş; bu evrim süreci sınıflaşmayı da beraberinde getirmiştir. Toprak üzerinde çalışan bir üretici sınıf ve üretilen ürünlere el koyarak çalışan üzerinde mülkiyete sahip bir toprak ağası sınıfı ortaya çıkmıştır.

“Toprak ağası sınıfıyla oluşan feodal sistem, köleciler sistemin toplum yapısına göre evrimleştiğini ve sömürülme şeklinin değişim gösterdiğini gözler önüne sermektedir. Daha önce de bahsedildiği üzere, Antik Çağ'da çalışma, küçümsenecek bir durum olarak algılanmıştır. Bunun nedeni, çalışan kişilerin köle olması olarak ifade edilmiştir. Aslına bakıldığında ise kölelik ve çalışma tarihsel açıdan birbirini tamamlayan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlar özgür bir birey olarak nitelendirilirken çalışma, bedeni disiplin altına aldığı anda ortaya tezat bir durum çıkmaktadır. Bu durum özgür bir kişinin çalışmasının utanç verici bir durum olarak algılanmasına yol açmıştır.” (Omay, 2017, 26)

12. yy. itibariyle çalışma kavramı farklı bir boyut kazanmaya başlamıştır. Toprak ağalarının hakim olduğu düzenden, ticaretin gelişmesi ile yerini kentlere göçlerin başladığı ve feodal yapının çözülmeye başladığı bir döneme geçiş başlamıştır. Bu dönemde toprak sahibi olmayan ama ürünlerin satış ve takası üzerinden kazanç elde eden ticaret burjuvazisi ortaya çıkmaya başlamıştır. (Dereli, 2015, 60)

Feodal toplumların ekonomik ve sosyal anlamda yaşadığı dönüşümler ile toplumsal hiyerarşi; toprak mülkiyetine dayanan ve bireysel statünün kişinin sahip olduğu arazi miktarıyla belirlenen bir şekle dönüşmüştür. Özellikle Roma İmparatorluğu dönem sonrasında batı toplumlarında üretim

ilişkilerinin toprak temelli olduğu bir sosyal yapı modeli içinde ticaretle uğraşan burjuvalar, gelirlerini toprak değil, mal ve hizmet alışverişinden elde etmişlerdir.

11. – 15. Yüzyıllar arasında ekonomik ve mesleki faaliyetlerin üzerinde loncaların etkisi giderek artmaya başlamıştır. Loncalar, feodal sistemin zayıfladığı dönemde ortaya çıkan ve asırlar boyunca üretim ve çalışma hayatını düzenleyen meslek örgütleridir.

Loncalar nitelik standartları belirler, ürünlerin satış kurallarını düzenlerler, ücret düzeyleri ve çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler oluştururlar. Bir sigorta kuruluşu gibi çalışarak üyelerine hastalık ve ölüm yardımları sağlarlar. Çalışanların ve yapılan işin, bağlı bulunduğu lonca tarafından her yönünün denetlenmesi söz konusudur. Kimi loncalar çok güçlü bir konuma ulaşmışlardır ve bağlı bulundukları yerel yönetimlerin denetiminde de söz sahibi olmuşlardır.” (Yılmaz, 2015, 4)

Çalışma kavramının kırılma noktasının 18. yüzyıl ikinci yarısında İngiltere’de başlayan “sanayi devrimi” olduğunu söylemek mümkündür. Bu dönemde dünya ve insanlık tarihi için dönüm noktası olan birçok gelişme yaşanmıştır. Özellikle Fransız İhtilali ve Rönesans bu gelişmelerden bazılarıdır. Bu dönemde başlayan değişim günümüze kadar devam eden bir değişimin de başlangıç noktasını oluşturmuştur.

Sanayi devrimine kadar insan ve hayvan gücüne dayanan emek yoğun üretim tarzı yerini makine gücüne dayanan sermaye yoğun üretim tarzına bırakmıştır. Bu değişim ile üretim teknikleri, çalışma şekilleri başta olmak üzere birçok konuda büyük gelişimler kaydedilerek adeta insanlık tarihi büyük bir basamak atlamıştır.

Toplumsal düşüncenin ve çalışma hayatındaki değişimin fitilini ateşleyen ve sanayi devriminin sembolü sayılan ise 1768 yılında James Watt’ın buhar makinesini bulmasıdır. Bu süreçle insan, hayvan veya doğal enerji kaynaklarının yerine buhar gücünün hareket ettirdiği makineler kullanılmaya başlamıştır. Tabii ki toplum şartlarının ve ekonomik kaynakların da bu değişim için uygun koşullarda olduğunu söylemek gerekmektedir. Özellikle topraksız kalan ve çalışmak zorunda olan potansiyel bir işgücünün olması da bu sürecin gerçekleşmesinde önemli bir etkidir. Bunun sonrasında devam eden teknolojik gelişmeler süreci aynı zamanda toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel birçok değişiminde yaşanmasına sebep olmuştur.

Sanayi devrimi 18. yy. sonunda İngiltere’de kol gücünün ikamesiyle başlamıştı. Bununla birlikte buhar makinesi 19. yy. ortasında dünya pazarının oluşmasını sağlamıştır. (Kazgan, 2000, 25) Demiryollarında ve

denizyollarında buhar makinası kullanılması dünya pazarında genişlemeyi de beraberinde getirmiştir. Bu süreç üreticiyi ve tüketiciyi de birbirinden ayıran önemli bir dönüm noktasıdır.

Sanayi Devrimi ile emek ve sermaye birbirinden ayrılmaya başlamış, ailenin bir arada yaptıkları üretim yerini fabrika sistemine bağlı çalışmayı beraberinde getirmiştir. Bu değişim aynı zamanda eğitim sistemlerinin de çocukların sanayi düzenine uygun (işlerin zamanında yapılması, itaatkâr olma vb.) olarak yetiştirilmesi sonucunu doğurmuştur. Sanayi devrimi ile zanaatkarlar ve çiftçilikle geçinen nüfus bir sanayi işçisine dönüşmüş, bunun sonucu olarak da kendi çalışma kuralarının uygulanmasıyla Lonca teşkilatları ve kuralları geçerliliklerini yitirmeye başlamıştır. Toplum yapısı içinde çalışma olgusu, ücretli iş anlamına dönüşmüştür. Fabrikalarda standart bir üretim olabilmesi için işçilerin düzenli saat aralıklarında ve emek yoğun olarak çalışması, bunu karşılığında ücret almaya hak kazanması kabul edilmiştir. Bu dönemde aynı zamanda verimliliğin artması yanında çalışma saatlerinin de artmış olduğu görülmektedir. Sanayileşme süreci beraberinde teknoloji kavramının ortaya çıkmasına ve teknolojik iş bölümünü zorunlu hale getirmiştir. Köylerden kentlere kitlesel göçler yaşanmış, insan hayatı makinelerin işleyişine ve ritmine ayak uyduracak şekilde planlı olmaya başlamıştır. Haftalık çalışma saatleri, izin vb kavramlar ortaya çıkmış ve işçi hakları ve sendika gibi kavramlar tartışılmaya başlamıştır.

