

## Örgütlerde İdeoloji Toplumsal Gerçekliğinden Ayrı Olarak Tartışılabilir Mi?\*

### What is the Possibility of Discussing Ideology in Organization Studies Apart from Its Social Reality?

Arş. Grv. Dr. Pınar Memiş - Prof. Dr. Recai Coşkun

#### Öz

Bu çalışma, örgüt ve yönetim alanındaki çalışmalarda kullanılan sosyolojik bir olgu olan "ideoloji"yi konu edinmektedir. Örgütte kültür arka planı ve meta-teori temeli olmak üzere iki farklı seviyede ele alınan ideoloji olgusuna bu çalışmada eleştirel perspektif kazandırılmaktadır. Çalışmada öncelikle, örgütte ideolojinin kavramsal tanımı yapılmakta ve bu kavramsal giriş ikinci kısımda, ideolojinin nasıl tanımlanabileceğini netleştiren kültürel içeriğini belirleyen özellikleriyle zenginleştirilmektedir. Üçüncü kısım, örgütte ideolojinin açıklanma biçimlerini ifade eden meta-teorik temellere ayrılmıştır. Bu bağlamda ilk olarak idealizm-materyalizm yaklaşımları verilmiş; akabinde Eleştirel Yönetim Çalışmalarının (EYÇ) örgütte ideolojiyi açıklama perspektifi, Türkiye'deki örgütsel analizler açısından diğer iki yaklaşımla karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, Eleştirel Yönetim Çalışmaları yaklaşımı ile örgütte ideoloji olgusunun, kültürel geçmiş yok sayılmadan, ancak gerçekliği çarpıtıcı baskın etkilerin gerek çatışma gerekse politik bağlamlarda incelenebileceği anlaşılmaktadır. Çalışma, getirilen önerilerle, Türkiye'de yönetim ve örgüt alanında pek popüler olmayan Eleştirel Yönetim Çalışmaları yaklaşımının yaygınlaştırılmasına katkı sunmayı hedeflemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İdeoloji, Örgüt, Kültür, İdealizm, Materyalizm, Eleştirel Yönetim Çalışmaları

#### Abstract

The study handles the concept of ideology which is used in organization and management studies as a sociological phenomenon. The phenomenon of ideology is considered on the basis of cultural background and

meta-theory in two different levels has been gained critical perspectives in this study. The study begins with defining the concept of ideology in organizations and second part goes on listing the properties of ideology which determine its cultural content. Third part allocated the meta-theoretical foundations represents disclosure of ideology in organizations. In this part, idealism-materialism approaches are given. Following the part, the perspective of Critical Management Studies (FYR) explaining ideology in organizations are compared with the other two approaches in terms of organizational analysis in Turkey. As a result, the phenomenon of ideology in the organization with the approach of Critical Management Studies both understood, not being neglected cultural background, but also examining the effects which domination distort the reality with conflict and political contexts. The study brings suggestions doing that aims dissemination of Critical Management Studies approach which not so popular in the field of management and organization in Turkey.

**Keywords:** Ideology, Organization, Culture, Idealism, Materialism, Critical Management Studies

#### Giriş

Bu çalışma, örgüt sosyolojisi analizlerinde önemli yer tutan güç, kontrol, ideoloji kavramlarından ideolojinin, Türkiye'deki örgüt çalışmalarında hangi bağlamda ve nasıl kullanılabileceğine dair kuramsal bir katkı sunma amacındadır. Bu çalışmada, örgütte ideolojinin kavramsal araçlarının, gerek örgüt içi açıklanamayan iltimas, bağlılık, duygusal taciz gibi ilişkilerin gerekse sosyal ağlar gibi çevre ile olan iliş-

Arş. Grv. Dr. Pınar Memiş, Sakarya Üniversitesi İİBF, [pinarm@sakarya.edu.tr](mailto:pinarm@sakarya.edu.tr)

Prof. Dr. Recai Coşkun, Sakarya Üniversitesi İİBF, [rcoskun@sakarya.edu.tr](mailto:rcoskun@sakarya.edu.tr)

\* Bu çalışma "Örgütte İdeoloji Fenomeni ve Çözümü - Bir Araştırma Grubu Örneği İle-" başlıkla Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne sunulmuş yüksek lisans tezinin (2007) geliştirilmiş teorik bir açılımıdır.

kilerin aydınlatılmasında, araştırmacı için açıklayıcı bir alan sağlayabileceği iddiası yer bulmaktadır. Temel olarak, Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları alanına katkıda bulunmayı amaçlayan bu çalışma, eleştirel yönetimin, yönetime sadece “eleştirel” bakan bir tutumdan fazlası olduğunu, karşılığı olan ve yerini bulan eleştirel yönetim çalışmalarının yapılabilmesi için örgüt sosyolojisi temalarının kullanılabilmesini “ideoloji” olgusu üzerinden gösterme hedefindedir.

Örgütte ideolojiyi ele alan çalışmalar, birbirinden farklı iki bağlamda toplanmaktadır. Bunların ilki *ideoloji* olgusunun *kültürel* arka plana dayandığını kabul eden, simgeler, değerler, ritüeller gibi diğer kültürel bileşenlerle etkileşim halinde olan bir kültürel ürün olarak değerlendirildiği çalışmalardır (Smircich, 1983). İdeoloji ve kültür arasındaki ilişki bu bağlamda iki farklı görünüm kazanır. Bazı yazarlar, ideolojiyi örgütsel ortamın ürettiği bir gerçeklik olarak kabul eder ve ideoloji, paylaşılan değerler bütünü olarak ele alınır (Trice ve Beyer, 1984; Meyer, 1982). Diğerleri ise, ideolojinin sosyal gerçekliğe ilişkin belli bir bakış açısı veren ve bu bağlamda eylemi şekillendiren bir (yanlı) bilinç olduğunu savunur (Pettigrew, 1979).

Diğer çalışma alanı ise *meta-teorik* tartışmalar şeklinde yürütülmektedir (Alvesson, 1991, s.207). Bu tartışmalar, örgütün kavramsallığına (doğası, özellikleri, nitelikleri, paylaşımı) ilişkin bilgi bilimsel yorum farklılıklarını, örgütte ideoloji hakkında da devam ettirmektedir. İdeoloji kavramının içeriği, ona yüklenen anlamlar; ideolojik “bilgi”nin oluşumunda, algılanışında, yorumlanışındaki farklılıkların tartışıldığı bu çalışmalarda idealizm-materyalizm ikiliği<sup>1</sup> yeniden kendini göstermektedir. Ancak ideolojinin kendi kavramsal zenginliği ile birleşen bu tartışmalar, yürütülen çalışmaların pratik seviyeye indirgenmesini güçleştirmektedir. Nitekim örgüt ve ideoloji arasında çok net/somut ilişkiler kuran kabuller/hipotezler henüz yetersiz sayıdadır.

İdeoloji ile örgüt arasındaki ilişkiyi kurma amacının, örgüt yazınında 1960ların ortaları ile 1980lerin sonları arasındaki dönemde yoğunlaştığını görmekteyiz. Yakın dönem çalışmalarda ise örgütte ideolojinin, örgütsel analizde, değer gibi diğer kültürel olgularla birlikte bir yan unsur olarak ya da bir dünya görüşünü temsil eden karşılığı ile örgütlere nüfuz etmesinin sosyolojik

ve örgütsel analizleri derinleştirmede kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, işyerindeki çatışma ve çatışma kaynaklarından biri olan ideoloji, 1966 tarihli bir çalışmada (Barnes, 1966) politik görüş olarak örgüte etkileriyle ele alınırken, günümüze yaklaşıldığında aynı çalışma ortamında bulunan farklı düşüncelerdeki bireylerin örgütsel aidiyetlerini (Wright, 2009), algılarının örgütsel etkilerini (Andrews vd., 2003) ve etkililiğini (Steward ve Gosain, 2006) sorgulamaya dönmüştür.

Çalışma ilişkileri bağlamında ele alınan ideoloji olgusu, özellikle İnsan Kaynakları Yönetimi pratiklerinde başvurulan düşünce sisteminin eleştirisi olarak gündeme getirilmektedir. Endüstri ilişkilerinde bir bileşen olarak ideolojiyi ele alan Fox’u (1973) takibinde değerlendirilebilecek bu çalışmalar, çalışanların İKY pratikleri yoluyla bir yönetim ideolojisinin etkisi altında kalmalarını konu edinmektedirler (Alvesson ve Karreman, 2007; Geare vd, 2007). Çalışanların bireysel ideolojilerinin sendikalaşmaya etkisinin irdelenmesi ve bu anlamda hem direnç hem dayanışma sağlanmasında emeğin güç kaynağı olarak ideolojinin rolünün sorgulanması, çalışma ilişkileri-ideoloji ilişkisine yönelik bir diğer çalışma alanıdır. İnsan Kaynakları Yönetimi’nin en iyi uygulaması olan Yüksek Bağlılık Yönetimi’ne etkilerini incelenmesi bu alandaki örneklerden biridir (Geare vd, 2009).

Amerikan yükseköğretiminde örgütsel yapının meşruluğunun ritüeller ve mitler üzerinden kurulduğunu inceleyen Kamens (1977), yapı ile ideoloji arasındaki ilişkiyi açıklayan önermeler üretmiştir. Yükseköğretim alanının örgütsel kültür ile ilişkisini ideoloji bağlamında inceleyen bir çalışma, kurumsal davranışın ideolojilerin biçimlendirdiği alt kültürler aracılığıyla nasıl şekillendiğini bir örnek olay üzerinden göstermektedir (Harris ve Hartley, 2011). 2003 yılında yapılan bir çalışma ise, “İslam Ümmeti” (Nation of Islam) üyelerine karşı olan tutuma karşı bir grup kız öğrencinin siyahî başarı ideoloji geliştirmesini, bir karşı kültür incelemesi olarak ele almıştır (Akom, 2003).

İdeoloji ile ilişkisi kurulabilecek en güçlü alanlardan birisi de kimlik konusudur. Kimlik alanındaki çalışmalardan ideoloji vurgusunu yakalayabileceğimiz nokta, örneğin örgütte ideolojinin kurucusu olan yöneticilerin kimliklerini şekillendiren unsurları inceleyen karşımıza çıkmaktadır (Fauchart ve Gruber, 2011). Örgütsel yozlaşma, ideoloji ile ilişkinin kurulabileceği bir diğer çalışma alanıdır. Bu bağlamda yozlaşmada yöneticilerin kontrolcü tutumlarında ideolojinin rolü sorgulamaya değer bulunmaktadır

1 Örgütte ideolojinin idealist yorumları için bkznz. Beyer, 1981; Trice, 1982; Starbuck, 1982; Meyer, 1982; materyalist yorumu için bkznz. Hartley, 1983; Alvesson, 1985; Weiss ve Miller, 1987; Guess, 2002

(Lange, 2008, s. 727). İşyeri tinselliği üzerine yapılan çalışmaların değer sorgulamaları (Jurkiewicz ve Giacalone, 2004), ideolojinin de analiz sürecine dahil edilebileceğini göstermektedir.

