

WEBER'İN DEMİR KAFESİ ÖRGÜTSEL DEĞİŞİMİ ETKİLER Mİ?

Tuğba İMADOĞLU¹ Mustafa Fedai ÇAVUŞ²

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 24.05.2022

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 02.06.2022

Atıf/©: İmadoğlu, T., Çavuş, M. F. (2022). Weber'in Demir Kafesi Örgütsel Değişimi Etkiler mi?. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(1), 32-38

Özet

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

Anahtar Kelimeler: Weber'in Demir Kafesi, Eşbiçimlilik, Bürokratik Örgüt, Örgütsel Değişim.

JEL Kodu: M10, H83

DOES WEBER'S IRON CAGE AFFECT ORGANIZATIONAL CHANGE?

Citation /©: İmadoğlu, T., Çavuş, M. F. (2022). Weber'in Demir Kafesi Örgütsel Değişimi Etkiler mi?. Journal of Management Theory and Practices Research, 3(1), 32-38

Abstract

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

Keywords: Weber's Iron Cage, Isomorphic, Bureaucratic Organization, Organizational Change

JEL Classification: M10, H83

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

2 Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, mfcavus@osmaniye.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2515-5805>
Sorumlu Yazar Bilgileri: Dr. Tuğba İMADOĞLU, tugba-imadoglu@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4202-4495>

1. GİRİŞ

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

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda bürokrasi yaklaşımı, demir kafes ve örgütsel değişim kavramları hakkında bilgi verilecektir. Devamında Weber'in demir kafesi ve örgütsel değişim ilişkisi üzerinde durulacaktır.

2.1. Bürokrasi Yaklaşımı ve Demir Kafes

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

Weber'e (1993) göre bürokrasi, bireyler üzerinde otorite sağlamanın en rasyonalist yoludur ve en yüksek verimlilik seviyesine ulaşmayı sağlar. Bürokrasi, yapılan tüm işlemlerin ve işlerin yazılı hâle gelmesi, hiyerarşinin olması, devlet işlerinin kurallara bağlı olması gibi birçok faktörü bünyesinde barındırmaktadır. Weber'e göre bürokratikleşme birbiriyle bağlantılı üç nedenden kaynaklanmıştır (Dimaggio ve Powell, 1983: 147):

- Piyasadaki kapitalist firmalar arasındaki rekabet
- Devletler arasındaki rekabet
- Yöneticilerin personellerini ve vatandaşlarını kontrol etme ihtiyacının artması ve burjuva yasalar önünde eşit koruma talep edilmesidir.

Weber'in bürokrasi modeli, her biri uzmanlaşmış olarak sorumluluklarını yerine getiren çok sayıda birey arasındaki işbirliğinin devamlı şekilde örgütlenmesi olarak açıklanabilir. Bürokratik kurumlar, çok karmaşık işleyiş düzenine sahiptir. Çünkü kanunlar, tüzükler, prosedürler ve yönetmelikler gibi çok fazla ve önemli faktörleri bulunmaktadır (Aytaç, 2005: 5). Zaman ilerledikçe işlerin ve iş yapma