18.yy. sonlarında İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimini 19. ve 20. yy. larda Avrupa ve Amerika’daki gelişmeler takip etmiştir. Fabrikalaşma süreci ile işçi kavramı uzmanlaşmış bir örgüt üyesi, yönetici kavramı da büyük bir grubu yönetmek görevini üstlenmiştir. Üretim süreçleri pazar için üretim şekline dönüşmüş, üretimde verimlilik sağlanmış ve ücret sistemleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Üretimin artması aynı zamanda sermayenin büyümesine ve nüfus artması ile de iç pazarın genişlemesine sebep olmuştur.

Sanayileşme ile iş bölümü ve uzmanlaşmanın geliştiğini söylemek gerekmektedir. Çalışanlar arasında birincil derecede ilişkilerin azaldığı bir çalışma düzeni görülmeye başlamıştır. Kişisel ilişkilerden uzaklaşan ve bilimselliğin ön planda olduğu ilişkiler ve çalışma sistemleri, otomasyon sistemlerine geçiş ile yığın üretime uygun olarak yeniden tanımlanmıştır. İkinci sanayi devrimi diyebileceğimiz bu dönemde “beyaz yakalı” olarak tanımladığımız yeni bir çalışan sınıfı ortaya çıkmıştır. Daha nitelikli ve eğitilmiş personel ihtiyacı artmıştır. Bu dönemdeki düşünceler ve uygulamalar zamanla Taylorist (Fordist) üretim biçimleri ile uygulanmaya başlanmıştır.

Yoğun emek kullanılan sanayi toplumu yerini sermayenin yoğun kullanıldığı sanayi toplumuna bırakmaya başlamıştır. Sanayi toplumunun

son aşamasında ise bilgi yoğun olarak kullanılmaya başlamıştır. Toplumsal hayatın ivmelenmesini sağlayan en önemli faktör ise teknolojik gelişmeler, özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmelerdir.

Günümüzde bilgi, ekonominin en temel unsurlarından biri haline gelmiş ve bu nedenle içinde bulunduğumuz çağ “bilgi toplumu” olarak tanımlanmıştır. Bu sürecin bir sonucu olarak, sanayi çağında çalışma hayatı, toplumun merkezinde yer alan ve toplumsal yapıyı şekillendiren temel bir etkinlik haline gelmiştir. “Fabrikalar çalışmanın yürütüldüğü mekânlar olmuştur. Bu dönem o kadar çok yüceltilmiştir ki, bireyin yaşamının tamamını kapsamıştır. Onu kendi emeğine yabancılaştıran bir sürece dönüştürmeyi başarmıştır. Endüstri devrimi ile toplum yeniden devlet ve ortaya çıkan sınıf tarafından duruma uygun yapılandırılmaya çalışılmış, çalışan kitlelerin ulusal toplumlara ve değerlere entegre edilmesi başarılmıştır. “Makineleşme ile başlayan endüstrileşme süreci, otomasyona geçiş ile yığın üretimin gerçekleştiği ikinci sanayi devrimi ile devam etmiştir.” Bu süreçte ürünlerin kontrol işlemleri insandan alınıp otomatik makinelerle verilmiştir” (Samsun, 2017, 168). Özellikle bu dönemde içten yanmalı motor, telefon, ampul vb. icatlar ekonomik sistemin hızla değişip gelişmesine sebep olmuştur.

Otomasyon süreçlerine geçilmesinden sonraki gelişmeler, toplum tipinin değişmesine de sebep olmuştur. Özellikle zaman içinde bilginin öneminin artması 3. Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu dönemde daha çok düşünce biçimlerinde ve iletişim teknolojilerinde hızlı gelişimler yaşanmıştır. Elektronik alanda meydana gelen gelişimlerle otomasyon üretim sistemleri hız kazanmıştır. Bu dönem 3. Sanayi Devrimi olarak adlandırılmaktadır. Elektronik donanımlar ve bu donanımların çalıştırılabilmesi için yazılım sistemleri ön plana çıkmıştır.

1970’li yıllarda elektronik sistemlerdeki gelişmeler ve bilişim teknolojilerinin öneminin artması ile 4. dönem endüstri devrimi olarak adlandırılan dönem başlamıştır. Endüstrileşmede yeni stratejiler ve yöntemler geliştirilmeye ve uygulanmaya başlamıştır. Bu süreçte firmalar, var olan üretim tekniklerini geliştirmekten ziyade, bilgi ve iletişim teknolojileriyle birlikte dijital üretim sistemlerinin uygulanabilirliği ve bu alandaki yetkinliklerini arttırmaya yönelmiştir.

“Sanayi sonrası toplumun en önemli özelliği olarak, sanayi toplumlarının stratejik ve dönüştürücü kaynağının emek ve sermaye olmasına benzer şekilde, sanayi sonrası toplumların strateji ve dönüştürücü kaynağının bilgi ve enformasyonu görmektedir.” (Dereli, 2015, 115) Sanayi sonrası toplumlarda etkili olan temel faktörler, üniversitelerin ve araştırma kurumlarının bilgi üretme kapasiteleri ile bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ulaştığı seviyedir.

Bu bağlamda bilgi, en stratejik kaynak olarak görülmektedir. Bu dönemde özellikle bilgi işçisi olarak adlandırılan yeni bir işçi profili de karşımıza çıkmaktadır. Buna dönemde sanayi toplumlarında sanayi işçisi yerine teknik bilgi ve beceriye sahip uzman çalışanların daha önemli olduğunu söylemek mümkündür. Yeni toplumsal çalışma düzenlerinde imalattan bilgiye doğru bir kaymanın yaşandığını söylemek mümkündür.

