

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖRGÜTTE İDEOLOJİ FENOMENİ
VE ÇÖZÜMLENİŞİ
-Bir Araştırma Grubu Örneği İle-**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Pınar MEMİŞ

**Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Recai COŞKUN

TEMMUZ-2007

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTTE İDEOLOJİ FENOMENİ
VE ÇÖZÜMLENİŞİ
-Bir Araştırma Grubu Örneği İle-

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Pınar MEMİŞ

Enstitü Anabilim Dalı :İşletme
Enstitü Bilim Dalı :Yönetim ve Organizasyon

Bu tez 11/08/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerden herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Pınar MEMİŞ

31.05.2007

ÖNSÖZ

Örgütte “ideoloji” çalışma fikrimin netleşmesinde, ideoloji kavramının sosyolojik gerçekliğine aldığı sayısız atıfların yanı sıra, bilim yaparken kullandığımız “bilimsellik” bakış açısını sorgulayan içeriği de etkili oldu. Bu istekle, ilgili literatürü taramaya başladıktan sonra örgütlerde ideoloji olgusunu çalışmanın ne kadar doğru bir karar olduğunu bir kez daha anladım. İdeolojinin, Türkiye’de son zamanlarda popülerite kazanmakta olan örgüt teorisini hakkında anlayabilmek için, hem kültürle kesişen köklü arka planı nedeniyle *teorik* hem de pratikteki yansımaları sebebiyle *davranışsal* perspektifleri içinde bulunduran hazine kavramlardan biri olduğunu fark ettim.

Bu çalışmanın ortaya çıkışı, karar verme aşaması da dâhil iki sene gibi bir yüksek lisans tezi için uzun zamanı aldı. Bu süreç içinde çalışmanın geçirdiği evrimler hep daha iyisini yapabilme çabasından kaynaklandı. Bugün bu tezle birlikte *daha iyilerini* üretebilmek için sağlam bir başlangıç noktam, yeterli emeğim ve inancım var. Bunları elde etmemde bana her zaman destek olan benim biricik doktor adayı kardeşime ve anne-babama, ayrıca canım arkadaşım/yoldaşıma ve sohbetleri sayesinde kabullerimin oluşmasına yardımcı olan Cihat Kavaklı’ya teşekkürü borç biliyorum. Krakow’da bulunduğum süre zarfında bana kattıkları bilgiler, açılımlardan ötürü Sayın Riccardo Campa’ya, Sayın Ryszard Stocki’ye ve Sayın Aleksander Marcinkowski’ye; ayrıca bana öğrettikleri için danışmanım Sayın Doç. Dr. Recai Coşkun’a, Sayın Prof. Dr. Engin Yıldırım’a ve emeği geçen herkese teşekkürler.

Pınar MEMİŞ

31.05.2007

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------------|
| ÖZET | iii |
| SUMMARY | iv |
| GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM 1: ÖRGÜT İDEOLOJİ KESİŞİMİ | 8 |
| 1.1. Örgütte İdeoloji Tartışmaları..... | 8 |
| 1.1.1. “İdeoloji”de Ontolojik Ayrım..... | 8 |
| 1.1.1.1. İdeolojinin ve Anlamın Üretilme Süreci..... | 11 |
| 1.1.2. İdealizm-Materyalizm Ayrımı..... | 17 |
| 1.2. Örgütte İdeoloji Tanımlamaları..... | 20 |
| 1.2.1. İdeolojinin Kaynak(lık)ları..... | 20 |
| 1.2.2. İdeoloji ve İma Ettikleri..... | 22 |
| 1.2.3. Yönetimde İdeoloji..... | 26 |
| 1.2.3.1. Kurumsal İdeolojinin Kazandırdıkları..... | 28 |
| 1.2.3.2. Yönetimde Otorite ve İdeoloji..... | 30 |
| 1.3. Epistemik Ortaklık: İdeoloji ve Bileşenler..... | 32 |
| BÖLÜM 2: ÇÖZÜMLEYİCİ BİR MODEL ÖRNEĞİ: AKADEMİK ARAŞTIRMA GRUBUNUN BİLİŞSEL HARİTASI | 39 |
| 2.1. Araştırmanın Tanımlanması..... | 39 |
| 2.1.1. Araştırmanın Amacı..... | 39 |
| 2.1.2. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi..... | 39 |
| 2.1.3. Araştırma Grubunun Belirlenmesi..... | 40 |
| 2.2. Araştırmanın Kapsamı..... | 41 |
| 2.2.1. Yorumsamacı Kabuller..... | 42 |
| 2.2.2. Bilişsel Çözümleme: Boyutları, Konseptleri..... | 44 |
| 2.3. Araştırma Sonuçlarının Yorumlanması..... | 46 |
| 2.3.1. Modelin Gösterdikleri..... | 47 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 2.3.2. Modelin Anlattıkları..... | 54 |
| SONUÇ ve DEĞERLENDİRME..... | 59 |
| KAYNAKÇA..... | 62 |
| EKLER..... | 65 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 67 |