sürelerinin bilinmesiyle bireylerin çalışma hayatları düzene girmiştir; ancak insan unsuru bir kenara bırakılarak bürokrasinin zamanla katı kuralları hâlini almasıyla demir kafese dönüşmesi büyük bir risk oluşturmaktadır (Swinewood 1998: 228). Weber, örgütlerin rasyonel ve ileri bir inşa tarzı olduğunu açıklamaktadır. Bunun yanında örgütsel akılcılığın daha ilerilere ulaşmasının çalışanları robot hâline getirdiğini ve eylemlerde tek tipli bireyler yaratacağını ifade etmektedir. Örgütün bir dizi kuralları ve prosedürleri kapsamında hayatını devam ettiren birey, zamanla bu kural ve prosedürleri içselleştirerek günlük yaşamının bir parçası olarak görür ve sonuç olarak örgütler de birey ve toplum için bir demir kafes oluşturur (Tükel, 2012: 43). Demir kafes, modernleşmenin rasyonel bürokratik zeminde şekillenmesi, kişilerin her türlü şahsi değerini yitirerek ve kişisel özellikleri ile yeteneklerinin göz ardı edilerek onları tektipleştirmek yani mekanikleştirmek olarak ifade edilmektedir (Swinewood 1998: 228). Weber (1993)'e göre bireylerin bu kafesin dışına çıkmaları mümkün değildir, sınırları belli bir alanda, belirli davranışlarda bulunurlar. Yenilik, yaratıcılık, özgürlük ve kendini gerçekleştirme gibi insana ait özellikler bürokratik kurallardan kaynaklı yok edilir (Sugur, 2000: 346). Zaten zamanla da bireyler bu özelliklerini bir kenara bırakarak demir kafese hapsedilirler ve bireyi yeni bir kimlik kazanmaya zorlar (Ritzer, 1998: 51). Slattery (2007), Weber'in demir kafesini, bireysel inisiyatifi ve yenilik ile yaratıcılığı baskı altına alan, bir tür katı kuralları ve düzenlemeleri kafesine tıkmış, üstten gelen emirlere uymak zorunda kalarak duygusuz uzmanlar ortaya çıkaran bir hiyerarşik kontrol tehlikesini anlatmak amacıyla kullandığını dile getirmektedir. Yani Weber, bürokratik yapının memur sınıfının gücüne güç katacağını ve bu gücün demokrasi karşısında bir tehlike yaratacağını ifade etmektedir.

2.2. Örgütsel Değişim

Örgütsel değişim kavramından bahsetmeden önce örgüt ve değişim kavramlarını açıklamakta fayda vardır. Marc ve Simon (1958) örgütü, çalışanlar arasındaki ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı olarak ifade etmektedir. Etzioni (1964) ise örgütü belirli amaçlara ulaşmak için toplumsal birimlerin kurulması olarak tanımlamaktadır. Genel bir tanım yapılacak olursa; bir amaç doğrultusunda belirli bir sayıda bireyin bir araya gelerek hiyerarşik yapılanmada standartlaşmış ve kalıplaşmış davranış bütünlerinde iş bölümü gerçekleştirmesidir (Parsons, 1970: 75). Değişim ise bir şeyleri farklı hâle getirmektir (Olkun, 1996: 565). Başka bir söylemle değişim, var olan durum karşısında çaresiz kalınması nedeniyle yeniden yapılandırma ile yeni fikirler ortaya koyabilme ve bunları uygulayabilme sürecidir (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006: 241).

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

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

2.3. Weber'in Demir Kafesi ve Örgütsel Değişim İlişkisi

Örgütler belirlenen amaçları gerçekleştirme uğrunda rakiplerinden farklı ve yeni uygulamalar geliştirmek durumundadır. Bu minvalde de zaman zaman birtakım örgütsel değişimlere gitmektedirler. Bu değişimlerin doğru bir şekilde yapılabilmesi için örgüt içinde belli bir düzenin ve hiyerarşik yapının olması gereklidir. Örgütlerdeki hiyerarşik yapının olması ve işlerin belli kurallara bağlı olarak gerçekleştirilmesi Weber'in demir kafesini akla getirmektedir. Çünkü Weber (1993)'e göre bürokratik bir işleyişte devlet işleri belirli kurallar dâhilinde gerçekleştirilmektedir ve çalışanlar arasında ödül-ceza sistemi ile hiyerarşi sistemi vardır. Bu açıdan bakılacak olursa işlerin düzenli ve sıralı şekilde yapılması örgüt için olumlu bir durumdur; ancak bürokrasi zamanla katı kurallar bütünü hâline gelir ve sonuçta kapitalizmin getirdiği rasyonelleşme süreciyle demir kafese dönüşmektedir. Demir kafes olgusu, insanları mekanik ilişkiler içine hapsederek onların kendiliğindenliklerini ve ahlâki özelliklerini yok etme eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Burada bahsedilen kapitalizm, bireylerin gelişme olanaklarında artış sağlarken rasyonelleşme ve bürokratikleşme süreciyle de onların kendilerini gerçekleştirme olanaklarına sınırlama getirmektedir. Bu kapsamda bürokratikleşme süreci, sistemin dinamik olmasını sağlayan yenilik yaratma gücünü de sınırlamaktadır (Özel, 2015: 42). Weber, modern bürokrasilerin etkin hizmet üretmekle beraber sonuçta kişisel yaratıcılığın bulunmadığı, insani davranışların bağımsızlığını tehdit eden ve bu nedenle bireysel özgürlüğün yok edildiği bir mekanizma olduğunu ifade etmektedir. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa modern toplumdaki örgütler, toplumun birçok ihtiyacını hızlı bir şekilde karşılamakla birlikte çalışanlar ve genel toplum için bir tür demir kafes meydana getirmektedir (Tükel, 2012: 43).