Sanayi Devrimi'nin ardından toplumsal yapılar hızla dönüşüme uğramış ve bu değişim süreci, modern anlamda “gençlik” kavramının şekillenmesine zemin hazırlamıştır. Endüstri öncesi toplumlarda bilgi edinimi ağırlıklı olarak yaşantısal deneyimle sağlanırken, sanayi sonrası dönemde teknolojik ilerlemeler ve otomasyonun yaygınlaşması, gençliği uzayan bir geçiş dönemi olarak öne çıkarmıştır. Bu süreçte gençlik, geleneksel kültürel değerlere mesafeli yaklaşan, kimlik arayışına yönelen ve deneyim kazanma arzusuyla hareket eden bir sosyal kategori hâline gelmiştir. Bu yeni gençlik anlayışı, aile yapıları üzerinde de etkili olmuş; kuşaklar arası çatışmaların artmasıyla birlikte ebeveynler, kendi değer yargılarını ve toplumsal normlarını yeniden sorgulamak durumunda kalmışlardır.

Tabii ki bu dönemde bilgisayar ile küreselleşme hız kazanmış ve tüm dünya bir işyeri ve bir pazar haline gelmiştir. Bu dönem özellikle çalışma hayatında farklılıkların, örgüt yapılarındaki değişimlerin hız kazandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Geleneksel çalışma sistemlerinden yeni çalışma modellerine geçiş ve örgütsel yapıların değişimi bu dönemde hız kazanmıştır. Teknolojinin hayatımızın her noktasında olması, teknolojilere bağlı yönetim anlayışlarının gelişmesini ve örgütsel değişimin evrimini de hızlandıran bir etki olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. Örgüt Kavramı ve Örgütsel Değişime Etki Eden Değişkenler

Çalışmaya yönelik tutumların değişiminde, sadece inançların ve toplumsal yapının değil, üretim teknolojileri ve modellerinin değişiminin de büyük bir önemi vardır. Söz konusu değişimler insanların kendi türlerinin hayatta kalmaya devam edebilmesi için örgütlü davranmaya başlamalarının bir sonucu olarak gerçekleştirdikleri iş bölümünün önemi ve niteliğini de önemli ölçüde değiştirmiştir. (Çetiner, Doğan, 2022, 1254)

Bireylerin çabalarını birleştirmek gerekliliği duyduğu durumlarda, çabalarını organize ederek biçimlendirmek, gerekli bir şart olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin; iki adam kara saplanmış bir arabayı itmeye çalışıyorsa, ilk önce hangi yöne iteceklerini kararlaştırmaları gerekir. Sonra çabalarından en iyi sonucu almak için de beraberce itmelerini sağlayacak biçimde hareketlerinin zamanını ayarlamalıdır. Bu sözüne edilen iki veya daha fazla

insanın, belirledikleri ortak amaçlara ulaşma yolunda gerek kendi çabalarını gerek araç ve gereçleri belli bir düzenleme sürecinden geçirerek meydana getirdikleri yapı bir örgüt (organizasyon) olmaktadır.

“Görüldüğü gibi, insan ihtiyaçlarının karşılanabilmesi veya sorun çözülmesi aşamasında iş birliği yapma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda bir görevi beraber ve ahenkli yapmak, görevlerin yapılması için gerekli olan rollerin belirlenmiş olması, yapılacak işlerin tam olarak tanımlanmış olması ve yetki ile sorumlulukların belirlenmiş olması gerekmektedir. Tabii ki örgüt kavramından bahsedebilmek için iki veya daha fazla insandan bahsetmek gerekmektedir”. (Yılmaz, 2015, 78)

Örgüt kavramı birçok sosyal bilim alanının (sosyoloji, siyaset bilimi, yönetim bilimi, psikoloji, antropoloji, vb.) konusuna giren bir kavramdır. Tüm bu şartlar göz önünde bulundurularak yapılabilecek örgüt tanımlamaları şu şekilde oluşmaktadır;

Türk Dil Kurumu'na göre “Örgüt” kelimesi, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt, iki veya daha fazla kişinin güçlerini birleştirerek, önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda, işleri belirli bir düzen içinde gerçekleştirmesi, bütün kaynakların bilinçli olarak paylaşıldığı, görevlerin devamlılığının ve uyumlu çalışmasının sağlanabilmesi amacıyla oluşturdukları ve bir kişinin yönetiminde teşkilatlanmış insan topluluğu olarak tanımlanabilir.

Örgüt yapısının ortaya çıkardığı en önemli fayda çalışanlar için sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilme, başkaları tarafından kabul görme arzularıdır. Bununla birlikte bir gruba, ekibe dahi olma çalışanlarda aidiyet duygusunun ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Örgütlenme aynı zamanda yardımlaşmanın ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Bununla birlikte bilginin paylaşımı da daha kolay gerçekleşebilecektir. Bu etkinliğin ve verimliliğin artmasına da sebep olacaktır.

Etkin bir örgüt yapısı, örgütsel hedeflere ulaşma, hedefleri elde etme derecesidir şeklinde tanımlanabilir. Örgütler daha önce belirledikleri hedeflere ne kadar ulaşabiliyorlarsa, o kadar etkindir denilebilmektedir.

İlk örgüt kuramları, etkinliği belirlemeye yetecek ölçütler olarak; kârın en yüksek haddine çıkartılması, yüksek verimlilik ve tatmin edici ve ekonomik bir hizmet sağlanmasını saymışlardır. Çoğunlukla etkinlik ve verimlilik kavramları birbirleriyle eş anlamlı kullanılmaktadır. Etkinlik; doğru işleri yapmaktır. (*Doing the right things*), verimlilik ise, işleri doğru yapmaktır. (*Doing things right*)” (Satuk, 2006, 18)

“Örgüt ve yönetim kavramları arasında yakın bir bağ olduğunu belirtmek gerekir. Her iki kavramda da bir amacın gerçekleştirilmesi ve bu amacı gerçekleştirmek için bir araya getirilmiş beşerî ve diğer kaynakların kullanılması olgusuyla karşılaşmaktadır. Ancak örgüt, aynı zamanda yapılaşmayı, bir ölçüde durağanlığı da içeren bir kavramdır. Oysa yönetim daha dinamik bir kavramdır. (Şahin, 2010, 16)

Değişim, içsel veya dışsal mevcut durumdaki farklılaşmalar, farklılaşmanın etkisine gösterilen tepki olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda bir sistemin başka bir sisteme değişimi, örgütsel süreçlerin yeniden şekillendirilmesi olarak da tanımlanabilmektedir. Günümüz şartlarında etkisini arttıran rekabet şartları, küresel endüstrilerin güçlenmesi, iletişim şartlarının hızla gelişmesi ile müşteri beklenti ve tatmin düzeylerinin hızlı değişimi gibi sebepler örgütlerinde değişimini kaçınılmaz kılmaktadır. Günümüzde örgütlerin ayakta kalabilmeleri için değişimin zamanını doğru olarak yönetmeleri önemlidir. Artık işletmeler günümüzde değişime ayak uydurmak yerine değişimi yönetmek kavramının önemini hissetmektedirler.