| | |
|--|--|
| Tezin Başlığı: Örgütte İdeoloji Fenomeni ve Çözümlemesi-Bir Araştırma Grubu Örneği İle- | |
| Tezin Yazarı: Pınar MEMİŞ | Danışman: Doç. Dr. Recai COŞKUN |
| Kabul Tarihi: 11.07.2007 | Sayfa Sayısı: IV (ön kısım) + 65 (tez)+ 2 (ekler) |
| Anabilimdalı: İşletme | Bilimdalı: Yönetim Organizasyon |
| <p>Günümüz örgüt çalışmalarının dünyanın genelinde gözlenen <i>yapı</i> değişmesine literatürüne eklediği yeni boyutlarla uyum sağladığını görmekteyiz. Bu <i>ilerlemenin</i> nedeni, örgütün içsel doğasının “sosyo-psikolojik bir varlık olduğu” gerçeğinin kabulüyle birlikte, örgütlerin <i>ekonomik</i> ve <i>teknolojik</i> gelişmelerin yanı sıra <i>kültürel</i> ve <i>politik</i> düzlemde meydana gelen değişimlerden soyutlanamamasında yatmaktadır.</p> <p>Diğer disiplinlerden alınan başat olguların/kavramların örgüt fenomenine dâhil edilmesiyle örgüt yapısına bakış genişlemekte ve disipline farklı tartışma alanları açılmaktadır. Bu kavramlardan biri olan <i>ideoloji</i> fenomeni, doğru bilginin bilimine atıfla ortaya atıldıktan sonra sistematik fikir olma özelliğini geride bırakarak, maskelenmiş, yanlış gerçekleri karşılamış; şimdilerde bilgi sosyolojisi bağlamında varlığı bir soru(n) olarak tartışılmaya devam etmektedir.</p> <p><i>Örgütte ideoloji</i> çalışmaları, kültürlerin ürettiği, etkileşim halinde beslendiği simgeler, değerler, inançlardan biri olarak ideolojiler ve doğru bilginin varlığına dair yapılan tartışmaların odak noktasını oluşturan ideolojiler olarak iki açımla ele alınmaktadır. İlki kültürel arkaplana dayanır, diğeri ise meta-teorik çalışmaların temelidir. Örgütte ideoloji, meta-teorik bazda <i>idealizm</i> ve <i>materyalizm</i> yaklaşımları ile ele alınmaktadır. Örgüt içinde devinim kazanan <i>örgütsel ideoloji</i> ise örgütün kuruluşundan itibaren bünyesinde oluşan, kültür potasına karışan ürünlerden biridir.</p> <p>Bu çalışmada ideolojiye biçilen yer <i>kültür</i>, <i>yönetimsel eylem</i> ve <i>bilişselliğin</i> bulunduğu düzlemde yer almaktadır: Kabul edilen gerçeklerin somut dünya üzerindeki yansımalarını, kültür paydasında buluşacak <i>bileşenlerle</i> birlikte ortaya çıkaracak tablo, bir <i>çözümlemeyi</i> gözle görünür kılacak, örgütün varoluş ruhunu bireylerden geçerek anlamayı ve üyelerin eylemde bulunma çizelgesini kullanmayı olası kılacak bir modelin adı olacaktır.</p> | |
| Anahtar kelimeler: Örgüt, Kültür, Bileşen, İdeoloji, Anlam, Çözümleme. | |

| | |
|---|---|
| Title of the Thesis: The Phenomenon of Ideology and Its Analysis on A Research Group | |
| Author: Pinar MEMİŞ | Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Recai COŞKUN |
| Date: 11.07.2007 | Nu. of pages: IV (pre-text) + 65 (m. body)+ 2 appendices |
| Department: Business | Subfield: Management Organization |
| <p>It's understood that organization studies transduced in the changing structure, observed in the general of world, by new expansion on it's dimensions. The progress, however, is the result of the acceptance of the reality that organizations are also social-psychological entities, not to be kept away from economical and technological developments as well as changing cultural and political fields.</p> <p>Taking basic concepts or facts from other disciplines into organizations studies, the general view to the structure of organizations is widen and are brought about new discussions to the discipline. One of these concepts is ideology, was first used to describe a science of real knowledge, after surpassing the characteristics of a systematic nature, had been masked and was attributed to delude the facts. Nowadays, the discussions of ideology about if it's in a text (inherent value) or not (value-free) continues to be a matter for sociology of knowledge.</p> <p>There are two major topics involved in the studies of ideology in organizations: one regards ideology as articulating values, symbols, beliefs that are in interaction with culture. The other is concerned with the debates about what real science and the nature of knowledge is. The first is based on cultural background, the latter holds out the studies of meta-theory. The ideology in organizations is dealed with, via approaches of idealism and materialism, on meta-theoretical level. The organizational ideology, get motion in organizations, arising from the beginning of establishment of the organization is one of the offsprings that are mixed in the crucible of culture.</p> <p>In this research, ideology is in a position where <i>culture</i>, <i>organizational (managerial) action</i> and <i>cognition</i> meet: A picture exposing the reflection of accepted realties over <i>real</i> world with components shared with culture, will make an analysis visible; and be the name of a model which will make possible an understanding of "the spirit of existence of organization through individual perceptions" and using the table denoting the actions of the members.</p> | |
| Keywords: Organization, Culture, Component, Ideology, Meaning, Analysis. | |

GİRİŞ

Örgüt Yazınına Bir Giriş

Örgütlerin ekonomi ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmelerle birlikte kültürel ve politik alanlarda meydana gelen değişimlerden de soyutlanamıyor oluşu, örgütlere yeni *dinamizmler* eklenmesini olumlu görmektedir. Örgüt yapısına ve örgütsel davranışa bakışı bu temeller çerçevesinde ele almak ve gerçekleştirilecek araştırmaları ilişkili alanlarla besleyerek zenginlik kazandırmak, yapıya ve aktöre bakışı genişlemekte; yaklaşımlara başka başka tartışma alanları açmaktadır.