Biz ise bu çalışmada, örgüt ve ideoloji arasında uygulamalı alanda kurulabilecek bağları eleştirel bir perspektifle gösterebilme amacını gütmekteyiz. Türkiye özelinde örgütte ideolojinin irdelenmesine ilişkin eleştirel bir tartışma alanı sunmak olarak tespit ettiğimiz hedefimize yönelik izleyeceğimiz yönetime göre, çalışmamız teori-pratik ilişkisine göre kurgulanmaktadır. Bu amaçla çalışmanın ilk kısmı, araştırmacının örgüt ve ideoloji biraradalığını nasıl görebileceğine ilişkin kavramsal bir tanıtımı içermektedir. İkinci aşamada, "örgütte ideoloji"nin nasıl tanımlandığı ve diğer kültürel ürünlerin örgütsel analizlerinden ideoloji olgusunu farklılaştıran özelliklerin neler olduğu özetlenmektedir. Üçüncü kısım, ideolojinin örgütleri anlamada ya da açıklamada kavramsal bir araç olarak kullanılabilmesi için, iki farklı epistemolojik seviyenin örgüt-ideoloji ilişkisine yönelik sunduğu açıklama biçimlerine yer vermektedir. İdealizm-materyalizm ikiliği temelindeki bu iki bilgi bilimsel bakış açıları, araştırmacıya, örneğine ya da konusuna ilişkin bir duruş belirleme imkanı sunmaktadır. Örgütte ideolojinin kuramsal dayanaklarının ardından bu çalışmanın amacı doğrultusunda, eleştirel yönetim çalışmaları (EYÇ) perspektifinin, örgütte ideolojiyi ele almada nasıl bir katkı sunabileceği tartışılmaktadır. Sonuç olarak, Türkiye'ye özgü koşullarda, örgütlerde ideolojinin hangi bağlamlarda ve hangi bilgi bilimsel seviyede araştırmaların yürütülebileceğine ilişkin öneriler eleştirel yönetim bakış açısı temelinde getirilmektedir.

### Örgütlerde İdeolojiye Dair Olan Nedir?

Bugün farklı toplumsal ve bireysel anlamlara sahip bir dizi sosyolojik öge, örgütü anlamak ve açıklamak amacıyla örgüt sosyolojisi alanındaki araştırmacılar tarafından kullanılmaktadır. Teorik ve pratik karşılıklarını tarihsel bir birikimle kazanan ve kavramsal derinliği ile araştırmacılara zengin bir açılım alanı sunan ideoloji olgusu da, bu bağlamda başvurulmuş sosyolojik kavramlardan birisidir. İçeriğinin birbirinden farklı yönleri nedeniyle yüzyıllardır sosyal bilimin araştırma konusundan çıkmayan ideoloji için, halen *fazlasıyla karmaşık ve anlaşılması güç* sıfatları kullanılmakta; bütüncül ve aynı varsayımlardan hareket eden belirgin tanımlamaları olmadığı vurgulanmaktadır (Eagleton, 2005, s.17).

Sosyal gerçekliği temsil eden diğer fenomenler gibi ideoloji de, ait olduğu sosyal bağlama dair belirgin özellikler taşımaktadır. Sosyal düzeni oluşturan, koruyan ve temsil eden ideoloji, aynı zamanda *aktif* ve *pasif* özellikli bir gerçekliktir. Etimolojik olarak "doğru bilginin bilimi"ni ifade eden ideoloji, sistematik bir fikir üretme biçimidir. Bu yönüyle pasif olan kavram, epistemolojik seviyedeki bu özelliğini geride bırakarak maskelenmiş, yanlış gerçeklerin üretildiği (Mardin, 2001, s.32; Guess, 2002, s.25) bir içerik kazanmıştır. Bu özelliğin önemi, ideolojiyi, eylemleri şekillendiren bir olgu haline getirmesidir. Bu yönüyle de aktifleşen, politik ve sosyolojik bazda bir soru(n) olarak tartışılan ideoloji (varlığı) gündeme gelmektedir.

Sosyal gerçekliğin bir parçası olan örgütler için ideolojinin tartışma konusu oluşu, sadece köklü kavramsal derinliğe sahip olmasından kaynaklanmaz; ihtiva ettiği anlam zenginliği ile araştırmacılara, teori-pratik ilişkisini açıklayabilecek/anlatılabilecek sorunsalları tespit etme imkanı vermesine bağlıdır. Örgüt bağlamında ideoloji tanımlarının bulunduğu en baskılı vurgu, *ortak inancı* temsil ettiği yönündedir. Bu inanç, kişilerin ortak bir dünya görüşü sahibi olmaları ya da zamanla aynı kültürel ortamı paylaşmalarının bir sonucu olarak ortak inancı taşımaları ile ilişkilidir. Ortak inanç, pratik düzeyde, iş yapma biçimlerine de yansımakta ve örgüt bireylerinin eylemleri, inancın temelini oluşturan ideolojik kabullerle şekillenmektedir. Örgüt seviyesinde ideoloji, bilişsel olan ile eylem arasındaki bağın kurulmasına yardım ederek, bireylerin toplumsal etkilerin belirleniminde şekillenen eylemlerinin örgüt içindeki görünürlüğü'nün fark edilmesini ve anlaşılmasını sağlar. Son tahlilde ortak inanç, bir sebep-sonuç ilişki silsilesinin kilit faktörü olurken, örgütte ideoloji çalışmaları için yürütülebilir bir zemin oluşturur.

Örgüt ve ideoloji ilişkisini araştırabileceğimiz dört farklı kaynak tanımlanmıştır (Beyer, 1981, s.168). Beyer'e göre ideolojiler; **kültürel, sosyal, örgütsel** ve **rol setleri** bağlamlarına göre yönetim ve örgüt çalışmalarında ele alınırlar. İdeolojinin makro-meso-mikro seviyelerindeki görünümüne karşılık gelen bu kaynak sınıflandırması aynı zamanda, örgüt-ideoloji ilişkisini açıklayan farklı ideoloji tanımlamalarının birbirinden ayrılmasını sağlar.

*Kültürel düzeydeki ideolojiler*, ulusal sınırları aşan, bir anlamda evrensel olan daha makro çaptaki sistemlerin ideolojileridir. Protestanizm, kapitalizm<sup>2</sup> ya da tarihsel seyir içindeki yönetim biliminin ideolojisi, Be-

2 Günümüzde yeni kapitalist sistemin piyasa koşullarında yol açtığı değişimlere karşın örgütlerin bu düzenle olan ilişkisini ve özeldir yöneticilerin dünya görüşlerini şekillendirmesindeki etkisini içeren çalışmalar buna örnektir.

yer (1981) tarafından kültürel odaklı ideolojilere verilen örneklerdir. *Sosyal sistem düzeyindeki ideolojiler*, bir ulusun belli bir zaman diliminde, sosyo-politik ve ekonomik durumunu yansıtmaktadırlar. Komünist veya sosyalist rejimle yönetilen ülkelerde bulunan firmaların, açık ya da örtülü, belli bir ideoloji karşısında aldıkları tutum ve davranışların incelenmesi bu bakış açısının ürünüdür (Simons ve Ingram, 2004, 2003, 1997).<sup>3</sup> Bu iki düzeyin kesiştiği yerde (ulusal kültür) ideoloji çalışmalarının fazlaştığını vurgulayan Beyer, birçok önemli çıkarsamaların bu düzeyde gerçekleştiğini örneklerle sıralamaktadır. Ülkelerin kendi kültürel yapılarının “ne gibi” (tarihsel, kültürel, politik, ekonomik karakteristikler açısından) yönetsel ideolojiler ürettiğini açıklayan Bendix’in çalışması (1956), bu bağlama verilebilecek birincil kaynaktır. Özellikle, ülkeler arası yönetsel ideoloji karşılaştırmalarında, -öncülleri ve gerekçeleriyle birlikte- farklı kültürlerin, yönetim ideolojisini nasıl etkilediğini gösteren incelemelerde, ulusal kültür kaynağı olarak ideolojiler önem taşımaktadır (Beyer, 1981, s.169).

*Rol oluşturmaları*, sendikalaşma gibi özel amaçlarla bir araya gelmiş kurumlar ya da kişilerce oluşturulan, yaratılan ideolojilerine karşılık gelir. *Örgüt kaynaklı ideolojiler* ise, bir organizasyonun kendine ait, özel ideolojilerini içerir.

Bu ayrımlar ışığında denebilir ki, en genel anlamda, tüm örgüt-ideoloji çalışma türlerini kapsar şekilde, örgütte ideolojiyi ele almak “örgütsel ideoloji” (organizational ideology) olarak kavramlaştırılır. Bir başka ayırım, “yönetsel ideoloji” (managerial ideology)dir. Bu kavramlaştırma ise, *örgüt merkezli ideolojiler ya da felsefeler ve yönetim otoritesine ve iş yapma anlayışı* olarak iki farklı karşılıkla kullanılmaktadır (Simons ve Ingram, 1997, s. 784). Son karşılık, ideolojiyi ampirik bir fenomen olarak ele alan, ideolojinin şirketi/kurumu ve bireyi etkilediği alanları incelemeye konu edinen “şirket ideolojisi” (corporate ideology) çalışmalarıdır. Yönetim felsefesinin tarihsel süreçteki görünümünü irdeleyen, Taylor’un Bilimsel Yönetim Anlayışından, Toplam Kalite Yönetimi’ne, sonrasında Şebeke Yönetimi’ne giden farklı yönetim anlayışlarını ve ana akım yönetim anlayışının bizzat kendisini (Greenfield, 1979; Rehn, 2009) ve aslında temel olarak yeni kapitalizmin ruhundaki değişimleri bir ideoloji olarak (Chiapello ve Fairclough, 2002) tartışma konusu yapan çalışmalar da “yönetim ideolojisi” (management ideology) çalışmalarıdır.

Örgütün kuruluş aşamasında belirlenen değerler, iş yapma (kurumsallaşma) biçimi ve lider pozisyonun-

daki kişilerin (çoğunlukla kurucu kişi(ler)) örgüt adına yaptıkları tercihler, örgütte ideolojinin oluşum sürecini etkiler (Pettigrew, 1979, s. 574). Sadece kurucu lider değil, üst yöneticiler ve kurum için politikalar üreten yönetici konumundaki profesyoneller de, örgütün dinamiğine göre ideoloji oluşumunda pay sahipleri (Beyer, 1981; Macmillan, 1983, s. 72). Ayrıca, sosyal ağlar ideolojinin benimsenmesinde ve yaygınlaşmasında oldukça önemli rol oynar. Bireylerin ve örgütlerin değerlerinin karşılaştığı bir ortam olarak sosyal ağlar<sup>4</sup>, ideolojinin hem bireylerarası hem de örgütün bulunduğu sektör ve çevre ilişkilerindeki etkileşimi ve çatışma üretme potansiyelini ortaya çıkaran bir paylaşım alanı sağlaması nedeniyle önemlidir.

Örgütün yapısı da benzer şekilde ideolojinin ortaya çıkışı ve yayılım sürecini etkiler. Örneğin, kompleks yapılar-birbirinden bağımsız birçok alt birimi olan yapılar-, her biri kendi inanç ve değer sistemini oluşturmaya meyledeceğinden, örgütün bütününde bir ideoloji çatışması yaratmaya müsaittirler (Macmillan, 1983, s. 71; Starbuck, 1982, s. 9). Büyük ölçekli yapılarda ise ideoloji, kontrol mekanizması kaynağı olabilmektedir (Arrow, 1964). Örgüt içi kontrolün ideolojiyle ilişkisi ise, yalnızca açıkça uygulamaya konmuş kurallarda değil, bir otorite kaynağı olarak algılara yerleşen ideolojinin sembolik gücü üzerinden de görülebilir (Smucker, 1977).