Örgütlerde değişim özellikle, bilişim teknolojilerindeki gelişimdir. Teknolojik gelişimler gerekli olan bilgiyi ortaya çıkarmak, kullanmak, saklamak, yönetmek, paylaşımını sağlamak noktasında fayda sağlamış, bilgiye ulaşmayı hızlı ve ucuz hale gelmesine olanak sağlamıştır.

Değişimin fitilini ateşleyen bir diğer faktör günümüzün küresel yapısı ve onun etkisiyle yükselen rekabet koşulları olmuştur. Dolayısıyla dinamik piyasa koşulları aynı zamanda, dinamik bir örgüt ve işletme yapısını zorunlu kıldığı görülebilmektedir.” (Yeşil, 2018, 312)

Örgütlerin değişmesini zorunlu kılan nedenler şu şekilde gruplandırılabilir;

- **Yönetmel Nedenler:** Değişen yönetim kademesi örgüt yapısındaki bağlantı noktalarını değiştirebilir, örgüt içi birimleri kaldırabilir veya yeni birimler ekleyebilir. Bu değişim örgüt yapısında da değişimleri zorunlu kılar. Aynı zamanda üst yönetim kademesindeki değişimlerde örgütleri değişime yönlendirir.
- **Yasal Nedenler:** Örgütün bağlı olduğu yasal yapıda meydana gelen değişiklikler, örgüt yapısının değişmesini zorunlu kılar.
- **Teknolojik Nedenler:** Teknolojik gelişmenin hız kazandığı günümüzde, örgüt yapısı da bu değişimlere ayak uydurabilmek için yeni teknolojilerin kullanılmasını zorunlu kılar. Yeni birimler kurulabilir, kaldırılabilir veya birleştirilebilir. İletişim kanallarının çoğalması ve zenginleşmesi, aynı zamanda fiziksel mesafe engellerinin ortadan

kalkması değişim için önemli bir sebeptir. Yönetimsel süreçler ve örgüt yapısı değişmeye ayak uydurmak zorundadır.

- **Doğal Nedenler:** Belirli çalışma süreçlerinde fark edilmeyen, belirli aralıklarla yapılan analizlerde ortaya çıkan çeşitli sorunlar ve zorlukların ortaya çıkması (görev tanımlarında eksiklikler, görev çatışmaları, kişilik çatışmaları, grup içi çatışmalar vb.) sonucu örgüt yapısında değişim zorunlu hale gelebilir.
- **Diğer Nedenler:** Küreselleşme ve buna bağlı olarak bilgi ve zaman zorluklarının ortadan kalkması önemli bir değişim nedenidir. Aynı zamanda müşterilerin değişen kalite anlayışı da örgütsel değişim için önemli bir etken olarak düşünülmelidir. Günümüz koşullarında değişen kalite, verimlilik anlayışındaki değişimler, farklı ve çeşitli kaynakların kullanımı, müşteri odaklı üretim anlayışları, kültürel değişimler vb. sayılabilecek birçok sebep de örgütsel değişimi zorunlu kılan faktörler olarak görülmelidir. Ekolojik bilinçlenme ve sürdürülebilirlik kavramlarının da etkisi göz ardı edilmemelidir.

2.1. Küreselleşmenin Etkisi

Özellikle 20 yüzyılın sonlarında çok sık duymaya başladığımız küreselleşme kavramı en basit ifade ile dünyadaki insanların ve örgütlerin birbirine bağlanma sürecidir. Bu süreçte ülkeler ekonomik anlamda sınırlarından sıyrılmış ve dünya tek bir pazara dönüşmeye başlamıştır. Küreselleşme özellikle örgütlerin karşılaştığı en önemli dinamiklerden birisi haline gelmiştir. Günümüzde değişen şartlar işletmelerin kendi ekonomilerindeki değişimlerden çok uluslararası ekonomik sistemlerdeki değişimlerin etkisi altında kalması sonucunu doğurmuştur. Hızlı bir değişimin yaşandığı bu çağda sürekli değişen dış değişkenler örgütlerin de bu değişime ayak uydurması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Küreselleşme ile örgütler kendilerini hızla değişen, çoğunlukla belirsiz ve karmaşık bir dünyanın içinde bulmaktadırlar. Ekonomik, politik, teknolojik ve kültürel alanında yaşadığınızda değişimler sonucunda işletmelerin yönetim düşünceleri, örgütsel yapıları ve iş süreçleri de derinden etkilenmektedir. Bunun yanında zorlaşan rekabet şartları ve hızla değişen pazar beklentileri işletmeleri gelecekte karşılaşılabilecekleri krizlerle ve zorluklarla karşı karşıya getirebilmektedir. Yönetimler tarafından uygulanan en iyi stratejiler ve yapılan en iyi planlamalar bile küreselleşme sürecinin etkisiyle ortaya çıkan kimi kriz ve problemlerin çözüme ulaşmasında fayda sağlayamamaktadır.

Küreselleşme sürecinin etkisiyle, işletmelerin geleneksel yönetim anlayışlarından ve geleneksel hiyerarşik yapılarından uzaklaşarak daha

esnek bir yapıya yönelmesi, örgütlerin daha hızlı karar alabilmesi ve hızla değişen piyasa koşullarına daha başarılı uyum sağlayabilmesi için son derece önemlidir. Geleneksel yönetim anlayışlarının yerine daha esnek, daha katılımcı ve yenilikçi yaklaşımları benimsemek bu süreçte önem kazanmıştır. Günümüzde hızla değişen bilgi ve iletişim teknolojileri, yöneticilerin karar alma sürelerini hızlandırarak bilgiye erişimlerini kolaylaştırmıştır. Bunun yanında insanların, ürünlerin, sermayenin dolaşımı artarak etki alanları da genişlemiştir. Bu süreçte müşterilerin daha seçici olması ve ürün çeşitliliğinin artması ile ürünlerin yaşam sürenin kısalması da görülmektedir.