Bu koşullar altında bir örgütün yapısı incelenmek istendiğinde yararlanılan, birbirinden farklı, aynı zamanda ortak bir meta-teoride yer alabilen dört perspektif bulunmaktadır: *ekonomik*, *teknik*, *politik* ve *sembolik* etki yaklaşımları (Adler ve Borys, 1993). *Ekonomik perspektif*, piyasanın rekabetçi ortamının, örgütlere kaynakların etkin kullanımını yönünde yapmış olduğu baskılarla biçimlenen yapılarını ön plana çıkartır. *Teknolojik perspektif*, üretim verimliliğini sağlamak/artırmak için gerekli mekanik donanıma ve teknolojik bilgi (know-how) ile kullanımına ağırlık veren yapıların klasik örgüt mantığına benzer yapılanışını inceleme konusu yapar. *Politik perspektif*, örgütün içindeki ve dışındaki güçlerle olan etkileşimini-politikanın örgüt içindeki dinamiklerini ve gücün kurumlaşmasını- ve bunun doğrudan ya da dolaylı olarak yapıya etkiyişini ele alır. Değerlerin etkisi ve gelişimi ve bilişsel yapılar ise *sembolik perspektifin* değerlendirme unsurlarıdır. Çalışmalar, örgüt yapısının bir sembolik rolü nasıl üstlendiğini; örgüt yapısında olan sembolik yönlerin davranışlara-faaliyet ve eylem olarak- nasıl etkidiğini ve sosyal değerlerin ve sembollerin örgüt yapısına nasıl yansıdığını içermektedir (Adler ve Borys,1993).

Tüm bu yaklaşımların örgüt teorisindeki yeri şüphesiz yeni değildir; onları yeniden oluşuma konu eden metanın yerini alan yeniliğin (innovation) yanı sıra bireyin değişen yüzüdür. Yaklaşımların çehresinin değişmesinde, bireylerin örgütte konumlandığı yerleri incelemede, sorunlarını çözmede ve onları üretken sıfatıyla değerlendirmede, bilindik kavramlaştırmaların (nomenclatures) yetersiz kalması önemli bir etkidir. Örgüt çözümlenmelerinin *bilme* konusunda yetersizliğe düşmesine neden olan ise örgüt üyelerinin çalışma dünyalarını anlamlandırma ve bir bağlama oturtma konusundaki

artan eğilimleridir (Stubbart vd., 1996). Bu değişikliğin adına *anlamın*(meaning) *bilgisine* (knowledge) kayış demek mümkündür.

Bilgiyi ihtiyaç duyulan girdi haline getiren sistem, bugün, işleyen düzeninin ardındaki en değerli kaynağın bireylerin zihinsel ve ruhsal potansiyelleri olduğunun farkına varmıştır. Bilginin teknolojik bilgiden sonra geldiği yer, anlamın bilgisidir. Anlamın bilgisinin nerede yattığının cevabı ise “kişi”de yatmaktadır. İnsanın düşünsel gücünün, bir başka ifadeyle yaratıcılığının veya bilişsel yeterliliklerin sınırı yoktur. Dünyanın şaşırtıcı hızla değişiyor olması ve bu değişimin sınır tanımaması; imkânların dünyanın var olan kaynaklarıyla sınırlı oluşu teori üreten zihinleri bu noktaya taşımıştır. Bunu görmek için teknolojinin sonuna kadar gelmek, onu son damlasına kadar harcamak gerekmemiştir. Sınırlarla birlikte algıların da değişmesi bakış açılarındaki bir farklılaşmaya, farklılaşmanın kendisi de farkındalık düzeyi inşa eden bir mekanizmanın işleyişine yer açmaktadır. Bu inşanın temellenmesinde bireyin bildiklerinin yanı sıra bilme yollarının çözümlenmesi için seçilen araç ise, aracın bir başka ifade şekli olan semboller olmuştur.

Örgüt çalışmalarındaki benzer *yapı* farklılaşmasına etkiyen parametre, sembolizmin artan gücüdür (Pettigrew, 1979; Smircich, 1983; Pfeffer 1981’den akt. Alvesson, 1991). Sembolizm, bir çalışma konusu olmaktan öte çalışmalara kattığı perspektif nedeniyle güç kazanmaktadır. Sembolik düşünebilmek için zihni soyut kavramlara ve düzene açık tutmak; anlamın sınırlarını geniş bırakmak gerekmektedir. Semboller aynı nesneye ya da olguya farklı anlamlar yüklenebileceğini göstermektedir ve bu olgusal durumun bir üst seviyesi olan bakış açısı, sembolizm, doğruları çeşitlendirirken farklı doğruların taşınabileceği ortak bileşkeler bulma ihtiyacına yönlendirmektedir. Ayrıca sembolik kavrayış, kültürün içkinleşmiş bir metafor olarak algılanmasına ve kullanılmasına yardımcı olmaktadır (Smircich, 1983).

Örgütte İdeolojiye Giriş

Bu tezin konusu, ideolojinin sunduğu argümanlardan beslenmektedir ve vardığı yerde yine ideolojinin özellikleri okunmaktadır. Burada şöyle bir buğulanma söz konusudur: Tezin iddiası neden “ideoloji”ye değil de “*örgütte ideoloji*”ye dairdir?

İdeoloji, içeriğinin birbirinden farklı yönleri nedeniyle yüzyıllardır sosyal bilimin araştırma konusundan çıkmamıştır (Weiss ve Miller, 1987). Fazlasıyla karmaşık ve anlaşılması güç olan bu kavram için bütüncül ve aynı varsayımlardan hareket edilebilecek belirgin tanımları yoktur. Ayrıca, ideoloji hakkında söylenebilecek her söz, ideolojinin ne olmadığını bilen bir bilinci koşul olarak beraberinde getirmez; üstlendiği *karşılık*, diyalektik sorgulamanın uzantılarına değmez. Diğer bir anlatımla, ideoloji bünyesinde olmakla olmamayı iyiyle kötünün bir arada var olması gibi bulundurur; işaret ettiği *anlayış* ikisinin birden kesiştiği yerde doğar.

Doğru bilginin bilimine atıfla ortaya atılan ideoloji söylemi, sistematik fikir olma özelliğini geride bırakarak maskelenmiş, yanlı gerçekleri ifade eden yönüyle bugün politik ve sosyolojik bazda varlığı bir soru(n) olarak tartışılmaya devam etmektedir.