Her örgütün kendi dinamiklerine, özgül özelliklerine göre açıktan ya da gizli şekilde ortaya çıkan ideolojileri, örgütsel faaliyetlerin tanımlanması (Beyer, 1981; Pettigrew, 1979, s. 575), stratejik kararların biçimlendirilmesi (Hambrick ve Mason, 1984’den akt. Goll ve Zeitz, 1991, s. 193) gibi işlevsel bir içerik taşır. Bu şekilde ideoloji, örgütün rekabet unsurunun belirlenmesi, alt ve üst amaçların oluşturulması gibi biz dizi stratejik yönergeler (delegation) kılavuzluk etmektedir (Macmillan, 1983). Örgütsel ideoloji bu anlamda stratejik eylemin bir aracı olmaktadır. Bu bağlamda örgüte özerk bir ideoloji geliştirmek, stratejik üstünlük sağlamada ve/veya farklılık yaratmada örgütün seçebileceği ve uygulayabileceği yönetim anlayışlarından biri olarak örgüt çalışmalarındaki<sup>5</sup> yerini almıştır (Goll, 1995; Goll ve Zeith, 1991). İşlevselci perspektif

4 Bu Konuda Yapılmış Ayrıntılı Bir Uygulama İçin Bknz. Çitçi, Umut (2011), *Örgüt Teorilerinde Yöneticinin Yeniden Konumlandırılması İçin Bir Araç Olarak Sosyal Ağlar*, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

5 Stratejik yönetim söyleminin ideolojik bir araç olarak nasıl kullanıldığını eleştirel yönetim araştırmalarına konu eden Thomas, Pete (1998), “Ideology and the Discourse of Strategic Management: A Critical Framework”, *Electronic Journal of Radical Organisation Theory* çalışmasına bakılabilir.

3 Kibbutizm çalışmalarını yürüten Simons ve Ingram’ın eserleri bu bağlama verilecek örneklerdendir.

doğrultusunda yapılan bu tür çalışmalara göre ideoloji, örgütte “bağlılık” nosyonunu (Swidler, 1986; Mulhare, 1999) kurumsallaştırır<sup>6</sup> bir faktör olduğu için davranış yönetiminin alanını genişletir ve insan kaynakları yönetimine meşru bir alan sağlar. Örgütün hem kurumsallaşmasında hem de işleyişinde farklılık oluşturmak isteyen yönetim, ideolojinin örgütü kavrayış ve nüfuz etme biçimlerinin sunduğu argümanlardan yararlanabilecektir (Fine ve Sandstrom, 1993).

Vizyon-misyon bildirelerinin oluşumunda bir veri olarak değerlendirilen ideoloji, ayrıca, örgüt kültürünü geliştirmeye ve yenilemeye imkan veren bir altyapı da sağlamaktadır (Wines ve Hamilton, 2009). Buna göre örgütte ideoloji, birey-örgüt ilişkisine odaklı, kültürel öğelerin ön plana çıkarıldığı bir ortamda başarıyla uygulanabilecek bir yönetim girdisi olarak sunulmaktadır. Aynı zamanda bir değer sistemi olarak ele alınan kültür paydasında yer alan ideoloji, “kültür ideolojileri” (Jaakson vd., 2009) şeklinde kültürel öğelerin bileşiminin örgüt pratiklerine olan etkisinin incelenmesinde bir etken olarak gündeme getirilmektedir.

### Örgütlerde İdeolojiyi Nasıl Anlamalıyız?

İdeolojinin, kişilerin isteklerinin yaşadıkları dünyayı anlamlandırmak üzere oluşturdukları zihinsel çerçeveleriyle uyumunu ve ilişkisini anlamaya yönelmiş öteki kavramlardan farkı iki noktada toplanmaktadır (Hartley, 1983, s.10). Birey ile grup/örgüt/kitle arasındaki etkileşimden doğup beslenen ideoloji, birey için bir grup üyeliğinin, bir *aidiyet duygusunun* karşılığıdır. İdeoloji, örgüt ve birey ilişkisinin değerlendirilmesinde, bireylerin yapılarla aynı bağlam içinde yer alması, ideolojik davranışların tahmininde, analizinde ve açıklanmasında, araştırmacıya, yapıdan bağımsız olmayan bir çerçeve sağlamaktadır (Hartley, 1983, s.7).

İdeoloji, örgütte *davranış* bağlamında değerlendirilir (Hartley, 1983, s. 13; Simons ve Ingram, 1997, s. 789) ve davranışın karşılığı çoğunlukla *ortak* davranış olarak tanımlanır. Çalışanların kendileri ile işleri ve/veya kurumları arasındaki bağlılığı kurma gayretlerinin bir yansıması olan ortak davranışlar, aynı zamanda benimsenen *ortak inanışların* göstergesidir. Bu ortak davranışlar alt grupların kendi aralarında geliştirdikleri ilişkilerden kaynaklanabileceği gibi,

6 Bağlılığın bireyler nezdinde oluşturulabilmesi, kurum temelinin inşasında kullanılan öz değerlerin bireylerce sahiplenilmesiyle mümkün olabilecektir.

örgütün kültürüne sinmiş *telkinler* de bunda etkili olabilmektedir. Kişileri bir arada tutan bu tür ortaklıkların incelenmesi, *toplumsal gerçekliği* kavramak ya da bireylerin davranışlarının toplumsal gerçekliğe etkisini anlamak için önemlidir. Bu bağlamda ideoloji, açıklayıcı ve çözümleyici özellikleriyle bu amaca hizmet eder.

### - İdeoloji, Bir Anlama Anahtarı'dır.

İdeolojiyi, “belirli sosyal düzenlemelerin doğruluğuna ilişkin açıklamaları ve bu açıklamaların ışığında nelerin yapılması gerektiğini içeren, sosyal dünyayla ve onun işleyişiyle ilgili inançlar seti” olarak tanımlamak, ideolojinin makro yorumudur (Wilson, 1973'den akt. Simons ve Ingram, 1997, s. 785). İdeoloji, bireylerin sosyal bağlamla olan ilişkisinin kişisel değerleriyle biçimlenişine ve sonunda aktif katılımına sevk eden bir işleyişi özetlemektedir. Bu yönüyle ise ideoloji, “kısa döngülü bir sosyal süreç”tir (Smelser,1963'ten akt. Pettigrew, 1979, s. 575).

İdeoloji, beklentilerden oluşan bilişsel harita; aynı zamanda standartlarda ve kurallarda içkin olan değerlerin ölçüsünü içermektedir. Şu halde ideoloji, onu benimseyenlerin zihinlerinde arzu edilen değişiklikleri en iyi şekilde gerçekleştirecek süreçlere ilişkin bir tema oluşturarak, hem bir anlama anahtarı hem de bir eylem rehberi işlevi görmektedir (Pettigrew, 1979, s.575). Bir başka ifadeyle, ideoloji sürecini, toplumsal amillerin içerisinde özne olmaya itildikleri toplumsal evreni anlamlandırma ve bunu muhtelif göstergeler, işaretler, değerler, ilgi ve çıkarlar aracılığıyla ortaya koyma süreci olarak görmek mümkündür (Çeğin ve Arlı, 2004, s. 3).

İdeoloji, mikro seviyede, kişileri eyleme sevk eden dayanakları sağlayan bir dünya görüşüdür. Bu dayanakların, ne ölçüde iyi/doğru ya da kötü/yanlış olduğunun ötesinde, bireyi harekete geçirdiği motivasyon kaynağı önemlidir. Bireyin hareketliliğine ivme gücünü veren inanç, zihin dünyasındaki birbirine bağ(ım)lı anlamlar silsilesinin davranışa yansıması ile ideolojik hale gelir. Bir başka ifadeyle, içkin ve aşkın olanın eşgüdümü sonucu açığa çıkan *ideolojik hareket*, kişinin kendine dönüşlülüğü/ düşününselliği ile ilişkilidir.

### - İdeoloji, Ortaklık ve Aidiyet Duygusunun Adı'dır.

Dünya görüşünü rasyonalize eden ideoloji, kişilerin kendilerini ifade edebilecekleri bir alan yaratarak, kişisel tercihlerini daim kılacakları ve tatmin duyacakları bir rolü meşru şekilde üstlenmelerini sağlar

(Beyer, 1981, s. 169). Aynı inanca sahip bu kişilerin aralarında hissettikleri ortaklık duygusu, onları birbirine bağlayarak bir dayanışmanın ortaya çıkışına zemin hazırlar (Apter, 1964'den akt. Smircich, 1983). İdeoloji, buradan hareketle, "kişileri bir arada tutan ve dünya görüşlerini sebep-sonuç ilişkileriyle açıklayan birbiriyle ilişkili inançlar seti" olarak tanımlanır (Beyer, 1981, s.169).

İdeoloji, "inanç" ve "eylem" ikilisinin bağlanması sonucu oluşur. Bu bağlılığın göstereceği neticeler, bağlanma çeşidiyle ilişkilidir. Ulus, örgüt ya da mikro seviyede grup gibi yapılarda meydana gelen bu bağlanmalar, bireylerin davranışlarına rehber olurken; ortaklığın verdiği güç, mikro seviyede dayanışmanın gelişmesine, makro seviyede ise politikalar üretilmesine yardımcı olur.

Örgüte yayılmış ve nedeni sorgulanmadan kabul edilmiş inanç bileşkesi, yaptıkları işi kurumun değerleri ile örtüştüren çalışanların örgüte bütünleşmelerini ve böylelikle işin bir  *motive aracına* dönüşmesini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, şirket ideolojisi, kurumsal faaliyetlerin işçiden genel müdüre kadar her seviyede çalışanın aynı bilinçle gerçekleştirilmesine imkan verdiği için örgütün sürdürülebilirlik gücüne olumlu katkı yapmaktadır.

İdeoloji, belli bir zamanda, belli bir mekânda paylaşılan sosyal tecrübeler şeklinde de adlandırılmaktadır (Dunbar, vd., 1982, s. 91). Paylaşımın bir aidiyet getireceğini vurgulayan bu tanımlama, ideolojinin ortak inançlar etrafında oluşmasına ilave olarak mekânların bu ortaklığı pekiştirdiğine ve kalıcılığına hizmet ettiğine dair bir açılım sunar. Ortak amaç etrafında birleşen bireyleri bir araya getiren örgütler, bireylerin paylaşımına açık kimliklerini örgüt içi tecrübelerin yönlendirmesi ile şekillendirmektedir. Bu şekil alma sürecinde, paylaşımların yapının sunduğu bir ortaklıkta gerçekleşmesi, bireylerin tecrübe ettikleri deneyime güven duymalarına ve paylaşımından aldıkları tatminin yüksek olmasına sebep olur. Bu tatmin sayesinde, çalışanlardaki aitlik duygusu, yalnızlık yaralarının yerine geçer ve çalışanlar, sosyalleştikleri ortamı kendisinden parça olarak benimsemeye meyleder. Bir örgütün çalışanlar arasında ortaklık duygusu inşa etmesinde, bireylerde uyanan bu tatminin rolü büyüktür.

### - İdeoloji, Faaliyetlerin Doğrulayıcısıdır.

İdeolojiler, örgütlerin varoluşlarının ve faaliyetlerinin meşruluğunu sağlamakla (Katz ve Kahn, 1978'den aktaran Lang, 1992, s. 191) görevlidirler. Bir başka ifadeyle, örgütün faaliyetlerini sürdürmek, üyelerini bir arada tutabilmek için ihtiyaç duyduğu meşruluk, bir kurumun nasıl çalıştığına dair sosyal düzenden beslenen inanç, kanaat ile uyum gösterdiği ölçüde kazanılır (Starbuck, 1982, s. 10).

Örgütlerde meşruluk, ideoloji, değer ve yapı arasındaki ilişkinin sorunsallaştırması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Beyer, 1981, s.175). İdeoloji ile örgüte ilişkin faaliyetlerin toplu halde bir sistem içinde belirlenmesi ve tanımlanmasında, örgütün işlevleri, hem çalışanlar arasında hem de dış çevreye karşı bir doğrulama vazifesi görmektedir. Doğrulayıcılık, meşruluk ile örtüşmektedir.

Bir kuruma ait olan ideolojinin en dikkate değer özelliği, bireylerin benimsedikleri inanışların örgütsel eylemlere meşru referans dayanağı oluşturabilmesidir. Örgütlerde ideoloji, doğrulayıcılığını, eylemlere rehber olan özelliğinden almaktadır. Eylemlerin meşruluk kazanışı yalnızca örgüt içi ile sınırlı kalmaz; açıkta kabul edip, ilan edilen örgütsel ideoloji aracılığıyla örgütün çevresine karşı yürütülen faaliyetler de meşruluk kazanır (Thompson, 1980; Pfeffer, 1981'den akt. Goll ve Zeitz, 1991, s. 192).