“Değişim” ve “küreselleşme” kavramlarının hızı ve şiddeti günümüzde oldukça artmış durumdadır. Bu sebeple “küreselleşme” ve “değişim” kavramları üzerinde en çok konuşulan, tartışılan konuların başında gelmektedirler. Zaten başlı başına küreselleşme bir değişim sürecidir ve teknolojik, ekonomik, politik, sosyal, kültürel, hemen her alandaki değişimi ifade etmek için kullanılan bir sözcük haline gelmiştir. Dünyadaki gelişmeler doğrultusunda makro ve mikro düzeyde tüm örgütlerde değişimin kaçınılmaz olduğundan söz edilmektedir. Günümüzde örgütler eskiye oranla daha hızlı, kompleks ve değişken bir yapıya sahiptir. Küreselleşen dünyada acımasız rekabet koşullarına rağmen ayakta kalmaya, büyümeye çalışan işletmelerden değişen dünya koşullarında yeni yerini alamaya çalışan ülkelere kadar, bütün sistemler değişim halindedir.” (Örs, Tetik, 2010,443)

2.2. Covid-19 ve Hızlandıran Etkisi

Dünya tarihinde günümüze kadar birçok kez yaşanmış olan pandemiler gibi 2020 yılında pandemi olarak adlandırılan Covid- 19 salgını da örgütlerin yapılarında normal işleyiş düzenlerinin dışına çıkmasına sebep olmuştur. 2019 yılında Çin’de başlayan ve 2020 yılı mart ayında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından pandemi olarak adlandırılan Covid- 19, özellikle tedarik zincirlerini olumsuz etkilemiş, bununla birlikte müşteri taleplerinin değişmesine alışveriş tiplerinde farklılaşmalara, finansal sıkıntılara ve en önemlisi toplumda sosyal ve psikolojik sorunların yaşanmasına sebep olmuştur.

Bilindiği üzere Covid 19 pandemisi neredeyse bütün sektörleri derinden etkilemiştir. “Özellikle ulaşım (havayolu, denizyolu ve kara yolu şirketleri), nakliye, turizm (otel ve konaklama hizmeti veren işletmeler), spor, petrol, maden, gaz ve metal gibi sektörler bu süreçten olumsuz olarak etkilenen sektörlerdendir. Ayrıca, turizme bağlı olarak faaliyet gösteren işletmeler (seyahat acenteleri ve lüks perakendeciler), restoranlar, Asya pazarında faaliyet gösteren ihracatçılar, sanatsal etkinliklerle uğraşan işletmeler de

salgın sürecinden olumsuz olarak etkilenmişlerdir.” (Serinikli, 2021, 279) Bunun yanında özellikle ilaç endüstrisinde yer alan işletmeler, tarım ve gıda işletmeleri, e- ticaret işletmeleri, sağlık ve kişisel bakım ürünleri üreten işletmeler, iletişim teknolojisi işletmeleri gibi bazı işletme türleri pandemi döneminde kazançlı olan işletmeler olmuşlardır.

Salgından etkilenen işletmeler dezavantajlı durumlarını avantaja çevirebilmek için özellikle örgüt yapılarında ve iş süreçlerinde birçok değişiklik yapma yoluna gitmişlerdir. Müşteri taleplerindeki değişimler; özellikle online alışveriş piyasasının hızla büyümesi işletmelerin müşteri taleplerini karşılayabilmek amacıyla köklü değişimler yapmalarına da sebep olmuştur.

2.3. Teknolojik Gelişimin Etkisi

Teknolojik gelişmeler, hayatımızda birçok değişimi de beraberinde getirmiştir. Bunun yanında işletmeler ve örgüt yapıları da bu gelişim karşısında değişmek ve kendilerini güncellemek zorunda kalmışlardır. Örgütler yapıları yanında iş süreçlerinin işleyişinden planlamalarına, teknik altyapılarından rekabet ve stratejik kararlarına kadar neredeyse bütün alanlarda etkisini arttırarak göstermektedir.

Örgütler teknolojik gelişmeler sonucunda çevrelerinde meydana gelen ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlerden güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Bu noktada örgütler de çevresiyle birlikte değişim sürecinin içine girmektedirler. Teknolojik gelişmelerin etkisi günümüzde son derece güçlü bir baskı yarattığı için örgütlerin değişmesi artık bir zorunluluk haline gelmektedir. Teknolojik gelişmeler aynı zamanda örgütlerin rekabet edebilmek, rekabet avantajı yaratabilmek ve başarılı sonuçlar elde edebilmek için de önemli bir baskı noktası olmaktadır. Teknolojik gelişmelerin aynı zamanda daha nitelikli işgücünün ortaya çıkmasına, pazar koşulları şartlarının daha zor bir hale gelmesine ve özellikle çalışma hayatında değişimlere de önemli etkisi olmuştur.

Geleneksel işletme süreçleri yerini internet temelli işletme modellerine bırakmaya başlamıştır. Ürünün daha hızlı ora-taya çıkması, hızlı geri bildirim, hızlı satış gibi faktörler maliyetlerin de düşmesine sebep olarak verimlilik artışına sebep olmuştur. Uzaktan çalışma sistemleri, cep telefonu ve bilgisayar üzerinden kullanılan uygulamalar, halkın tamamına yayılan teknoloji kullanımı gibi gelişmeler de işletmelerin bu gelişmeler kayıtsız kalamayacak olmasını göstermiştir. Özellikle yapay zekâ uygulamaları, metaverse evreni, sağlık, sanat ve sosyal alanlardaki gelişmeler gelecekte daha fazla karşımıza çıkacak olup örgütler gelecek için bu gelişmeler ışığında yapılarını şekillendirmelidirler.