Tarihsel bir elle ideolojinin köklerine dokunduğumuzda, tersine, bizi zorlayacak karmaşık bilgi demetleriyle karşılaşmayız. Süreç, ona atfedilen tanımlar felsefik olarak görece nettir. Hissin kaybolmaya başladığı bağlar, *düşünmekten* “eylem”e geçilen yerlere aittir. Tam olarak pasifin aktif hale geçmesi demek olmayan bu ayrım izomorfik bağlamla görülebilir. Projeksiyoncuyla algıda yanıltıcılığa yönelten (Kuhn, 2000), bireydeki doğru/derin anlamı yakalamakla tanısal parametrelere ulaşmayacağını anlayan bir bilişle (Freud’dan akt. Mardin, 2004) onu farklılaştırıp toplumun dinamiklerini (Marx’dan akt. Çelik, 2005) inceleme gayretine düşüren de bu “görünüşte” aynılıktır.

İdeoloji kavramı daha çok kişilerin algıladıklarıyla örtüşen bir olgu olarak konseptinin kısır gölgesiyle yaşar gibidir. Şüphesiz ki ideolojinin ne olduğunu anlamak bireylerin kendi algılarındaki genel atıfları bilmeyi şart koşmakta ancak onu tanımlamak ve gösterdiklerini tahlil etmek farklı düzeylerde yapılacak toplum analizlerini de ihtiyaç haline getirmektedir. Bu analizlerin içeriği, toplum felsefesine giren yönüyle perspektifin zengin tutulmasını sağlarken; bireylere yönelen bakış, pratik yaşamın gerçekçiliğinden uzaklaşmayarak genel anlama ulaşma imkânını vermektedir.

İdeoloji toplumun alta ve üste, üste ve alta geç(iş)miş yapısına *içyapışkan* olmuş bir dinamik midir sorusuna verilecek cevabın, ideolojinin bilinen anlamda statik, tutucu bileşimiyle örtüşmeyecektir (Marx’dan akt. Guess, 2002). İdeolojinin (varsa) bu ayrılmayan niteliğinin, topluma sinmiş bir anlayışla, “tut”ucu paydasında, yönelen eylemciler mi ortaya çıkaracağı yoksa bilinçleri yüzeyde olan bireylerin soğurarak

yönetmeyi tercih ettikleri bir sistemle mi uyuşacağı farklı bir ifadelendirme ile cevabını bulmaktadır.

İdeolojinin ne olduğunu sorgularken karşılaşılan bu farklılıklar yol ayrımına işaret etmekte ve tercihlerin-direk ya da endirekt- ortaya konulması sürecine gelindiğini bildirmektedir. İdeolojinin içeriğinin “ne şekilde” doldurulduğunun tespiti, onun sonrasal biçimine ilham verirken ve ondan çıkılarak varılacak yolların çeşitliliğini birleştirmeyi hedef tutarken oldukça işe yararlıdır.

Bireyin bir ideolojiye sahip olup olmadığına karar verme şekli, onda yansıdığı algısı, sonuç doğuracak bir eyleme dönüşmesi noktasında içinde bulunduğu toplumsal bağlama/dinamiğe atıf yapmaktadır. Bir üst sistem olarak toplumun da kendisine çizdiği yolun üzerinden geçilebilirliği ve belki bir anlamda bu gidişata meşruiyet kazandırdığı ilişkilerin görülebilirliği-söz konusu *oluşumlara* etkiyen parametrelerin pratik düzeyde kullanılması adına- toplumda ideolojiyi tanımlama gücünü verir.

Fiili yaşamda kaybetme kazanmayla zıt kutuplarda yer alıyorsa ve “yanlış”lıkla oluşan bilinç açıkça kayba götürüyorsa, bir yapının düşünsel bileşenlerden hangisini öne alması gerektiğine karar vermesi, dahası, hangisine ihtiyaç duyduğunu anlaması nasıl bir pratik eylemle olabilir? İdeoloji “etkili” bir bileşen olarak karşımızda duruyorsa ve ona el uzatmak ondan ne alacağını bilmek gibi bir adım “öte” anlayış bekliyorsa, yönetme tarafında olmanın yöneltmekten daha ideolojik olup olmadığına nasıl karar verilir? “ben” olarak birey ve “güç” olarak yapının kesiştiği yerde faydanın koruculuğunu yapmak hangi temelde bir paylaşımın mümkün olur? İdeolojinin vereceği temelin taşlarını ne(ler) birleştirmiştir; bu bileşim ideolojinin düşünsel yönüne ve “pratik çaba”sına ne ölçüde karşılık gelir?” sorularına alınabilecek yanıtlar doğal bir seyrin bilişsel çıkarsamalarıdır.

Tam burada ideolojinin ne olduğunu anlamaya başlamış olmanın, “ideoloji”den üretilen diğer zihinsel ürünleri anlamak demek olduğunu keşfetmekteyiz. Bu keşif, ideolojinin çözümlenebilir olmasına duyulan arzuyu pekiştirmekte ve eylem ile yapının toplumsal gerçekler temelinde kesişiminin, bilişsel ve pratik zemine uygun olacağı kanaatini güçlendirmektedir. Toplumsal gerçeklerin göstergesi olarak *kültürün* kabul edildiği bu tez için, *örgütler* böyle bir inancın aktörleridir.

İdeolojinin, kişilerin isteklerinin, yaşadıkları dünyayı anlamak üzere oluşturdukları zihinsel çerçeveleriyle uyumunu ve ilişkisini anlamaya yönelmiş öteki kavramlardan farkı ise iki noktada toplanmaktadır (Hartley, 1983). İdeolojiler, kişiler ile grup/örgüt/kitle arasındaki etkileşimden doğarlar ve beslenirler. Böylece en basit düzeyde, kişiler için bir grup üyeliğinin, bir *aidiyet duygusunun* karşılığı olurlar (Hartley, 1983; Mardin, 2004). Bunun da ötesinde, bireylerin oluşumlarla aynı bağlam içinde yer alması, davranış modlarının tahmininde, analizinde ve açıklanmasında yapıdan bağımsız olmayan bir *çerçeve* sunma imkanı sağlamaktadır (Hartley, 1983).