### - İdeoloji, Çatışma ve Etkileşim Kaynağıdır

Örgütün yapısal ve işlevsel boyutlarını belirlediği düzenleme (dizayn) aşamasındaki karar verme sürecinde karşımıza çıkan ideolojik etki,  *çatışma* bağlamında kendini hissettirmektedir. Buna göre ideoloji, "sonuçları itibariyle kendi içinde sıklıkla çelişkiler üreten, ancak örgütün devamlılığına ve kimliğinin tanımlanmasına hizmet eden baskın bir inanç sistemi ve temel düşünce seti olarak" tanımlanmaktadır (Abravanel, 1983'den akt. Weiss ve Miller; 1987, s. 105).

İdeolojinin örgütsel faaliyetleri nasıl etkilediğini anlamak için "dâhili" ve "harici" etkileri önemsemek gerekmektedir.  *İç etki*, örgütün prensipleri ile diğer karakteristiklerinin etkileşimiyle şekillenen etkidir (örneğin, örgütün büyüklüğü eşitlikçi bir prensibi kaldırmazken, bu durum kapitalist ideolojide uyum içinde işleme anlamına gelir). Bu etkileşim, ideolojinin idiosenkronik özelliğidir.  *Dış etki* ise, örgütlerin açık sistem oluşuna ve tüm aktörlerinin hem örgütün kendisi hem de çevresi ile etkileşim içinde olmasına

göndermede bulunur. Bu geniş etki alanı nedeniyle örgütün bütünü aynı ideoloji ile beslenmeyecektir. Dünyanın işleyişi hakkında farklı kabulleri olan bireyler, örgüt içi etkileşime davranışlarıyla ayrı ayrı kaynaklık edeceklerdir (Starbuck, 1982, s.9-13).

#### - *İdeoloji, Kontrol ve Baskı Aracıdır.*

Sosyal yapının bir örneği olan örgütlerin bünyelerindeki çelişkileri görmezden gelerek toplu inanç ortaklığının yürütüldüğü birimler olup olamayacakları sorusu, bizi, ideolojinin bir kontrol ve baskı aracı olup olmadığı sorusuna yaklaştırmaktadır. Çalışanların direnmeye değer buldukları bir alanı yönetimin kontrol etmesinde ve yapının devamlılığını sağlamak üzere güç kullanma gerekçesini meşrulaştırmasında değinilen ideoloji olgusu, endüstri sistemi ve çalışma ilişkilerini etkileyen bir parametredir (Fox,1973; Clegg, 1981).

Bir başka nokta da, büyük ölçekli ve kuralcı örgütlerde denetim ve kontrolü elinde tutmak isteyen işveren ya da üst kademe yöneticilerin, ideolojiyi bürokratik bir araç olarak kullanabileceğidir (Bendix, 1956). Bu sava göre, örgütler büyüdükçe kaçınılmaz olarak her yere yetişemeyecek ve inançla, güvenle ilgili boşlukta kalan yerler, yönetim tarafından oluşturulan böylesi ideolojilerle tamamlanacaktır.

İdeolojinin örgütün yapısı üzerinden yayılması ve çalışanların ideolojiyi bu şekilde sahiplenmesi, ideolojinin otoriteyle ilişkisini gündeme getirmektedir. Örtük veya açık kurallar aracılığıyla yürütülen merkezi otorite, çalışanların davranışlarını ve yönelimlerini belirleyen güç parametrelerindedir. Bu bağlamda ideolojiyi bir örgüt içinde görünürlüğü netleştirirken, onun otoriteyle etkileşimini hesaba katmak gereklidir. İdeolojinin gücün doğrudan kullanımına açık manipülatif yönü, kolaylıkla otorite aracı haline getirilmesine meydan vermektedir. İdeolojiyi büyük ölçekli organizasyonlarda kontrol aracı olarak gören Bendix, ideolojinin-çalışmadaki karşılığı ile yönetsel ideolojinin- örgütler için bir otorite dayanağı olduğunu iddia etmektedir (Weiss ve Miller, 1987, s. 106).

Yöneticilerin örgütün ilişkiler ve işler ağındaki düzenliliğini korumak için ihtiyaç duydukları kaynaklardan biri olan otoritenin kullanımında ideolojinin rolünü anlamak için hem örgüt yapısını hem de yö-

netici davranış profillerini incelemek gerekmektedir (Smucker, 1977). Çünkü yöneticilerin ideolojiyi otorite aracı olarak kullanıp kullanmadıkları kadar, otorite yapısının buna elverişli olup olmadığı<sup>7</sup> da değerlendirilmelidir. Bu konuya ilişkin yapılan çalışmalardan biri olan Sutton (1956) araştırmasında, hiyerarşik ve/veya otorite yapısında değişmelerin gözlemlendiği durumlarda yöneticilerin davranışlarını incelemiş ve işadamlarının davranış modellerine göre yönetsel ideoloji temalarının baskınlığının farklılaşmış farklılaşmadığını ortaya koymuştur (akt. Smucker, 1977). Maynard Seider (1974) ise, yöneticilerin "ulusçuluk, sosyal sorumluluk, klasik anlayış" görüşlerinden hangisini bir yönetim anlayışı olarak benimsediklerini sorguladığı araştırmasında, iş yapma biçimleri aynı olan firma yöneticilerinin benzer ideolojik tavırları benimsediklerini tespit etmiştir.

#### - *Diğer kültürel öğelerden beslenir.*

İnanç ve istek ile beslenen ideoloji, eyleyene ve yaptığı tercihlere kılavuzluk eder. İdeolojiyi anlamak için davranışların okunması, değer kodlarının çözülmesi, çevresel faktörlerin analiz edilmesi; bir bütün halinde yönlenmeye neden olacak kişisel ve dışsal tüm olasılıkların kapsam altına alınması gerekir. Bu yönüyle *ideoloji, kültürün, eyleyen ve eylem arasındaki görsel bir köprü olan türeyenidir.*

Kültürü paylaşılan ideolojiler olarak tanımlayan Trice ve Beyer'e (1984) karşılık, Pettigrew (1979, s. 575) tam tersi bir ifadeyle, ideolojiyi, herkes tarafından kabul edilen anlamlar sistemi, bir kültür bileşeni olarak anlamlandırır. Bu anlamda ideoloji, kültürel anlamlandırma sisteminin yıllar boyu gelişiminde, kültürün birikimselliğini ve bireysel eylem alanı ile birlikte, inanç ve ritüellerini yansıtan bir bağlam olarak düşünülmelidir (Swidler, 1986, s. 279). Ancak şöyle-

7 Örgütlerin iş yapma biçimlerini belirleyen yapıları, onların karar verme süreçlerinden uygulamaya giden bir dizi faaliyet zincirinin şekillenmesini sağlamaktadır. Bu yapılanma, yöneticilerin zihinlerindeki imgelemlerin dışına çıkmasını zorlayan yapısal kısıtlar anlamına gelmektedir. Yapısal kısıtlar, büyük ölçekli-kitle üretimine yönelmiş- yapılarda bürokratik düzeni zorladığı gibi, gerek konjonktürel gerekse beklenmedik değişmeler ve/veya tehditler karşısında da yapıyı değişime zorlamaktadır. Otorite yapısını değişime uğratacak gelişmeler sonucu kırılmalar yaşanması, yeni oluşan düzene karşı yönetimde otorite kaynaklı ideolojik benimseyişi kaçınılmaz göstermektedir. Ayrıca, bu koşullar altında oluşan manipülatif otoritenin yöneticilerin tutumlarına göre farklılaşması, bireylerin ideolojik tavırlarının yapı bağlamında belirlenmesine örnek teşkil etmektedir.

mek gerekir ki, örgütlerde örgüt üyelerinin iç dünyalarıyla ilgili kuran ve örgüt içi ve dışı koşullarla birlikte iki yönlü gerçekleşen sosyalleşme sürecini kapsayan kültür (Lang, 1992, s. 191), ideolojiden farklı bağlamları da içerir. Örneğin, örgütte ideoloji bir işi yapma biçimine dair bireyler için referans kaynağı olması nedeniyle açıktan (explicit) bir meşruiyet alanı gösterebilir. Ancak, örgütsel alana sinmiş olan kültürün aynı şeyi açıkça benimsetme ihtimaline göre, ideolojinin örgütsel iklimde ima yoluyla (implicit) yayılma olasılığı daha fazladır (Lang, 1992).

İdeolojiyi iç içe geçmiş bir inanışlar, değerler, ritüeller ve semboller yığını olarak gören Starbuck (1982, s. 3), kültürün bileşenleri dediği kültürel öğelerle ideolojiyi birleştirir. Starbuck'ın (1982) bahsettiği bu öğeler: semboller<sup>8</sup>, değerler<sup>9</sup>, beklentiler<sup>10</sup>, inançlar<sup>11</sup>, ritüeller, mitler, seremoniler ve dil<sup>12</sup> olarak sıralanır.

- 8 *Semboller*, nesnelendirir; rollerdir; ilişkilerdir; ortak dilin formülasyonudur. Semboller, anlamlar üretir; duyguları uyandırır; kişiyi eyleme sevk eder (Abner Cohen, 1974, s. 23'den akt. Pettigrew, 1979, s. 574). Sembollerin analizi, örgüt için anahtar kavramlardan, kurum binasının dizaynına; gücün kullanımına dair kabullerden, önceliklerin, ritüellerin ve mitlerin bu kabulleri meşrulaştırarak katkısına uzanan bir alana yayılmışlardır (Pettigrew, 1979, s. 574-575).
- 9 *Değerler*, kişinin duruşunu, anlamlılıklarını ve nihayetinde amaçlarını belirlemesine etki eden, olmasını arzu ettikleri isteklerdir (Scott vd., 1973'den akt. Connor ve Becker, 1975, s. 550). Değerler, bireylerin davranış ve tavırlarını şekillendirirken istedikleri sonucu elde etmeye yönelik duydukları inancı karşılamakla birlikte, davranışlar gibi nesne ya da durum odaklı değildir; değerlerin daha genel bir "yönlendirme" özelliği vardır (Connor ve Becker, 1975). Duruş, herkeşçe paylaşılan bir değer bir duruma veya objeye karşı alınan tavra yönelmiş halidir. Değer tarafından yönlendirilen tavır ise, bir anlamda davranışların yansımalarıdır. Değerlerin kişilerin tercihlerini biçimlendirmesi, davranışla sonlanan en gözle görünür süreçtir. Bu nedenle değerlerin etkisini, kişilerin performanslarının gözlenmesiyle anlamak mümkündür.
- 10 *Beklentiler*, kişilerin dış dünyayla olan aktif sürecini yansıtmaktadır. Beklentinin kaynağında istek vardır ve bu istek, kişinin bilincinde oluşan inançlardan farklı olarak değişken bir niteliğe sahiptir. Beklentilerin, insanın doğru kabul ettiği ya da inandığı gerçeklerden ayrı oluşması mümkün değildir. Ancak, çevrenin etkisi de beklentiler üzerinde önemli rol oynar. Bireysel dünya görüşünün sınırlarıyla şekillenen istekler, çevrenin kısıtlarıyla kesin olarak biçimlenirler.
- 11 *İnançlar*, eylemlere ve eylemlerin sonuçlarına kaynaklık eden bireysel tercihlerdir (Goll ve Zeitz, 1991, s. 192). Değer ve inançların toplanıp kimlik bulması, tanımlanmış tercihler demektir ve bu noktadan sonra yapılan faaliyetlerin de bir kimliği olmaktadır. Bu faaliyetler bugün de olsa, yarına da taşınsa önceden belirlenmiş, bir bütün olarak örgütün bünyesine yayılmış tercihler sisteminin işleyen parçaları olacaktır. Bir başka ifadeyle, örgütün belirlediği hedeflere giden yolun sağlanmasını ve tanımlanmış bir altyapısı mevcuttur.
- 12 *Dil* yalnızca toplumların geçmiş birikimlerini taşımakla kalmaz; kelimelerin taşınması yoluyla kişilerin kendi aralarında yeniden ürettikleri bir yaratım sürecinin öznesine dönüşür.