SONUÇ ve TARTIŞMA

Örgütler birtakım amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için kurulmuş sistemler bütünüdür. Bu nedenle çevre şartlarına ve rakiplerin durumlarına göre oluşan değişimlere kayıtsız kalma gibi bir durumları bulunmamaktadır. Bu kapsamda düşünüldüğünde örgütler yeni durumlara hızlı bir şekilde adapte olmalı, yeni teknolojileri yakından takip ederek kurumlarında faydalanacak ortamı oluşturmalı, rekabet edebilir güçlerini artırmaları, iç ve dış çevredeki değişimleri takip etmelidirler (Trahat ve Burke, 1997: 17). Örgütün tüm unsurlarından biçimsel kalıplarından oluşan iç çevresine uyumu ve yüksek düzeydeki sistemlerinin başka alt sistemlerin etkileşiminden oluşan dış çevre uyumu olan örgütsel değişim, performans artışına nasıl yardımcı olduğunu belirtmek için yeni bir yaklaşım, tutum ve

davranışlar şeklindeki bilinçli girişimlerdir (Collins ve Porras, 1999: 26-27). Örgütlerin giderek daha da akılcılaştırılması ve yeni dünya düzeninde yapılan küreselleştirme tartışmaları, hızla modernleşmenin doğal bir durum olarak görülmesine neden olmaktadır (Kesken ve Karadeniz, 2011: 3779).