İdeolojinin örgütteki yeri *örgütsel davranışa* eğilimlidir (Simons ve Ingram, 1997; Hartley, 1983). Çalışanların kendileri ile işleri ve/veya kurumları arasındaki bağlılığı oluşturma/ kurma gayretlerinin bir yansıması olan ortak davranışlar, aynı zamanda benimsenen *ortak inanışların* göstergesidir. Bu ortak davranışlar alt grupların kendi aralarında geliştirdikleri ilişkilerden kaynaklanabileceği gibi, örgütün kültürüne sinmiş *telkinler* de bunda etkili olabilmektedir. Kişileri bir arada tutan “ortaklık”ların incelenmesi, hem örgüt dinamiklerini anlamak adına hem de oradan hareketle *sosyal realiteyi* kavramakta önemli bir araç olmaktadır. İdeoloji, bu yönleriyle, örgüt teorisi yazınında açıklayıcı ve çözümleyici bir konsept örneğidir.

İdeolojiyle ilgili çalışmalar, örgütsel sosyoloji, sosyo-psikoloji ve endüstri ilişkileri alanlarında bulunmaktadır. Bu alanlarda çoğunlukla, gücün-merkezi ve çevre güç- ve meşruluğun incelenmesi; çalışma motivasyonu (Carlisle ve Manning, 1994); alt sistemlerin-bireyden başlayarak- üst sistemlerle ilişkilerinin analizi ve politik(siyasi) süreçlerin örgütlere etkileri (Simons ve Ingram, 1997) gibi konular yer almaktadır.

Örgütsel ideolojiyi referans kabul eden çalışmalar ise, örgütsel dizaynı kurmada, geliştirmede başvuru alan değerlerin, inançların nasıl seçildiklerini, tercih edildiklerini (Beyer, 1981; Connor ve Becker, 1975; Goll ve Zeitz, 1991); etkilendiklerini ve etkidiklerini (Dunbar vd., 1982; Starbuck, 1982; Goll, 1995); nelere araç ve amaç olduklarını (Pettigrew, 1979; Smucker, 1977; Thompson, 1980) inceleyen çalışmalar olmaktadır.

Çalışmanın Önemi ve Amacı

İdeolojinin kavramsal geçmişinin analizi ile birlikte örgütsel davranışta durduğu yer ve örgütsel kültürdeki içeriği ele alınan bu çalışmada; örgüt çalışmalarındaki teorik bazda çalışılan “örgütte ideoloji” ve pratik düzeydeki “örgütsel (yönetmel) ideoloji” ayrımı netleştirilerek öncelikle ilgili yazına yaklaşım kolaylaştırılmaktadır.

Yazında karmaşık gözüklen ve birden çok sosyal bilim dalına ait bilgileri içeren örgütte ideoloji çalışmalarının, *kültür* arka planı ve *meta-teori* temelini anlaşılır kılınmaktadır: İdeolojinin kavramsal rolünün, kültürün içeriğinin aydınlanmasına ve diğer *kültürel ürünler*le birlikte örgütlerde kullanılabilir konseptlerin belirlenmesine (Smircich, 1983; Trice ve Beyer, 1984; Lang, 1992; Hartley, 1983 vb.) ve *idealizm-materyalizm* yaklaşımlarının meta-teoride hangi kapsamda değerlendirilmesi gerektiğine katkısı gösterilmektedir (Alvesson, 1991; Weiss ve Miller, 1987; Beyer vd., 1988; vb.).

Yönetim yazınındaki konu başlıklarından olan *kurumsal(yönetmel) ideoloji*, örgütlerde kültürün, Türkiye’de yürütülen çalışmalarında, ele alınması gerektiğini düşündüğümüz araştırma alanlarından biri olması nedeniyle çalışma için önem arz etmektedir.

Bugün bir örgüt için kültür, örgütün iç ve dış kimliğine ilişkin özelliklerini yansıttığı semboller, ritüeller, mitler gibi örgüt üyeleri tarafından yaratılan ya da benimsenilen birçok bileşenle birlikte anılmakta; bunların birbirleriyle ilişkili kombinelerinden oluşan çeşitli tanımlamalar içermektedir. Bu bileşenlerden biri olan ideolojinin kurum için ifade ettiği anlam da gün geçtikçe farkındalık kazanmakta, özelden bireylere ve genelde kuruma olan katkısı da bu çalışmada soyut kavrayışın ötesinde fayda boyutuyla tartışılmaktadır (Hartley, 1983; Macmillan, 1983).

Bir örgütü incelemeye değerleri, inançları, sembolleri, davranışlarla ilgili süreçleri dâhil etmek, kültüre bağımlı ya da ayrı değerlendirebileceğimiz örgüt çalışmalarında geniş bir alana yayılmış durumdadır. Bu alan içinde hangi olgunun birbirine bağılı, neyin sebebi veya birbirinden türediğini, hangisinin sonucu olduğunu anlamak, kavramları kendi içinde sınıflayarak alt/üst olacak şekilde kategorileştirmek, incelemelerin araştırmalarla detaylandırılmış açılarıdır.

Bu çalışmanın araştırma (ikinci) bölümü, böyle detaylı bir incelemeyi hedef almaktadır. *Bireyleri anlama yolunu*, bilindik soyut kavramların bilinme düzeneğini değiştirerek

zihinlerin vereceği karşılıkları tekrar başa dönerek bu bilindik bilme sistemiyle yeniden tanıştırmak şeklinde belirlemektedir. Bu yönüyle örgütsel bilişsellğe adım atan bu yaklaşım, gelecekte yapılacak diğer çalışmalara referans olma amacını barındırmaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Özgünlük yaratmanın koşulu, varolanları bilmekle düşünmenin eşsiz birleşmelerinde yatmaktadır. Bu sebeple önce “bilmek” fiilini yerine getirmek gerekti: bu da, çalışmada ideoloji kavramına atılan bakışın, arka plan içinden geçerek örgütle kesiştiği yerlere döndürme *şeklinde* verildi. Çalışmanın ilk bölümünü oluşturan bu kısım, ideoloji fenomeninin *teorik* ve *pratik* düzeyde incelenmesiyle başlamaktadır. Bu süreç, örgütlerde ideoloji çalışmalarından derlenen konu başlıklarının sınıflandırılmasından oluşmaktadır.