Bu kültürel bileşenlerin her biri, kendi doğasını koruyarak, kültür potasında kaynaşmış, bir "karışım" (confluence) formülasyonunun öğeleridir. Ancak, kültürün tüm bu olguların "bileşim"inden oluştuğunu kabul etmek bir yanılsamadır. Kültür, başlı başına bir fenomendir ve örgütteki yeri ile diğer bileşenlerin değerlendirilmesi, sonu kültüre bağlı kısır bir anlam paslaşmasıdır.

Sözü edilen bu kavramlar, bilincin ve amaçların yayılımında, anlamların kodlanmasında, normatif örneklerin ortaya çıkmasında, liderlik sürecinin doğuşunda ve/veya düşüşünde ve meşruluk stratejilerinde rol oynarlar (Pettigrew, 1979, s.576). Örgütün çevresiyle uyumuna, yönetimin çalışanlarla kontrol ilişkilerine ve bir bütün halinde örgütsel *bağlılığa* atfı yaparlar. Örgütün soyut yönüne karşılık gelen bu kavramlar, soyut yapının sembolik ve bilişsel olarak incelenmesine imkan vererek, bütünü farklı boyutlarda anlamlandırmada yardımcı olurlar. Bu bağlamda, tavır, ritüel, seremoni, örgütte davranışları sorgularken; inanç, değer, dil, sembol ise, örgütü bir arada tutan parametreleri tespit etmede karşımıza çıkar.

## Örgütlerde İdeolojinin Açıklanmasına Yönelik Farklı Yaklaşımlar

### Materyalist ve İdealist Yaklaşım

İdeolojinin bir örgütte nasıl algılandığını tanımlamak bakış açısı sorunsalıdır. İdeoloji kavramı, ontolojik düzeyde bireyselci (individualistic) görüş ile bütünsel (holistic) anlayışın temel oluşturduğu metodolojiler aracılığıyla tartışılmaktadır. Bu metodolojilerin ürettiği yaklaşımlar, örgütte ideoloji olgusunu anlamayı kolaylaştırmaktadır.

Yapının-içindeki aktörlerle birlikte- bulunduğu kurum/fonksiyon itibarıyla açıklanabileceğini savunan fonksiyoneli anlayışın yanı sıra yapının, aktörlerin eylemlerinin bir sonucu olduğunu iddia eden modellerin ideolojiyi konumlandığı yer, sözünü edeceğimiz iki temel ontolojik alanın içinde kalmaktadır. *Fonksiyonalist* bakış, sosyal fenomenin "teknik" boyutlarını ortaya atarken, *bireyselci* görüş, olayların davranışa dayalı soyut yönlerini açığa çıkarmaktadır. *Yorumsamacı-eleştirel* perspektiflerle karşımıza çıkan tartışmalar, ideolojinin örgütte yer almasını konu ederken, benzer ikilikle devam eder: ideoloji, bireylerin davranış tutumlarından-seremoniler, ritüeller, mitler gibi- biridir veya ideoloji sosyal düzen içeri-



sinde devinen bir gerçekliktir. Bu kabuller bizi eş düzey tartışma zemini olan *idealizm-materyalizm* ikiliğine yaklaştırmaktadır. Akıl-beden tartışması olarak yorumlanan bu ikilik, zihinsel ve/veya ruhsal dünya yerine fiziksel dünyaya karşılık gelmektedir (Weiss ve Miller, 1987; Adler ve Borys, 1993) ki bu da birey ve madde ayrımının belirginliğini arttırmaktadır.

*Materyalist algı*, örgütlerin fiziksel olarak algılanabilen, maddeye indirgenebilir özelliklerini seçer. Yapı, temeldir; kurallar, şekillerdir ve mekanizmalar, yapının iç ve dış çevre koşullarına uygun olarak çalışır. Bir yapı, üst sistemlerinden ayrı düşünülemez; ürettiği politikalar çevrelendiği sistemlerin etkilerinden bağımsız olamaz. Düzeni açıklamak, olanı görmek, yorum katmadan sentezlemek amaçtır. Düzene dair seçici algıları, teknolojik ve ekonomik bağlam ağırlıklıdır. Bir örgüt için fiziksel ve zihinsel yeterliliklerin ne gibi fırsatlar ya da kısıtlar oluşturduğunu önemseyen materyalist düşünce, verimlilik/fayda üzerinden hareket eder (Adler ve Borys, 1993, s. 559). Bireyler, örgütün tıpkı diğer bileşenleri gibi parçalarıdır ve onların yeri buldukları *fonksiyon* itibarıyla anlamlıdır. Bireylerin karar verme sürecindeki ya da üretim/yönetim pozisyonları gibi “gerçek” yönlerine atf yapan bu bakış açısı, örgütün nesnel yönlerini tartışma konusu edinir. Nesnellik, gözlem ve ölçüm yapabilmek için objektif kriterlerin varlığına ihtiyaç duyar. Fiziksel uygunluğun test edilmesi, başarının değerlendirilmesi ya da krizlerin/sorunların çözülmesi bu şekilde mümkündür. İncelenen olgu somuttur; sistem olması gereken yönünde değil, olan üzerinden işlemelidir. Göstergelerin tanımlanıp, gruplandırılması önemlidir; doğru sonuçların açıklanabilir nedenleri olmalıdır.

Yapı ve teknik, doğaları gereği dışa bağımlıdır; sosyal düzenin kurallarıyla biçimlenirler. Bu nedenle çevrenin etkisi, yapı ve teknolojinin üzerinde daha belirgindir. Özellikle kapital-yoğun düzen açıklamalarının parçası olan piyasa uyumlu yapılanmalar, örgütlerin özgül tercihlerini belirler. Her kuruluş, kendi *durumuna* uygun bir yapılanmayı tercih edebilir, ancak bu tercih sosyal bilincin sınırları içerisinde. Yine aynı şekilde, yeniliğin çevrede meydana gelen değişimler sonucunda gerçekleşmesi, örgütün kendi uyumlaşma sürecinden bağımsız olarak işler. Çevrenin ürettiği teknoloji ve/veya teknik imkânlar, bir örgüt için, ancak var olduğu andan itibaren söz konusu olabilir. Yaratım süreci, örgütün iç dinamiklerinin bir bileşeni değildir.

Örgütsel yapı ve teknolojinin gözünden ideoloji, toplumsal gerçekliğin ideolojisidir. Bir örgütün kendisinin oluşturduğu ideolojiden farklı olarak, çevrenin algısını, düzen anlayışını taşıyan bu ideoloji kabulü, örgütsel yapının mekanik ve fiziksel özelliklerine yansır. Eğer hiyerarşik düzen algısı, yönetici, yönetici yardımcıları, alt çalışanlardan oluşur şeklinde ise, yapı, alternatifi düşünülmezsizin bu kalıpla oturur. Toplum içerikli ideolojiler hazırdır; yaygın şekilde kabuldür; *meşruluğu* kendinden menkuldür ve çoğu zaman beklentileri farklılaştırmaya çalışmak anlamsız bir çabadır.

Örgüt adına böylesi bir ideolojinin varlığı *çatışmadan* uzaktır. Bu değerlendirmeye göre, zihinsel süreçleri düzene dâhil etmek, birbirinden farklı görüşlerin çatışması demektir. Bu durum örgütün işlevselliğine engel koyar; varoluş amacından ayrı düşer. İdeoloji, özgün doğasından koparılmamalı; örgüt içinde, kişilerin kendi çıkarları doğrultusunda bir üst fenomen olarak şekillenen ideolojiyi yapı temelli konumlandıran bilim sosyolojisi perspektifi benimsemelidir (Weiss ve Miller, 1987). İdeolojinin yorumsamacı gözle ele alınmasına karşı çıkan bu bakış, inceden ideolojinin dokunulmazlığına değmekte ve bireylere indirgenen ideolojiyi materyalist duruşla reddetmektedir (Weiss ve Miller, 1987, s.105). Diğer bir deyişle, materyalist yaklaşım, “örgütte bireyleri bir arada tutan değerler, inançlar toplamı” olarak tanımlanan bir ideoloji yaklaşımını kabul etmemektedir. Paylaşılan değerler, ritüeller, sembollerin bir ortaklıkla örgüte ideolojik bir çerçeve çizecek özellikte olamayacağı, çünkü bireylerin, grupların çıkarlarının yönetimden farklı olabileceği; yönetim tarafından oluşturulan suni ideolojilerin yalnız örgütün yapısını korumak adına olabileceği savunulmaktadır (Weiss ve Miller, 1987, s. 108).

İdeolojinin toplumsal gerçekliği temsil eden içeriği ile birlikte örgütlerde tartışılmasını öngören materyalist bakış açısı, özellikle politik ideolojinin örgütü nasıl etkilediğini incelemeye imkan veren bir perspektif sunmaktadır. Ancak ulusal belirleyicilerin fazla olduğu bu analiz türünde, bireyler sadece söz konusu ideolojiyi taşıyanlar olarak ele alınmakta ve analizlerin seviyesi makro ve meso düzeyler arasında gerçekleşmektedir. Post komünist ülkelerde (Polonya, Çin vb.) ya da belli bir ideolojik (İsrail, İrlanda vb.) geçmişli olan ülkelerde yapılan çalışmalar bu tür çalışmalara örnektir (Wilson, 1968; Dittmer, 1984; Tilcsik, 2010).

*İdealist görüş* ise, bireysel etkilerden soyutlanmış, “objektif” olduğu kabul edilmiş bir fenomenin incelendiği ve çoğunlukla yapı ve teknoloji odağında ele alınan araştırmaların, güçlü ya da sürekli bir ilişki ortaya koyamadığını savunmaktadır (Starbuck, 1982, s. 3). İdealist olan araştırmacılara göre bu tarz çalışmalar, örgüt düzeyinde soyut bağlamlı krizleri çözmek için yetersiz ve yüzeyseldir. Örgütün kendi ideolojisinin ve bulunduğu makro çevrenin ideolojisinin neden olabileceği sorunların yapısal ya da maddesel bakışla çözülememesi, bu iddiayı doğrulamaktadır. Örgüt çalışmalarında sadece gözlem veya kantitatif metodların yeterli olmadığı, alternatif yollarla desteklenme ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Bu bağlamda, sosyal yapı ile birey arasındaki etkileşimin bir ürünü olan ideoloji olgusunu diğer kültürel elementlerle birlikte parçalara ayırarak nitel araştırmalar yapmak, anlamlı ve çözümleyici sonuçlara ulaşma açısından daha kabul edilebilirdir.

Ayrıca, ideolojinin ortaklık ve aidiyet temalarının davranış boyutunda incelenmesindeki yaklaşım farklılığı bir başka tartışmalı noktadır. Örgütlerde ideolojinin varlığı, salt bireylerin davranışlarının incelenmesinden farklı olarak daha durağan, görece değişmez niteliklere sahiptir. Bireysel davranışların topluluk içerisinde, toplum psikolojisine doğru farklılaştığı yerde paylaşılan ideolojilerden bahsedilir. Kişilerin kendi değerlerinin, inançlarının ifade ettiği ideolojiler, örgüt ideolojisinden bu noktada ayrılmaktadır. İdeolojinin yapılar üzerinden bir çıkar olarak tanımlamasını yanlış bulan idealist görüş (Beyer, vd., 1988), örgütsel ideolojinin kişilerin ya da bir grubun toplam ideolojilerinden daha fazlası olduğunu iddia etmektedirler. Bir başka ifadeyle, *idealistlerce*, örgütlerde ideoloji, ulusal kültürü, sosyal sınıfları, profesyonel grupları, formel organizasyonları, alt birimleri (sub-units) içeren daha geniş bir bağlama sahiptir (Beyer, vd., 1988, s.483).