2.4. Nüfus Yapısındaki Değişimler ve Z Kuşağı

Günümüzde dünyada ve Türkiye’de yaşanan demografik yapıdaki değişimler, örgütlerin de bu değişimi anlamak, uyum sağlamak ve değişmek zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Birleşmiş Milletlerin raporlarına göre, küresel nüfus yaşlanmakla birlikte ekonomik büyümenin 21 yüzyıl sonuna kadar hızla büyüyerek yüzyılının sonunda zirveye ulaşacağı tahmin ediliyor. Aynı rapora göre 2024 yılında 8.2 Milyar olan dünya nüfusu, 2080’lerde 10.3 Milyara ulaşacağı tahmin ediliyor. Raporda ayrıca 2070’lerde 65 yaş ve üzeri küresel nüfusun 2.2 Milyara ulaşarak 18 yaş altı çocuk sayısını geçeceği de belirtiliyor. (<https://www.un.org/en/global-issues/ageing>)

Nüfus yapısındaki değişimler örgütlerin özellikle insan kaynakları politikalarını ve örgütlerin süreçlerini de etkilemektedir. Nüfusun yaşlanması örgütlerde deneyimli çalışan kavramını ortaya çıkarmakta, yaşlı çalışanların çalışmalarını kolaylaştırıcı yöntem ve uygulamaların (esnek çalışma, fiziki koşulların iyileştirilmesi vb) benimsenmesini de ortaya çıkarmaya başlamıştır. Yaşlı çalışanların aynı zamanda deneyimli ve bilgili çalışanlar olduğu varsayımı üzerinden, genç kuşakların işe alışı ve çalışma hayatına uyumu noktasında işletmelerin kurum içi eğitim politikaları ve mentorluk programları gibi bilgi ve tecrübe paylaşımı uygulamalarına da yönelmelerini zorunlu kılmaktadır.

Nüfus yapısını değiştiren en önemli faktörlerden birisi de küresel boyutta yaşanan göç hareketleridir. Farklı kültürel geçmişe sahip ve farklı eğitim programlarından gelen çalışanların örgüt içinde örgüt kültürü uyumunu kolaylaştırıcı politikalar ve programlar hayata geçirmesinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Günümüzde özellikle Z kuşağı olarak adlandırdığımız ve 2000 li yıllar civarında doğan nesil ile 1965- 1979 arasında doğan X kuşağı ve 1980 – 1999 arasında doğan Y kuşağının bir örgütte birlikte yer alması, farklı değerler, teknoloji kullanımı, sorumluluk alma ve iş yapma biçimleri gibi birçok farklı kriterin aynı anda örgüt içinde bir arada olmasını da beraberinde getirmiştir. X kuşağı uzun süreli bir istihdam ve iş güvencesini önemserken, Y kuşağı daha esnek çalışma ve daha özgür bir çalışma ortamını önemser. Z kuşağı ise daha esnek çalışma modellerini önemserler. Z kuşağı teknoloji ile büyüyen ve teknolojiyi son derece iyi kullanan bir nesildir. Daha yaratıcı ve girişimci bir bakış açıları olan bu kuşak aynı zamanda hızlı iletişimi benimserler.

Bu kuşaklar arası farklılıklar, işletmeleri daha farklı çalışma modellerini benimsemeye (esnek çalışma modelleri vb) zorlamaktadır. Aynı zamanda farklı dijital dönüşüm stratejileri ve farklı eğitim programlarının hayata geçirilmesi

de önemlidir. En önemlisi de farklı kuşakların birbirilerini anlaması, bir arada çalışabilmesi, iş bölümü yapabilmesi ve iş birliği süreçlerini teşvik edebilecek politikaların da oluşturulması gerekmektedir.

2.5. Çevre Bilincindeki Değişimler

Özellikle sanayi devri sonrasında başlayan ve 20 yy. da hız kazanan doğal kaynakların doğru kullanılması ve israfın önlenmesi, iklim değişiklikleri, kent nüfusunun artışı vb. birçok sebep çevrenin ve doğanın korunması, sürdürülebilirlik, yeşil enerji kullanımı gibi birçok kavramı gündemimize getirmiştir. Günümüzde toplumda oluşan bu duyarlılık, işletmelerin başarılı olabilmesi için çevresel duyarlılık ve çevresel sorunlara karşı gösterecekleri girişimlere bağlı olduğunu da göstermektedir.

Günümüzde küreselleşme sürecinin bir sonucu olarak yeni makine ve teçhizatlar ile üretimde meydana gelen hızlı artış, çevrenin hızla kirlenmesine ve doğanın dengesinin de bozulmasına neden olmuştur. İşletmeler malzeme, enerji, kaynak, üretim yöntemleri ve atıklar konularında çevre ile bir bütün düşünülmelidir. İşletmelerin ürettiği ürünün kalitesi, fiyatı yanında günümüzde ne ölçüde çevreci üretim yöntemleri kullandıkları, çevreyi koruyup korumadıkları gibi faktörlerden de tüketicilerin eğilimlerini etkilediğini söylemek doğru olacaktır.

Günümüzde insanların çevre konusunda daha bilinçli olması, küresel boyutta değişen yasal düzenlemeler ve örgütlenmeler, işletmeler üzerinde büyük bir baskı yaratmaktadır. 21. Yy da örgütlerin en önemli konularından birisi çevreye duyarlı ve sürdürülebilir üretimin nasıl yapılacağıdır. Etkili bir çevre yönetimi gerçekleştirebilmek için yönetsel değişim önemlidir.

Bu nedenle işletme faaliyetleri ile planlarını doğal çevreye duyarlı olacak şekilde tasarlayacak ve yürütecek yeşil yönetim anlayışı ortaya çıkmıştır. (Kara, Kaya, 2020, 3163)

Örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmesi, yalnızca yöneticilerin çevreci tutumlar benimsemesiyle sınırlı değildir. Çevreye duyarlı politikaların etkin biçimde hayata geçirilebilmesi için, örgütün tüm kademelerinde yer alan çalışanların da benzer bir duyarlılıkla hareket etmesi gerekmektedir. Bireysel düzeyde önemsiz gibi görülebilecek çevreci davranışlar, kolektif ölçekte değerlendirildiğinde örgütün çevresel performansına anlamlı katkılar sunar. Dolayısıyla, çevresel sürdürülebilirliğin kurumsal düzeyde gerçekleşebilmesi, tüm çalışanların bu süreçte aktif katılım göstermesine bağlıdır.