Teori temelinin ardından gelen çalışmanın ikinci kısmı, bilmenin “nasıl” tamamlandığını *görmek* için, zihinlerde yerleşen görüşleri açığa çıkarmaya yönelik bir çözümleme örneğini-teoride yer alan ideoloji kavramının, pratik seviyeye aktarılmasına dair örnek bir modelin kurulumunu- içermektedir. Bunun için ilk bölümün sunduğu arka plandan yararlanılmaktadır.

Çalışmanın çözümlemek amacıyla belirlediği ideoloji kavramının çözümleyici nesnesini tezin aktörü olarak seçtiğimiz örgütler ile zemini olarak belirlediğimiz kültürel ortamın özelliklerini taşıyacak “grup” olgusu olarak tercih etmekteyiz. Seçimin kasıtlı yapıldığı bu grup örneği için bir *akademik araştırma grubu* tespit edilmiştir. Araştırmada kültürün belir(len)diği sosyalleşme ortamının *akademik ortam* olması ve bu ortam içinde faaliyetlerini sürdüren ve geleceğini tanımlayan-ki bu ortam bizi örgüt kavramına götürmektedir- bireylerin bir *araştırma grubuna* dâhil olması çalışmanın bütünselliğini sağlamak adına yapılmıştır.

Çalışmanın çözümleme analizinde kullanılan kategorileştirmelerin sınırları ise, akademi üyelerinin bilim dünyasını algılamaları ve kendi iş yapma biçimleriyle beraber hizmet ürünü olarak ortaya koyduklarına/koyacaklarına verdikleri anlamlar ile çizilmiştir. Bu algılama ve anlamı araştırırken mülakat yöntemi benimsenmiş; üyelere yöneltilen mülakat soruları da bir disiplin türü olarak “örgüt teorisi” çalışmayı benimsemenin etrafında şekillenmiştir.

BÖLÜM 1: ÖRGÜT İDEOLOJİ KESİŞİMİ

1.1. Örgütte İdeoloji Tartışmaları

İdeoloji sosyal gerçekliği temsil eden diğer fenomenler gibi, ait olduğu sosyal bağlama dair belirgin özellikler taşımaktadır; ideoloji sosyal düzeni oluşturan, koruyan ve temsil eden *aktif* ve *pasif* kimlikli bir gerçekliktir. İdeolojinin örgütler için tartışma konusu oluşu, onun sadece ucu etimolojisinin köklü oluşumuna değen bu kavramsal derinliği değil, devamında ihtiva ettiği anlamların araştırmacılara teori üretmek için geniş bir alan sunmasıyla bağlantılıdır.

Bugün örgütte ideoloji dendiğinde, kültürün ürettiği, etkileşim halinde beslendiği simgeler, değerler, ritüeller gibi birer kültürel ürün olan ideolojiye ya da bilginin doğasına-özelliklerine, niteliklerine, paylaşımına- dair yapılan araştırmaların konusu olan ideolojiye değen iki yer akla gelmelidir. Bunların ilki kültürel arka plana dayanır; diğeri ise meta-teorik tartışmaların kaynağıdır (Alvesson, 1991). İkisinin de dayanağı ideoloji kavramının içeriği, ona yüklenen anlamlarıdır. Ancak yöntembilim seviyesinde, sunulan bilgilerin oluşumunda, algılanışında, yorumlanışında farklılıklar vardır. Bu farklılıkların nedenlerinin konu edildiği bu kısımda, ideoloji kavramının felsefik kabullerindeki ayrımına dayanan ideoloji tartışmaları; yine bu iki varsayım ile ilintili bir başka tartışma alanı olan idealizm-materyalizm ikiliği, sosyolojik teori olmaları ötesinde, örgütte ideoloji odağında yer alan teorik tartışmalar üzerinden verilecektir.

1.1.1. “İdeoloji”de Ontolojik Ayrım

İdeoloji tartışmalarının geçmişten bugüne yaşandığı alan, ideolojinin gerçekte “ne” ifade ettiği ile ilgilidir. Düşünürler tarafından karşılığın yazılmış net bir tanımı bulunmayan ideolojinin geçirdiği süreçler esas alınarak bugün durduğu/geldiği yeri anlamak mümkündür. Eğer ideolojinin tanımsal pik noktalarını tespit etmek istiyorsak, bunu geçilen düşünce aşamalarını takiple iki noktada ifade edebiliriz. Bunlar, Mardin’in tanımlamasıyla “temel bilişsel ve değersel yönelimlere dayalı sistematik bir fikri yapıt” ve uzantıları günümüze değin süregelen bir tartışmanın odağındaki yanlı algılaşma, gerçeği “olduğu gibi” yansıtmayan fikri bir yapıt olarak ideolojilerdir (Mardin, 2004: 15).

İlk bağlamdaki ideoloji, grupları ve/veya kitleleri yönlendiren ve harekete geçiren sistemli bir oluşumun fikri alt yapısı konumundaki ideolojidir. Kitlelere yayılan bir görüşün eyleme uzanan eğrisi, kişileri yalnız algı düzeyinde etkilemekle kalmayıp taraftar olma bilincine yönelten noktalar kesişimi, koşulların değerlerden ayrıldığına işaretidir.