İdeolojiyi kişilerin inanç sistemi olarak gören idealist anlayışa göre örgüt, bireylerin inanç ya da norm gibi düşünsel (ideational) yönleri ile incelenmelidir. Örgütsel davranış üzerine eğilen idealistler, bütün bir gerçeklik olarak örgüt fenomenini ele alırken, sosyo-psikolojik kaynaklardan da beslenirler. Kişilerin dürtülerinin, güdülerinin, isteklerinin ve bilince yansıyan hedeflerinin eylemleriyle ilişkili olduğunu iddia eden idealist anlayış, yapının bireysel tercihlerle bina edildiğini kabul eder. Birey yalnızca duygusal hareket eden bir figür değil, aynı zamanda kendisi için neyin

doğru olduğuna karar verebilen rasyonel bir varlıktır. Bireylerin tercihlerine göre şekillenen yapıları inceleyen de aynı rasyonel sonuçlara ulaşmak mümkün olabilecektir.

İnsan faktörünün, güç, dil, istekler, kurallar gibi örgüt üzerindeki etkisine öncelik veren idealist bakış açısı, bu şekilde örgütün politik ve sembolik etkilerini ön plana çıkarmış olur (Adler ve Borys, 1993, s. 660). İdeoloji ise bu iki etkene etkiyen bir üst paradigmadır. Bu bağlamda araştırmacılar için ideoloji, politik sürece katılan ve sembolik ifadeleri kullanan kişilerin kurumsal pozisyonlarını ve rollerini yorumlarken okumaları gereken bir tanıtım belgesi gibidir. İdealistler ideolojiyi, yapı ve eyleyenin yoğurduğu bir bütün olarak kavrar; onu üretilmiş bir nesne gibi değerlendirirler. Bu sayede ideoloji bir araç haline gelir ve örgütün geneli için taşıdığı anlam ona örgüt içi devinimi kazandırır.

Bireylerin politik tercihlerinin görüntüsü olarak ideolojinin, davranışsal alan (sosyo-psikolojik ya da bilişsel) içinde incelenmesine imkan veren idealist bakış açısı ise çoğunlukla mikro bazda yürütülen çalışmalarda tercih edilmektedir. Kimlik, örgütsel davranış ve kültür gibi çalışma alanlarına (yeni yeni bilişsel alan da dahil olmaktadır) yayılmış bu bakış açısı, bireysel ya da gruplardaki anlamlandırmayı önemseyen, kaynağını kültürel özelliklerden alan yorumlara ağırlık verir. Örgütlerde benimsedikleri ideoloji nedeniyle farklı kimlik özelliklerine sahip kişilerin, örgütün değer sistemini nasıl etkilediği ya da bu değer sisteminden nasıl etkilendiği ve bunu çevreye ve kendi kendisine nasıl yansıttığı sorunsallaştırılan alanlar arasındadır. Ayrıca, bireylerin karar verme gibi yönetsel mekanizmanın işleyiş sürecindeki rollerinde ideoloji etkisinin sorgulanması, mikro ile meso seviye arasında ilişki kuran bakış açısının sonucudur.

### **Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ) Perspektifinin Materyalist ve İdealist Yaklaşımlara Göre Örgütlerde İdeolojiyi Açıklama Gücü**

İdealist ve materyalist bakış açılarından farklı olarak bu çalışmada, sosyal bir gerçeklik olan ideolojinin örgütte ele alınmasına ilişkin eleştirel perspektifin benimsenmesi önerilmektedir. Her ne kadar materyalist bakış açısında eleştirelilik yer bulsa da bu çalışmada eleştirelilik, Eleştirel Yönetim Çalışmaları'na ilham olan karşılığı ile anılmaktadır. Eylemi ön plana çıkaran, ancak sosyal sistemlerin tümünden değiştirilmesi şeklinde görece ütopyik hedefler yerine adım

adım değişim amacıyla olan Eleştirel Yönetim Çalışmaları, teorik dayanağını Eleştirel Kuramın katkısı ile birlikte asıl olarak Weber'den, ahlak felsefesinden ve Marx'ın emek süreci analizinden alır (Alvesson ve Willmott, 1992: 3). Eleştirel Yönetim Çalışması yapmak isteyen bir araştırmacı da, "yönetimin işlevinin sadece kurumsal amaçların yerine getirilmesi için gerekli bilgiyi üretip kullanma olarak belirlenmesinin dar görüşlü bir açıklama olduğunu ve bu açıklamanın politik olarak da tarafsız olmadığını" (Alvesson ve Willmott, 1992:4) bilerek araştırma nesnesine yaklaşır. Bireye verdiği önem nedeniyle hem özgürleşimci hem de düşünümsel bir metodolojiye sahip olan Eleştirel Yönetim Çalışmaları, yönetim-örgüt çalışmaları için alternatif bir bakış açısı sunmaktadır.

Eleştirel yönetim düşüncesine göre ideoloji, toplumsal gerçeklik imgeleminden ayrı olarak düşünülemez. Örgütsel analizlerde ideolojinin etkisi değerlendirilirken, ideolojinin aynı zamanda bireylerin gerçekliğe dair taşıdığı ve harekete geçirici bir inancı temsil ettiği dikkate alınmalıdır. Bunun anlamı, ideolojinin oluşumunda toplumsal kodların etkisi, bir başka ifadeyle kültürün belirleyiciliği kadar, bireylerin kendi tercihlerine de bağlı sübjektif bir alandan beslendiğinin dikkate alınmasıdır. Bu açıdan EYÇ'nin ideoloji yorumu, yapı belirleyiciliğini kabul eden materyalist/Marksist yorumdan ve bireysel yorumun ön planda olduğu idealizmden ayrılır.

Örgütsel yaşamın değer, ideoloji ve kültürel yetkinlik (patrona karşı nasıl davranılmasının uygun olduğunu belirleyen davranış kalıpları gibi) alanlarında, özellikle idealist bakış açısıyla tartışıldığı bu tür çalışmalarda sorunsalın, toplumun kültürel arkaplanına dayandırıldığı görülmektedir. Bu noktada, bireyleri motive eden, ilham verici ve çalışma yaşamına uyum sağlamasında etkin olan ön koşulları belirleyen iş ve tüketim ahlakı gibi genel ideolojiler olduğu unutulmaktadır (Alvesson, 1987, s.9). Alvesson, kültür içerikli çalışmalarda bu noktanın gözden kaçmaması gerektiğini ve örgütsel gerçekliğin eleştirel öğelerin etkisindeki yansımalarını dikkate alarak araştırma sorunsalının belirlenmesi gerektiğini savunur. Bu bağlamda EYÇ, hem meso bağlamda örgütlerin kültürel geçmişten nasıl etkilendiğini gösteren kurumsal yapılanması ve yönetim süreçlerinin işleyişleri hem de mikro bağlamda bir gruba ait olan bireylerin düşünce çerçevesini belirleyen anlamlar dünyasının (bilişsel çerçevesi) anlamlandırılması için ideolojiye kritik bir pozisyon seçer. Aynı zamanda bu anlamlan-

dırmalar içinde baskın ilişkilerin, ortaya çıkan sonuçların ve konunun ilişkili olduğu diğer kritik bağlamların aydınlatılmasında, araştırmacının da önemli bir paya sahip olduğuna inanır (Alvesson, 1987, s.11-12).

Ulusun değer sistemini ya da politik duruşunu bir ideolojik görüntü olarak konu edinen çalışmalarda, ülkenin geçmiş -ve belki-çelişkili birikimini tercihlerine yansıtan birey popülasyonunun yapı ile olan ilişkisinin sorunsallaştırılmasında sadece materyalizmin sunduğu bakış açısından yararlanmak, değerlendirmeyi eksik bırakacaktır. Örneğin, nasıl olayların nesnel koşulları hesaba katılmaksızın sadece birey etrafında gerçekleştiği savı, analizlerin farklı seviyelerde gerçekleşmesini engelliyorsa; aynı şekilde analiz odağının bireylerin eylemlerindeki etkiyi göz ardı etmesi de neden-sonuç ilişkisinin determinist şekilde kurulmasına neden olabilecektir. Bir başka ifadeyle, ideolojinin makro değişkenlerle eleştirel bağlamda ele alınmasında Bourdieu yorumu eksik kalacaktır (bknz. Pesqueux, 2002). Eleştirel Yönetim Çalışması çerçevesinde bu yorum, bireyin düşünce yapısını şekillendiren nesnel koşulların örgütteki konumunu etkileyip etkilemediği; bireyin tutumlarının örgütte nasıl karşılandığı ve örgütün (yapının) aynı nesnel koşullara verdiği bir yanıt olarak sahiplendiği örgütsel meşruiyetini nasıl gösterdiği gibi soruların hem oluşturulmasında hem de analizinde bir anlamlandırma süzgecidir.

Ayrıca ulusal anlamda, Türkiye'nin herkes tarafından kabul edilmiş, sosyalist, komünist ya da şeriat gibi dini bir temele dayanan ulusal bir ideolojisi olmaması sebebiyle materyalist gözle makro bir çalışma yürütmek, örgütte ideolojinin incelenmesinde kültürel birikimi dışarıda tutmak anlamına gelecek ve analizin eksik kalmasına neden olabilecektir. Bu nedenle, ideolojinin ulus bazlı etkisini açıklayan materyalist görüşün, sadece tepeden bakan açıklama biçimi yetersiz kalabilecektir. Aynı zamanda Eleştirel Yönetim Çalışmaları, yönetim düşüncesini şekillendiren ulus ve ulusötesi bağlantıları çözümlemede araştırmacıya "yönetimsel teorinin nötrlüğü" ve "yönetimsel uygulamaların tarafsızlığı" nı (Alvesson ve Willmott, 1992) sorgulama imkanı vermesi sebebiyle, makro perspektifi derecelendirerek analitik çerçeveyi genişletmede yardımcı olabilecektir.

Yapının belirleyiciliğinin yanı sıra bireye verdiği eylemsellik rolüyle Eleştirel Yönetim Çalışmaları, "teknolojik rasyonelliğin ideolojisi" olarak örgütte ideo-

lojinin, geç kapitalist toplumda, örgüt içinde üretilen bir “süper ideoloji” yorumunu kabul eder. Burada süper ideoloji, daha ufak çeşitli ideolojilerin varlığına işaret eder (Alvesson, 1984, s. 74). Örneğin, işin doğası, tüketici talepleri, etkili yönetim pratiğinin kaçınılmaz özellikleri olarak hümanizm ve demokrasi, örgütlerde teknokrasi ve elitizm böylesi bir alanın konularıdır. Eleştirel düşüncenin amacına uygun olarak eleştirel yönetim düşüncesinde de, ideolojinin “yanlı” düşünce ve eylemselliğe karşılık kullanımının irdelenmesi teşvik edilmektedir. Daha açık bir ifadeyle, sosyal gerçekliğin bir parçası olarak (ideolojik) kontrolün ve sosyal yapıların devamlılığını gerektiren (teknolojik) rasyonelliğin hakim konumunun, örgütsel pratiğin konu edinildiği araştırmalarla azaltılması amaçlanır<sup>13</sup> (Alvesson, 1984, s. 74-75). Özellikle yönetim, karar verme, denetim, kontrol gibi ideolojik tutulmaya uğrama ihtimali yüksek olan alanların aydınlatılması için EYÇ uygun bir kavramsal çerçeve sağlar. Nitekim, yönetimin eleştirel bir perspektifle sorgulanmasındaki amaç, iş süreçlerini insanileştirme, bürokratik yapılara alternatif yaratma; iş yerinde demokrasiyi gerçekleştirme, yönetime çalışanların katılımını sağlama, çalışma hayatı ile hayatın diğer alanları arasında denge kurma gibi sonuçlara hizmet edebilmektir (Alvesson ve Willmott, 1992:4).