2.6. Girişimcilik Bilincindeki Gelişmeler

21. yy. la birlikte teknolojik gelişmeler ve dijitalleşme süreçlerinin de etkisiyle girişimcilik kavramı da hızlı bir değişim sürecinin içine girmiştir. Bu değişim sürecinde özellikle ekonomik değişimler, toplumsal beklentilerin değişimi, tüketici tercih tutum ve davranışlarındaki farklılaşma, sürdürülebilirlik ve farklılaşan pazarlama stratejileri gibi sebepler işletmelerin kuruluş süreçlerini ve örgütsel yapıların da derinden etkilemiştir. Girişimcilik kavramının çıkış noktası olarak düşünebileceğimiz yeni fikirler ve hayaller artık günümüzde yeni teknolojikler ile daha hızlı birleşebilmekte, birçok farklı iş modeli ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle yeni nesil girişimcilerin teknoloji ile daha yakın ilişkiler kurması, daha esnek ve değişimlere daha hızlı tepki göstererek uyum sağlayan ve küresel çapta iş yapma yeteneğine sahip girişim faaliyetlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bununla birlikte çalışanların iş yapma biçimlerindeki farklı beklentiler (özgür çalışma, esnek çalışma, evden çalışma vb) örgütlerin daha yenilikçi örgüt yapılarını benimsemesine de sebep olduğunu söylemek gerekmektedir. Çevre duyarlılığının artması, örgütleri daha organik yapıları benimsemeye yönlendirmiştir.

Hızlı değişim, klasik girişimcilik kavramının da gelişmesine ve değişmesine sebep olmuş, start-up girişimciliği, dijital girişimcilik, yaratıcı girişimcilik, fırsat girişimciliği, sosyal girişimcilik, kadın girişimciliği, internet girişimciliği gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Tüm bu gelişmeler ışığında yeni nesil teknolojilerin işletmeler için uygun şekilde örgütsel yapıya entegre edilmesi gerekliliği işletmelerin rekabet avantajlarını arttıracaktır. Günümüzde örgütler teknolojinin yol gösterici ve lider olduğu bir yapıyı benimsemeli ve örgüt yapılarını buna göre şekillendirmelidirler. Hızla değişen tüketici davranışlarına cevap verebilen örgüt yapılarının kurulması gerekliliği de unutulmamalıdır. Bununla birlikte küresel bağlantıların kurularak uluslararası bakış açısına sahip örgüt yapılarının da günümüz koşullarında daha başarılı olabilecekler unutulmamalıdır. Dijital dönüşüme ayak uydurabilen, hızlı ve sürekli öğrenme yapısında olan, toplumsal değişimleri takip edebilen örgütlerin gelecekte daha başarılı olabilecekleri de göz ardı edilmemelidir.

2.7. Ekonomik Krizler

Dünya ekonomisindeki güçlü değişimler, zaman zaman ekonomik ve finansal krizlerin yaşanmasına ve geniş bir etki alanında hissedilmesine sebep olmuştur. 20. Yy başlarında yaşanan 1929 Büyük Buhran sadece ekonomik değil aynı zamanda siyasal ve sosyal alanda da derin izler bırakmış ve küresel ekonomide önemli değişimlere sebep olmuştur. 1973 yılında büyük bir Petrol

Krizi yaşamış ve enerji fiyatlarında büyük çaplı artışlara yol açmıştır. 1987 yılında yaşanan ve finansal piyasaların etkilendiği Kara Pazartesi ve 1997 yılında yaşanan Asya Finans Krizi 20. Yy. ekonomik krizlerinden bazılarıdır.

Ekonomik sistemin bir alt sistemini örgütler oluşturmaktadır. Ekonomik sistemde gerçekleşen istikrarsızlık durumu işletmeleri de doğrudan etkilemektedir.

Örgütler, ekonomik sistemin bir alt sistemidir ve ait oldukları ekonomik sistemdeki herhangi bir istikrarsızlık ve belirsizlik durumu, onları olumsuz yönde etkilemektedir. (Kaya,2009,7) Örgütlerin ekonomik çevresi; doğal kaynakların mevcut durumu, bu kaynakların kullanım düzeyi, genel ekonomik konjonktür, faaliyet gösterilen sektörün yapısal özellikleri ve sektördeki rekabet düzeyi gibi çeşitli etmenlerden oluşmaktadır. Bu unsurlardan herhangi birinde yaşanacak olumsuz bir değişim, örgütler açısından kriz ortamının doğmasına zemin hazırlayabilir.

Yaşanan ekonomik krizler işletmelerde örgütsel yapı, örgütsel davranış modelleri ve firma performansı üzerinde de etkili olmaktadır. Krizler bazı zamanlarda örgütsel hedefleri tehdit etmekle birlikte kimi zaman da farklı fırsatların ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Örgütsel açıdan finansal krizler işletmenin ve yönetimin büyük bir baskı altında kalmasına ve kontrol güçlüğü yaşamasına da sebep olabilir. Aynı zamanda iletişim ve teknolojinin artması işletmelerin bilgi güvenliğinin korunması ve saldırılara karşı da önlem almasını gerekli kılmaktadır.

Ekonomik krizler örgütsel yapının zayıflıklarını ve problemlerini tespit edebilmesi için fırsatları da ortaya çıkartır. Normal dönemlerde görülemeyen sorunların tespit edilmesini gerekli kılar. İşletmelerde geleneksel yönetim tekniklerinin değişmesine ve iletişim becerilerin güçlendirilebilmesine olanak tanır. Aynı zamanda örgütler ekonomik krizler ile baş edebilecek yeni ve etkin yönetim stratejilerinin ortaya çıkmasına olanak tanır. Örgütün temel yeteneklerine odaklanmasını ve yeniden yapılanma süreçlerini kolaylaştıracak örgüt yapılarına evrilmesine de sebep olur.

2.8. Doğal Afetlerin (Deprem, Sel vb) Etkisi

Çeşitli zamanlarda yaşanan doğal afetler, işletmeleri ekonomik olarak güçlü bir şekilde etkilemektedir. İşletmelerin yapısal ve stratejik boyutta değişmesine sebep olmaktadır. Hatta bu afetlerin uzun vadeli olarak işletmelerin markalarını, çalışanların psikolojilerine de büyük zarar verdiğini söylemek doğru olacaktır. Özellikle yakın zamanda yaşanan 7.7 ve 7.6 lık Kahramanmaraş merkezli depremlerin sektör ayırt etmeksizin tüm işletmeleri derinden etkilediği aşîkardır. O bölgedeki işletmelerin fiziki kayıpları dışında

nitelikli eleman kaybı, pazar kaybı ve tabii ki motivasyon kaybını yaşadıkları bir gerçektir.