Değerler nispeten statikliği, koşullar ise dinamikliği karşılar. Değer ortaklığının yaratımı kültür aracılığıyla olmaktadır. Söz konusu koşulların oluşumunda toplumsal yapının sahip olduğu pay, fikri yönelimin gidişatının şekillenmesinde ortaya çıkan manzarada kendini göstermektedir. İzahını yapmaya çalıştığımız bu durumun örneğini faşist ve komünist sistemlerin kitleler tarafından hayata geçiriliş tarzlarında görebiliriz. Komünizm başarısızlığa uğramış bireyselci bir zihnin akabinde yerleşmiş ve uygulama alanı bulmuştur. Faşizm ise milletlerin ulusal devlet kurma sürecinde toplumların, bireylerin içine düştükleri uç durumun (ırkçılık) bir yansıması olarak tarihte yerini almıştır. Bu farklı toplumsal arka planlar bir anlamda ideolojinin ortaya çıkabilmesi için bazı bilişsel ve süreçsel altyapıya ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu Marx'ın toplumsal belirlenmişliği anlamaya ve çözümlemeye yönelik geliştirdiği düşünceleri ile örtüşmektedir.

İkinci bağlamıyla ideoloji, değer-bağımsız (value-free) yaklaşım olarak isimlenmiştir. Değer-bağımsız yaklaşımın ortaya çıkış noktası, ideolojinin gerçekleri yanlış gösteren yüzü, realite ile özne arasındaki subjektif ilişkiyle ilgilidir.

Bu yaklaşıma göre, kişilerin doğumun itibaren geçirdiği sosyalleşme ve kişilik kazanma süreci esnasında düşünceleri hem bilinçaltılarınca¹ hem de içinde buldukları sosyal yaşam² tarafından sınırlanır. Bu sınırlanma, bireylerin farkında olmadan gerçeklere “yanlı” gözle yaklaşmalarına neden olur ki aynı zamanda bu sınırlanma yalnızca bireylerin sosyal yaşamları aracılığıyla değil, toplumsallığı anlamaya ilişkin kullandığı tüm kavramlarda³ gözüktür. Bu zamanın yanlılığıdır; insanlar bu yanlı görüşten ayrı düşünemez olurlar. Yanlı düşünmenin bu çeşidi yanlılığı iki kapsama ayırmıştır. Farkında olmadan girilen süreç, kaba ideolojikliği karşılamaktadır. Zamanın bireylere

¹ Gönderme Freud'adır.

² Gönderme Marx'adır.

³ Gönderme Mannheim'adır.

takmış olduğu gözlk ise daha derin tartışmaların odağına yerleşmiştir. Yanlılığın s¼reç içinde bilginin edinilmesinde objektivite tartışmalarını beraberinde getirmesi, ideolojinin sosyal bağlamlı karşılığının bilimin bilgisine doğru kırılmasına sebebiyet vermiştir.

İdeolojinin yukarıda sayılan iki bağlamının t¼kettildiđine, sonuna gelindiğine ve yeni bir açılımla k¼relmiř yanlarından kurtulması gerektiğine inanan d¼ř¼n¼rler, ideolojiyi geãirdiđi tarihsellikler ve anlam çeyitlenmeleriyle bağlantılı şekilde “anlam ve d¼ř¼nce ¼retim genel s¼reci” olarak tanımlamışlardır (Williams, 1990’dan akt. Çeğin ve Arlı, 2004). Bu s¼reç, ideolojinin bilgi sosyolojisinin ortaya çıkmasındaki rol¼yle ¼rt¼řmekte ve yaşam pratiklerini anlamaya d¼n¼k bilincin, değerlerin referansıyla belirlenmiş bir d¼nya g¼r¼ř¼ne ve/veya anlam s¼recine ilişkin bir çerçeve oluşturmasına karşılık gelmektedir.

Değer-bağımsız g¼r¼ř¼n bilimin araştırma s¼recinde oluşabilecek her t¼rl¼ değerden kesin olarak ayrılması gerektiğini, bilimin objektiflik kriterini bu şekilde kazanacağını aksi takdirde gerãekleri g¼lgeleyen ideolojik unsurlar iãereceđini savunmasına karşın, değer-referans yaklaşımın amacı, sosyal bilimlerde ideolojik k¼kenleri ve boyutları incelemek, teorik temelde bilgi ¼retimini doğasını derinlemesine anlamaktır. Bu, araştırmacıların bilginin edinildiği ve kullanıldığı s¼rece dair farkındalıklarını artırma, bulguların değerlendirilmesinin yanı sıra ortaya çıkacak sonuãların niteliğiyle ilgili ¼nsel varsayımlarının kaynağına ulaşma manasına gelmektedir (Alvesson, 1991).

şu halde ideoloji, teorilerin ve araştırma sonuãlarının altında yatan paradigmatl unsurların g¼r¼lmesinde anahtar bir kavramdır. İdeoloji “oralarda bir yerde” ortaya çıkamaz; araştırmacının ve/veya çalışma grubunun çalışmalarının birer parçası olarak metinlerinde yer alır (Alvesson, 1991; Hartley, 1983). İdeoloji, araştırmacının kafasındaki d¼ř¼ncelerdedir; çalışma titizliğindeki inanãlarındadır; sonuãlara bakan yorumcu g¼zdedir; araştırmanın tam iãindedir.

İdeolojinin kazandığı bu g¼r¼n¼m¼ daha iyi anlayabilmek iãin ideolojinin kavramsal arka planını vermek gerekmektedir.

1.1.1.1. İdeolojinin ve Anlamın Üretilme Süreci

İdeoloji terimi ilk kez 18.yy ideologu *Destutt de Tracy* (1797) tarafından, kavramların ampirik/formel bileşenlerini analiz etmede bilimsel çalışmalara zihinsel açıklık sağlayacak bir bilim tanımlamasıyla kullanılmıştır (akt. Johansen, 1999).