İdeolojiyi pratik olarak açık hale getirebilecek kültür gibi ideolojinin arka planını oluşturan olgularda ideoloji bir araç olarak kullanılabilir. Ancak, sosyal bilim ve felsefe temelli olan ideoloji kavramının örgütlerdeki eleştirel çağrışımı, *örgütsel politik*, *çatışma* ve *baskınlık* üzerinedir (Alvesson, 1987, s. 16). Eleştirel yönetim perspektifinde yapılan çalışmaların öncülerinden olan Alvesson, eleştirelliğin örgütlerdeki yerini *çatışma* ve *uzlaşma* kavramlarından hareketle anlatır. Burada “çatışma” materyalist yorumun bir örneği, “uzlaşma” ise idealist yorumun örneği olmaktadır. Uzlaşmanın örgütün bütünlüklü yapısını koruması için iklim koşullarının yaratılmasında nihai bir nokta olarak görülür; örgütsel kültürün işyerine ve çalışanlara olan etkisi bağlamında değerlendirilir ve inceleme nesnesine ilişkin ağırlıklı olarak “duygusal bağlamla açıklama” (affective-expressive) (Alvesson, 1987, s.10) biçimi tercih edildiğinden, uzlaşma bağlılığın (commitment) bir göstergesi olarak yorumlanır. Bir başka ifadeyle, örgütlerin politik karakteri yok sayılır ve uzlaşma duygusal bir zemine kaydırılarak, örgüt içi kontrol ve izleme mekanizmaları tartışma konusu edilmez. Bir Eleştirel Yönetim Çalışması ise

görünenin gerisinde var olan amaçları teknolojik rasyonellik ve gerçekliğe temel oluşturan tüm bileşenlerinin açığa çıkarılmasını ise iletişimsel bir diyalog çerçevesinde örgütsel politik bağlamında dert edinir.

Çatışma olgusunun örgütlerde değerlendirilmesini ise materyalist bakış arasında değerlendirilebilecek çoğulcu yorum açısından yapan Alvesson, çoğulcu bakış açısının çatışmayı ele alma biçiminin, sadece *net* bir şekilde görünen çatışmalara odaklandığını belirtmektedir. Çoğulcular, daha temel (hak, özgürlük, değer gibi) gerçekliklerin çarpışmasından kaynaklanan çatışmaları ihmal ettikleri gibi, içkin şekilde var olan potansiyel (latent) çatışmaları da dışarıda bırakmaktadır (Alvesson, 1987, s.10-11). Bu noktada EYÇ, yanlı, çelişkili veya idealize edilmiş şekilde gerçekliğe yansıyan ya da diğerleri pahasına kendi çıkarını gözetten bir grubun yararına olacak şekilde düzenlenen toplumsal koşulların algısını yeniden üreten, ideolojiler de dahil olmak üzere, inanç yapısının örgütlerde incelenbilir olmasını mümkün kılmaktadır (Alvesson, 1987, s. 11). Bu, gerçekliğe ilişkin baskın çıkar grupların çarpıtılmış bakışlarının belli bir anlam sistematığı içinde tartışılması ve anlamlandırılması açısından değerlidir.

## Sonuç ve Öneriler: Türkiye’deki Örgütlerde İdeolojinin Analizinde EYÇ Perspektifinden Nasıl Yararlanılabilir?

Tarihsel olarak farklı dini temayüllerin baskın etkilerinin yanı sıra politik aktörlerin belirleyiciliğinin zaman zaman ön planda olduğu bir ticari yaşam ve sisteme sahip olan Türkiye için eleştirel yönetim çalışmalarının yaygınlaştırılması hem ülkenin kendi bilimsel birikimi hem de uluslararası literatürü şekillendiren bilgi kaynaklarının tek yönlü olmaması açısından önemlidir. Birbirinden farklı dönemlerde gerçekleşmekle birlikte bugünün Türkiye’sindeki iş anlayışını ve pratiklerini anlamak ve açıklamak için göz önünde bulundurulması gereken ve örgütlerdeki ideolojik yapıyı farklı boyutlarda açıklayabilecek çok sayıda gelişme yaşanmıştır.

Türk iş sistemini ortaya koyma amacıyla olan çalışmaların, merkez-çevre analizleri ya da İslam ekonomisi çerçevesinde iktisadi yapısının işletmelere etkisinin değerlendirildiği çalışmalar (Kuran, 2002) da ideoloji ile ilişkinin kurulabileceği çalışmalardır. Türk iş ve ekonomi sistemi bağlamında çalışılan bu konula-

13 Metin içi simge kullanımı bize aittir.

rın örgütlere taşınması, yönetim yapısını ve pratiklerini nasıl şekillendirdiğini anlamak amacıyla Eleştirel Yönetim Çalışmaları kapsamına giren ve içinde “ideoloji” olgusunun da olduğu pek çok çalışma yapmak mümkündür. EYÇ’ye başvurmak, EYÇ’nin hem yapının makro koşullar altında belirlenen ve değişmez niteliğini reddetmemesi hem de bireyin aktif konumunu ön plana çıkarması ve bireylerin tercihlerinden yapının nasıl etkilenebileceğini ortaya koyması nedeniyle tercih edilebilirdir.

Örneğin, makro seviyede ülkenin politik süreçlerinin örgütsel yapıya ve işleyişe yansımaları baskın koşulların çerçevesinde değerlendirilecek şu sorular, örgütsel politığe ilişkin bilgi birikiminin oluşmasına yardımcı olabilecektir:

- Osmanlı imparatorluğundaki lonca tipi teşkilatlanma ile STK’lar arasında benzerlik var mıdır? Bu yapılanmada mesleki ideolojilerin rolü nedir: Bir örnek olay
- Cumhuriyetin ilk yıllarında kurulan ve işletilen kurumların (kamu iktisadi teşebbüsleri, milli bankalar) kuruluş ideolojisinin arkasında medeniyetleşme tezi mi yoksa cumhuriyet ideolojisi mi yatmaktadır?
- “Anadolu kaplanları” ile “AKP’nin müteahhitleri” tezleri arasında yönetim ideolojisi anlamında ortak özellikler var mıdır?

Aşağıdaki sorular ise tamamen örgüt odaklı, meso seviyedeki analizler içindir:

- TÜSİAD’ın yönetici profili<sup>14</sup> örgütsel meşruiyeti korumada etkili midir?
- X üniversitesinde seçilmiş değil atanmış rektörün uygulamalarına karşı öğretim elemanları arasında örgütsel güven derecesi nasıldır?
- Sosyal ağlar örgütsel ideolojinin yaygınlaşmasında etkili midir? X sektörü örneği

Türkiye’deki dini yapıyı belirleyen gerek tarikatlar gerekse cemaatler, iş sisteminin ve çalışma yaşamının dini söylem üzerinden incelenebileceği bir alan ortaya çıkarmaktadır (Demir, 2004; Özdemir, 2006). Dünyada bu alanda yapılmış çalışmaların sayısı cemaat yapısının Türkiye’ye özgü olması nedeniyle az-

14 Şirket/kurum ideolojisinin sahip-yönetici ile kurulması ve diğer yöneticiler ile yaygınlık ve benimsenebilirlik kazanması nedeniyle örgütlerde ideolojinin analizinde yönetici profili önemlidir.

dır. İdeoloji ve din üzerine yapılan çalışmalar *tinsellik* olgusu üzerinden gerçekleştirilmekte ya da sadece kültür kapsamında ele alınmaktadır (Saeed, 2011). Ancak Türkiye’deki gibi cemaatlerin örgütlenme ve gündelik hayatın içine karışarak kendi pratiklerini üretmesi tartışması ise eksik kalmaktadır. Genelde siyasal alanda tartışılan bu olguların örgütsel analizinin<sup>15</sup> eksikliği hissedilmektedir. Benzer şekilde, yönetim uygulamalarında gözlenen ideolojik tutulmanın gerek sistemin işleyiş mekanizmasından kaynaklanan gerekçelerini anlamak gerekse bu süreçte faillerin rollerini açıklama ihtiyacı duyulmaktadır. Bu noktada, eleştirel yönetim anlayışının manipüle edilmiş gerçekliğin ardındaki okuma ve yapı ile olgu arasında nedensellik ilişkisi kurma yoluyla araştırmacıya kazandırdığı özgürleşimci bakış açısı, yönetim analizlerini derinleştirebilecektir.

- Kapitalist değer sistemini örgütlenme mantığı olarak benimsemiş bir işverenin muhafazakar değer kalıplarıyla hareket etmesi ne kadar mümkündür? Bu anlamda cumhuriyet ideolojisi ile muhafazakar ideoloji arasında bir farklılık var mıdır?

Daha detaylandırırsak,

- Dini tercihlerini ön plana çıkaran işverenler neden Cuma gününü tatil ilan edemezken, bir takım uluslararası firmalar bunu bir çalışan hakkı olarak değerlendirmektedir?
- Başörtülü bir kadın neden firmaların “temsil edilen yüzü” olamamakta ve neden kendini muhafazakar olarak tanımlayan bir firmada dahi çalışmamaktadır?

15 Bu bağlamda örgütsel analiz örneği olarak TÜSİAD ve MÜSİAD üzerine yapılan çalışmalar örnek olarak gösterilebilir. Bu çalışmalar, her iki örgütün örgütlenme yapısını, kuruluş amaçlarını, pratiklerini inceleyen çalışmalardır. Bknz. A. Kadir Varoğlu, H. Cenk Sözen, “Türk İş Hayatının Eski ve Yeni Aktörleri: TÜSİAD, MÜSİAD ve Uluslararası Firmalar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, 16. *Yönetim-Organizasyon Bildirileri Kitabı*, İstanbul Kültür Üniv., (2008), s: 652. Aydın Uğur, Haluk Alkan, “Türkiye’de İşadamı-Devlet İlişkileri Perspektifinden MÜSİAD”, *Toplum ve Bilim* 85, Yaz (2000), s.153. Ayşe Buğra, “Class, Culture and State: An Analysis of Interest Representation by Two Turkish Business Associations”, *Int. J. Middle East Studies*, vol. 30 (1998), pp.521-539. Menderes Çınar, “Yükselen Değerlerin İşadamı Cephesi: MÜSİAD”, *Birikim Dergisi*, vol. 95 (1997). Şükrü Özen, Didem Özçelik, “TÜSİAD ve MÜSİAD Üyesi Örgütler Arası Farklılıklar: Toplumsal Farklılaşma mı Yoksa Kuruluş Dönemi Etkisi mi?”, 16. *Yönetim-Organizasyon Bildirileri Kitabı*, İstanbul Kültür Üniv., (2008), ss.660-664.