Bu tip afetler aynı zamanda ülkelerin ekonomilerine de büyük zararlar vermektedir. Afet sonrası fiziksel varlıkların eski haline getirilmesi, onarımı, tedarik zincirlerinin tekrar kurulabilmesi için yolların, köprülerin onarılması, işletmelerin ve çalışanların ekonomik olarak desteklenmesi, işsizlikle mücadele, ülkenin üretkenliğinin düşmesi gibi onlarca konuda ülkede ekonomik değişimler yaşanır. Bu değişimler de ekonomik birimler olan işletmeleri doğrudan etkiler. Özellikle afetten etkilenen işletmeler için fiziksel altyapının tekrar eski haline kavuşturulması ve pazara tekrar giriş stratejilerinin belirlenmesi, işgücü eksiklikleri ve yetersizlikleri gibi sorunlarla da baş etmek zorunda kalacaklardır.

İşletmeler yaşanabilecek afetlere karşı iş sürekliliklerini sağlayabilmek için farklı süreçleri ve planları da belirlemeli ve esnek çalışma sistemlerinin afetler yaşanmadan kurularak işlerliğini sağlamalıdır. Unutmamak gerekir ki, işletmelerin tehditlere karşı önlemler alarak bunları örgütsel olarak uygulaması sadece kendi süreçlerinin sürdürülebilmesi için değil, aynı zamanda ülkenin ve toplumun genel refahının sağlanabilmesi için de önemlidir.

3. Sonuç

Çalışma kavramını tarihsel süreç içinde ilkel toplumlardan başlayan, sanayi devrimi ile değişen ve küreselleşme süreci ile farklılaşan tanımlamalarını yapmak mümkündür. Zaman içinde değişen çalışma kavram ve yöntemleri, işletmelerin işleyişini, süreçlerini ve örgütsel yapılarını da farklılaşma yönünde etkilemiştir. Özellikle son dönemde hız kazanan teknolojik gelişmeler işletmelerin rekabet edebilmesi için farklı yöntemler ve süreçler geliştirmesini de zorunlu kılmaktadır. 21. yy. da hız kazanan küreselleşmenin etkisi sadece işletmelerin yapısını değil, ekonomik işleyişleri, müşteri beklentilerini, hammaddeye erişimi, pazarlama faaliyetlerini, üretim teknolojilerini ve çalışma sistemlerini de belirgin bir şekilde etkilemiştir.

Bu süreçte değişime ayak uydurmayı zorunlu kılan birçok sebep de karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeplerden en önemlisi küreselleşmenin boyutudur. Global ekonomik sistemlerde yer almak isteyen işletmeler üretimden pazarlamaya kadar tüm süreçlerini güncellemek zorunda kalmışlardır. Aynı zamanda yakın zamanda yaşanan ve küresel bir sağlık krizine dönüşen Covid-19 pandemisi de çalışma sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesine sebep olmuştur. Türkiye’de yakın zamanda yaşanan depremler ve doğal afetler sonucunda işletmelerin üretim kapasiteleri düşmüş, ülke ekonomisi de bu felaketten yara almıştır. İşgücü ve nitelikli eleman eksikliği gibi birçok sebep, farklı

Çalışma yöntemlerinin de düşünülmesine sebep olmuştur. Son yıllarda dünya da büyük bir göç hareketliliği olması, farklı kültür ve beklentilerden bir araya gelen insanların çalışma şekilleri de değişimin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Nüfus yapısındaki bu hareketlilik ile teknolojinin içine doğan ve Z Kuşağı olarak adlandırdığımız kuşağın çalışmaya bakış açılarındaki farklılıklar da örgütlerin çalışma biçimlerini şekillendirmiştir.

Değişimi zorunlu kılan en önemli faktörlerden birisi de çevre bilincinde meydana gelen farklılaşmalardır. Sürdürülebilirlik, çevre duyarlılığı, yeşil enerji gibi kavramlar, işletmelerin de bu konulara yönelmesine sebep olmuş, örgütsel süreçlerde farklılaşmaları zorunlu kılmıştır.

Kaynakça

- ARSLAN, G. T. (2018). *Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş*, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2(1), 145-162.
- COŞKUN, Ö. F. (2022). *Çevre Tutkusunun, Yeşil Dönüştürücü Liderliğin ve Yeşil Örgüt İkliminin Çevreci Çalışan Davranışları Üzerine Etkisi*, Jurnal of Politics, Economy and Management (JOPEM), 5(1), 1-16.
- ÇETİNER, N. ve DOĞAN A. (2022). *Bireylerin Çalışmaya İlişkin Bakış Açılar: Çalışma Düşüncesi Ölçeğinin Geliştirilmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 13(36), 1251-1266.
- DERELİ S. (2015). *Sanayi Sonrası Toplumda Çalışma Olgusu ve Çalışma İlişkilerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- KARA E. ve KAYA A. (2020). *Sanayi İşletmelerinde Çevre Bilinci ve Yeşil Yönetim Üzerine Bir Değerlendirme*, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Yıl:10, 16(30), 3161-3182
- KAYA S. (2009). *Kriz Yönetimi ve Ekonomik Krizlerin İşletmeler Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- KAZGAN G. (2000). *Küreselleşme ve Ulus Devlet, Yeni Ekonomik Düzen*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Genişletilmiş 1. Basım, İstanbul
- OMA Y. (2017). *Post Homo Servus*, Beta Yayınları, 1. Basım, İstanbul
- ÖREN K. ve YÜKSEL H. (2012). *Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Yıl: 1, 1(1), 34-59
- ÖRS F. ve TETİK S. (2010). *Küreselleşen Dünyada Yeni Yönetim Paradigmaları: Değişim ve İletişim*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(3), 439-457
- SAMSUN N. (2017). *Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar*, AUAD, 3(3), 160-210
- SATUK Ç. (2006). *Örgütsel Başarıda Kültürün Etkisi*, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kars
- SERİNLİ N. (2021). *Covid-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/ Evden Çalışma Modeli*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(1), 277-288
- ŞAHİN Y. (2010). *Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi*, Murathan Yayınevi, 2. Basım, Trabzon
- TURAN N. (2018). *Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam*, Uludağ Journal of Economy and Society/ BUU İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 37(1), 169-212

- YEŞİL A. (2018). *Örgütlerde Değişimin Önemi ve Değişim Yönetimi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme*, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(5), 307-323
- YILMAZ Ö. (2015). *İşletme Yönetimi 1-2* (2. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara
- (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/work>)
- YILMAZ T. ve AKTAŞ E. (2018). *Yeni Nesil İstihdam ve Geleceği*, Academia Journal of Social Sciences, Special Issue, 1(1), 47-60