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

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

İzomorfizm kamu örgütlerinde daha yaygın olarak görülürken özel sektör örgütlerinde her ne kadar başarılı örgütleri taklit nedeniyle izomorfik yapılar oluşmuş olsa da rekabet nedeniyle daha esnek bir yapı zarureti söz konusudur. Son olarak, daha gelişmiş bir örgütsel eşbiçimlilik teorisi, devletin özel kuruluşlar aracılığıyla çalıştığı alanlarda sosyal politika için önemli çıkarımlara sahip olabilir. Çoğulculuğun kamu politikası müzakerelerinde yol gösterici bir değer olduğu ölçüde, çeşitlendirmeyi teşvik edecek yeni sektörler arası koordinasyon biçimlerinin keşfedilmesi gereklidir. Çeşitliliği teşvik etmeye dair var olan çabalar, kurumsal bir boşlukta yürütülme eğilimindedir. Örgütler arasındaki farklılıkların yanı sıra benzerliklerine de dikkat edilmelidir. Weber'in demir kafesinden kurtulmak için iyi bir örgütsel değişim yönetimi gereklidir. Bunun için çalışanları yaratıcılıklarını uygulamaya ve değişim projelerine fikirleriyle katkıda bulunmalarının önü açılarak özerklik ihtiyacı karşılanabilir. Yapılacak değişim projelerini kendi kendilerinin başlatmaları için bireyler cesaretlendirilmelidir. Bu çerçevede fikir platformları oluşturularak bireylerin çekinmeden düşüncelerini orada paylaşmaları sağlanabilir. Böylece değişimin bireysel bir şekilde başlatılabileceği algısı oluşturulabilir. Bunların yanı sıra çalışanların risk almalarının sağlanması, yeni sorumlulukların verilmesi, kontroller sonucunda başarısızlıklar veya hatalar varsa bunlar üzerine konuşulması gibi etkenlerle kendilerini örgütlerine bağlı hissedecekleri çalışma ortamları yaratılabilir. Ayrıca çalışanların değişim sürecinin gerektirdiği zorlukların üstesinden gelebilmeleri için seminerler düzenlenmesi ve gerekli durumlarda eğitimler verilmesiyle yeterliliklerinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması işleri daha da kolaylaştıracaktır. Böylece çalışanların kendilerine güvenleri artacak ve daha motivasyonlu bir şekilde çalışacaklardır. Bu durumda da performans artışı olacaktır. Sonuç olarak örgütler hedef ve amaçlarına rahatlıkla ulaşabileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Ashworth, R., Boyne, G. & Delbridge, R. (2009). Escape from Theiron Cage? Organizational Change and Isomorphic Pressures in The Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), s. 165-187.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern Bürokratik Kurumlar ve Baskı Düzenleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), s. 249-278.
- Child, J. & Kieser, A. (1981). *Development of Organizations Over Time*. (Ed.: Nystrom, P. C. & Starbuck, W. H.). *Handbook of Organizational Design*. New York: Oxford University Press.
- Collins, R. (1979). *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- Collins, J. C. & Porras, J. I. (1999). Şirketinizin Vizyonunu Oluşturmak. (Çev.: Tüzel, M.). *Harward Business Review*, İstanbul: Mess (Orijinal yayın tarihi, 1996).
- Cyert, R. M. & March, J. G. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dimaggio, P. J. & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, s. 147-160.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. Prentice- Hall., Englowood Cliffs, New Jersey.
- Güçlü, N. & Şehitoğlu, E. T. (2006). Örgütsel Değişim Yönetimi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, s. 240-254.
- Kesken, J. & Karadeniz, A. E. (2011). Akılcılığın Akıldışılığı: Mc Donaldlaştırma Bağlamında Modern Örgütleri Anlamak. *Journal of Yasar University*, 23(6), s. 3769-3781.
- Larson, M. S. (1977). *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press.
- Mahmood, Z. & Basharad, M. (2012). Review of Classical Management Theories. *International Journal of Social Sciences and Education*, 2(1), s. 512-522.
- March, J.cG. & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure As Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83, s. 340-363.
- Meyer, M. (1981). Persistence and Change in Bureaucratic Structures. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Toronto, Canada.
- Olkun, S. (1996). Örgütsel Değişim Yönetimi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), s. 565-574.
- Özel, H. (2015). Piyasa Sisteminin Dinamizmi ve İstikrarsızlığı: Weber ve Schumpeter. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 61, s. 37-46.
- Parsons, T. (1970). "Social Systems" *The Sociology of Organizations*, (Ed.: Grusky, O. & Miller, G.) New York: The Gree Press.
- Ritzer, G. (1998). *Toplumun McDonaldlaştırılması*. İstanbul: Ayrıntı Yay.

- Slattery, M. (2007). Sosyolojide Temel Fikirler, (Çev.: Tatlıcan, Ü. & Demiriz, G.). İstanbul: Sentez.
- Sugur, S. (2000). Bir Yasal-Ussal Örgütlenme Biçimi Olarak Bürokrasi. Anadolu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1(2).
- Swingewood, A. (1998). Sosyolojik Düşüncenin Kısa Tarihi. Ankara: Bilim Sanat.
- Tams, C. (2018). Busting The Bureaucratic Iron Cage: How To Win Support For Change. <https://www.forbes.com/sites/carstentams/2018/02/03/busting-the-bureaucratic-iron-cage-how-to-win-support-for-change/?sh=fe77f19751d5>.
- Tarahat, B. & Werner, B. (1997). 12 Principles of Organizational Transformation. Management Review, 86(8).
- Tükel, İ. (2012). Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın "Dönüşüm" Romanının Bu Bağlamda Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 1(2), s. 34-50.
- Weber, M. (1993). Sosyoloji Yazıları, (Çev.: Parla, T.). İstanbul: Hürriyet Vakfı.
- Weber, M. (1995). Toplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı, (Çev.: Ozankaya, Ö.). Ankara: İmge.
- Weber, M. (2003). Sosyoloji Yazıları. İstanbul: İletişim.
- Woodward, J. (1965). Industrial Organization, Theory and Practice. London: Oxford University Press.