Bu sorular yine makro gerçekliği temsil eden yönetim ideolojisi bağlamında ele alınabilecektir. Eğer seviyeyi mikroya çekmek istersek, örgütlerde ideoloji analizini şirket ideolojisine yöneltmemiz gerekecektir. Burada Eleştirel Yönetim Çalışmaları mantığına göre şöyle sorular sorulabilir:

- Aynı dini cemaat ideolojisine sahip olan şirketlerin insan kaynakları politikalarındaki benzerlik ve farklılıklar nelerdir?
- Şirket ideolojisinin çalışanlar arasındaki yayılım ve sahiplenilmesinin firmanın işgücü devir hızı ile ilişkisi var mıdır<sup>16</sup>?
- X üniversitesi A bölümünde yaşanan çatışmanın örgütlerde ideoloji temelinde sorgulanması
- X firmasının pazarlama departmanı çalışanlarının eleştirel pazarlamaya bakış açısı

Son derecede sınırlı sayıda olan bu öneriler, çarpıtılmış gerçekliği bir özgürleşim meselesi haline getirerek sorgulamaya imkan veren EYÇ perspektifi ile yönetim-örgüt alanındaki kuramsal dayanaklarla zenginleştirilerek kurgulanabilir ve farklı seviyelerde analizler için seçilecek yöntemlerle literatüre katkı sağlayabilir. EYÇ, bu anlamda ne tek bir seviyeye ne de tek bir kuramsal arkaplana dayanır; çalışmalarda önemli olan araştırmacının pozisyonunu netleştirmesidir.

## Kaynakça

Adler, P. S. ve Bryan, B. (1993). *Materialism and Idealism in Organizational Research*, *Organization Studies*, Winter.

Akom, A. A. (2003). Reexamining Resistance As Oppositional Behavior: The Nation of Islam and the Creation of A black Achievement Ideology, *Sociology of Education*, Vol. 76, No. 4, 305-325

Alvesson M. (1984). Questioning Rationality and Ideology: On Critical Organization Theory, *International Studies of Management & Organizations*, Vol. XIV, No. I. pp. 61-79.

16 Bu durumun nasıl karşımıza çıkacağını göstermek açısından Memiş ve Aydın'ın (2008) çalışması bir örnektir. Firmada, aynı dini cemaat içinde bulunma ile ortak etnik kökenden gelmenin birer ideolojik etken olduğu, hem işe alım, işten çıkarma gibi operasyonel düzeyde kararlarda hem de oluşmuş işyeri kültüründe kendisini göstermiştir.

Alvesson, M. (1985). A Critical Framework for Organizational Analysis, *Organization Studies*, 6/2, 117-138.

Alvesson, M. (1987). Organizations, Culture and Ideology, *International Studies of Management & Organizations*, Vol. XVII, No. 3, pp. 4-18.

Alvesson, M. (1991). Organizational Symbolism and Ideology, *Journal of Management Studies*, 28/3, 207-225.

Alvesson, M. ve Kärreman, D. (2007). Unraveling HRM: Identity, Ceremony, and Control In A Management Consulting Firm, *Organization*, Vol. 18, No. 4, 711-723

Alvesson, M. ve Willmott (1992). On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies, *Academy of Management Review*, 17(3), 432-464.

Andrews, M. C., Witt L.A., Kacmarc K. M. (2003). The Interactive Effects of Organizational Politics and Exchange Ideology on Manager Ratings of Retention, *Journal of Vocational Behavior*, 62, 357-369

Arrow, K. J. (1964). Control in Large Organizations, *Management Science*, Vol. 10, No. 3, 397-408.

Barnes, S. H. (1966). Ideology and the Organization of Conflict: On the Relationship between Political Thought and Behavior, *The Journal of Politics*, Vol. 28, No. 3, 513-530.

Beyer, J. M. (1981). Ideologies, Values, and Decision-Making in Organizations, (içinde: Ed. W. Starbuck ve H. Nystrom, *Handbook of Organizational Design* Vol. 2.), Oxford University Press, New York.

Beyer, J. M., Dunbar, R. L. M. ve Meyer, A. D. (1988). Comment: The Concept of Ideology in Organizational Analysis, *The Academy of Management Review*, 13/3, 483-489.

Carlisle, M. Y. ve Manning, D. J. (1994). *The Concept of Ideology and Work Motivation*, *Organization Studies*, Winter.

Connor, E. P. ve Becker, B. W. (1975). Values and the Organization: Suggestions for Research, *The Academy of Management Journal*, Vol. 18, No.3, 550-561.

Çeğin, G. ve Arlı, A. (2004). İdeoloji Kavramının Aşınması ve Pierre Bourdieu'nün Kuramsal Seçenekleri, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, Sayı 28.

- Demir, Ö. (2004). Anadolu Sermayesi ya da İslamcı Sermaye, *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce- İslamcılık*, Cilt 6, s. 870-886.
- Dittmer, L. (1984). Ideology and Organization in Post-Mao China, *Asian Survey*, Vol. 24, No. 3, pp. 349-369.
- Dunbar, R.L. M., Dutton, J. M. ve Torbert, W. R. (1982). Crossing Mother: Ideological Constraints on Organizational Improvements, *Journal of Management Studies* 19/1, 91-108.
- Eagleton, T. (2005). *İdeoloji*, Çev. Muttalip Özcan, Ayrintı Yayınları, İstanbul.
- Fauchart, E. ve Gruber, M. (2011). Darwinians, Communitarians, and Missionaries: The Role of Founder Identity in Entrepreneurship, *Academy of Management Journal*, Vol. 54, No. 5, 935-957.
- Fine G. A. ve Sandstrom K. (1993). Ideology in Action: A Pragmatic Approach to a Contested Concept, *Sociological Theory*, Vol. 11, No. 1, 21-38.
- Fox, A. (1973). Industrial Relations: A Social Critique of Pluralist Ideology, *Man and Organization: The Search for Explanation and Social Relevance*, Allen and Unwin, London.
- Geare, A., Edgar, F. & Mcandrew, I. (2006). Employment Relationships: Ideology and HRM Practice, *The International Journal of Human Resource Management*, 17:7, 1190-1208
- Geare A., Edgar F. ve Mcandrew I. (2009). Workplace Values and Beliefs: An Empirical Study of Ideology, High Commitment Management and Unionization, *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 5, 1146-1171
- Geuss, R. (2002). *Eleştirel Teori*, Çev. Ferda Keskin, Ayrintı Yayınları, İstanbul.
- Goll, I. ve Zeitz, G. (1991). Conceptualizing and Measuring Corporate Ideology, *Organization Studies*, 12/2, 191-207.
- Goll, I. (1995). Corporate Ideology, Diversification and Firm Performance, *Organization Studies*, Winter.
- Greenfield T. B. (1979). Organization Theory as Ideology, *Curriculum Inquiry*, Vol. 9, No. 2, 97-112.
- Hartley, J. F. (1983). Ideology and Organizational Behavior, *International Studies of Management*, 13/1, 7-34.
- Harris M. S. ve Hartley M. (2011). Witch-Hunting at Crucible University: The Power and Peril of Competing Organizational Ideologies, *The Journal of Higher Education*, Vol. 82, No. 6
- Ingram, P. ve Simons, T. (2000). State Formation, Ideological Competition, and the Ecology of Israeli Workers' Cooperatives, 1920-1992,
- Jaakson, K., Reino, A., Vadi M. (2009). Organizational Values and Organizational Practice: What Makes Them Diverge?, *EBS Review*, No 25.
- Johansen, V. (1999). Ideology in Management, *Paper presented at Critical Management Studies Conference Popular Culture and Management*, Manchester, July.
- Jurkiewicz, C. L. ve Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance, *Journal of Business Ethics*, 49: 129-142,
- Kamens, D. H. (1977). Legitimizing Myths and Educational Organization: The Relationship between Organizational Ideology and Formal Structure, *American Sociological Review*, Vol. 42, 208-219.
- Kuran T. (2002). *İslam'ın Ekonomik Yüzleri*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Lang, D. L. (1992). Organizational Culture and Commitment, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 3, No. 2, 191-196.
- Lange, D. (2008). A Multidimensional Conceptualization of Organizational Corruption Control, *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3, 710-729.
- Macmillan L. C. (1983). Corporate Ideology and Strategic Delegation, *Journal Business Strategy*, 3/3, 71-76.
- Mannheim, K. (2004). *İdeoloji ve Ütopya*, Çev. Mehmet Okyayuz, Epos Yayınları, Ankara.
- Mardin, Ş. (2004). *İdeoloji*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Memiş, P. ve Aydın Ş. (2008). Kurumsal İdeolojiye İlişkin Eleştirel Bir Çözümleme, *1. Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiri Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Esentepe, Sakarya.

- Mulhare, E. M. (1999). Mindful of The Future: Strategic Planning Ideology and The Culture of Non-profit Management, *Human Organization*, Vol. 58, No. 3, 323-330.
- Pesqueux Y. (2002). Ideology And Organization, *Developing Philosophy Of Management - Crossing Frontiers*, Oxford:United Kingdom, 1-14.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures, *Administrative Science Quarterly*, 2A, 570-581.
- Özdemir, Ş. (2006). Some Notes on the Possibility of An 'Islamic Economy': A Case Study, *The Turkish Yearbook of International Relations*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Rehn A. (2008). On Meta-Ideology and Moralization: A Prolegomena to A Critique of Management Studies, *Organization*, Volume 15(4): 598-609
- Saeed, M.M. (2011). How Culture of an Islamic Society Impacts an Organizational Life – A Review of the Relevant Literature & Implications For International Business, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 3, No 2
- Seider, M. (1974). American Big Business Ideology: A Content Analysis of Executive Speeches, *American Sociological Review*, 39(6), December, 802-815.
- Simons, T. ve Ingram, P. (1997). Organization and Ideology: Kibbutzim and Hired Labor, 1951-1965, *Administrative Science Quarterly*, Dec.
- Simons, T. ve Ingram P. (2003). Enemies of The State: The Interdependence Of Institutional Forms And The Ecology Of The Kibbutz, 1910-1997, *Administrative Science Quarterly*, 48: 592-621
- Simons, T. ve Ingram, P. (2004). An Ecology of Ideology: Theory and Evidence From four Populations Industrial And Corporate Change, Volume 13, Number 1, 33-59
- Smircich, L.(1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis, *Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Smucker, J. (1977). Ideology and Authority, *Canadian Journal of Sociology*, Summer, 2/3, 263-282.
- Starbuck, W. H. (1982). Congealing Oil: Inventing Ideologies to Justify Acting Ideologies out, *Journal of Management Studies*, 19/1, 3-27.
- Stewart C. (1981). Organization and Control, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 4, 545-562
- Stewart ve Gosain S., (2006). The Impact of Ideology on Effectiveness in Open Source Software Development Teams, *MIS Quarterly*, Vol. 30 No. 2, 291-314.
- Thompson, K. (1980). Organizations as Constructors of Social Reality, (içinde: Ed. Thompson, K. ve Salaman, G., *Control and Ideology in Organizations*), Cambridge, MA: MIT Press.
- Tilcsik, A., (2010). From Ritual To Reality: Demography, Ideology, And Decoupling In A Post-Communist Government Agency, *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 6, 1474-1498.
- Trice, H. M. ve Beyer, J. M. (1984). Studying Organizational Cultures Through Rites ad Ceremonials, *The Academy of Management Review*, 9/4, 653-669.
- Vurgun L. ve Öztöp S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.16, No.3, 217-230.
- Weiss, R. M. ve Miller, L. E. (1987). The Concept of Ideology in Organizational Analysis: The Sociology of Knowledge or The Social Psychology of Beliefs?, *The Academy of Management Review*, 12/1, 104-116.
- Weiss, R. M. ve Miller, L. E. (1988). Response: Ideas, Interests and the Social Science of Organizations, *The Academy of Management Review*, 13/3, 490-494.
- Wilson, J. (1968). The Relation between Ideology and Organization in a Small Religious Group: The British Israelites, *Review of Religious Research*, Vol. 10, No. 1, 51-60.
- Wines W. A., Hamilton J. B. (2009). On Changing Organizational Cultures by Injecting New Ideologies: The Power of Stories, *Journal of Business Ethics*, 89: 433-447
- Wright, C. (2009). Inside Out? Organizational Membership, Ambiguity and the Ambivalent Identity of the Internal Consultant, *British Journal of Management*, Vol. 20, 309-322.