Aydınlanma dönemiyle birlikte aklın önündeki her türlü engeli kaldırmayı amaçlayan aydın sınıfı din ile uyuşturulan zihinlerin kurtuluşunu, Condillac'ın ifadesiyle, "eğitim"de görmüşlerdir. Eğitim aracılığıyla bireyleri yanlış yönelimlerden, algılardan kurtarmayı amaçlayan bu aydınlar "ideologlar" topluluğunun öncüleri olmuşlardır. İdeologlar, ideolojiyi; herkese doğru düşünme imkânı sağlayan, doğru bilgiyi arayan bilim olarak benimsemişler (Weiss ve Miller, 1987; Mardin, 2004) ve Fransız ihtilali sonrası, dönemin iktidar sahibi Napolyon'un açtığı enstitü sayesinde amaçlanan eğitimi uygulama fırsatı bulmuşlardır. Ancak daha sonraları Napolyon'un siyasi politikaları nedeniyle ideologlarla ters düşmesi, ideolojiyi bilimsel camianın kullandığı hayali fikirler olarak yermesi, ideolojinin olumlu felsefi duruşuna ilk olumsuz darbeyi vurmuştur.

Batı tarihinde ideolojinin yeniden Hegel'in öğretilerinden kendi algı biçimlerine etkilenen Karl Marx ile beraber önem kazanmıştır. Marx'ın çağdaşları olan ve bilim dünyasını başka bir yörüngeye sokan Wilhelm Dilthey, Heinrich Rickert ve Max Weber ise yaptıkları incelemelerle bugün *bilgi sosyolojisi* adıyla ele alınan bilginin biliminin temellerini atarak ideoloji kavramına da yeni bir görünüm kazandırmışlardır.

Bilgiyi algılama ve edinme biçimi üzerine felsefe yapan filozoflardan sonraki kuşak düşünürleri etkilemesi bakımından Condillac, Kant, Hegel ve Marx'ın fikirlerinden yararlandığı Feuerbach sayılmaktadır. Hegel, insanın değişmez bir özü olduğunu reddederek Kant'tan farklılaşmakta, insanın tarih içinde değişen anlamlara ulaşabileceğini kabul etmektedir. Ayrıca Hegel, tarihi ve insanın bu süreç içinde yarattıklarını anlamının nesneye yakından bakan perspektifinin görüş alanının dar olması gibi bugünü anlamının ancak sınırlı/varolan imkânlar dâhilinde mümkün olabileceğini savunmaktadır. Hegel bu sınırlı görüş imkânına *dünya görüşü* (weltanschauung=worldview) demekte ve incelenecek duruma ancak geriye çekilip, zamanın araya girdiği bir "dışarı" gözle bakmakla anlaşılacağını iddia ederek

Feuerbach'tan ayrılmaktadır (Mardin, 2004). Marx olanı, olduğu yerde ve gerekleŒen zaman koŒullarında irdelemeyi tercih etmekle ise Feuerbach'a yaklaŒmaktadır. Bu noktada Marx'ın ideolojiyi koyduğu yerin diğer grŒlerden farklılaŒtıđı yere varmaktayız.

Marx, bilincin sosyal yaŒam tarafından oluŒturulduđunu iddia etmekte ve dıŒarıdan algılanan yüzün gerçeği yansıtmda eksik olduğunu, esas olanın içeriden bakılan bir gryle toplumsal dinamiğin zembereğini anlamadan geçtiğini savunmaktadır (Mardin, 2004: 32). Bu Œekilde soyut düzlemde somut olana geçmenin kabulünü benimsemektedir. Marx bu yönüyle, sınırlı bir uygulama alanı olan dünya grŒnn (weltanschauung) toplumu anlamada araç olarak kullanılmasını ideolojik olarak nitelemektedir. Bu ideolojik değerlendirme, bireyleri yanlış bilince götüren düzeni anlamayı imknsızlaŒtırmaktadır.

Marx kiŒilerin dünyayı algılamakten kendi iç grlerinden, duyumlarından yararlandığını kabul etmekle birlikte bazı sosyal koŒulların bunu engelleyeceğini açıklamakta ve kendi temel tezini bu noktadan hareketle oluŒurmaktadır. KiŒilerin içinde buldukları sosyal yaŒamdan soyutlanmadığı sürece olayları algılama, gerçekleri görme biçiminin *buğulu gözlükler* ardından bakmaktan farksız olduğunu söyleyen Marx algıda yanlılığı buraya oturtmaktadır. Mardin'in betimlemesiyle, Marx'a göre insan içinde bulunduğu grubun ihtiyaçlarını ve tutkularını veya çıkarlarını yansıtan değerlerle sahneye çıkar. Hakikati yoğurması bu grubun değerleriyle yoğurmasıdır. İnsan, böylece, içinde *gmll* bulunduğu grubun değerlerinin dıŒına dŒen toplum unsurlarını algılamaz; algıda yanlılık budur (Mardin, 2004: 36).

Marx'ın ideolojiyi “yanlış bilinci” çağıran olumsuz bir atıfla kullandığı, kendi fikirlerinin yürütücülüğünü yapan Lenin'e gelmeden bir kez daha vurgulanmalıdır. Çünkü Lenin ideolojiyi, Marx'ın kullandığı anlamdan farklı, daha çok olumlu bir söylem ifade eden yönüyle ele almıŒtır.

Marx ile Lenin'in ayrıldığı yerde, 20. yy.'ın baŒlarında farklılaŒan ideoloji anlayıŒında, kitleleri peŒinden sürükleyecek olan fikrin bir ağrı yerine, koŒulların getirdiği bir eylem mekanizması olduğunu görmekteyiz. Bu koŒullar nelerdir ki, bireylerin kendilerini bulduğu bu koŒullar ideolojinin taraftarlığına hizmet etmektedir? (Mardin, 2004: 21)

1900'lü yılların başlangıcında kitle hareketinin ön plana çıktığını ve uyanan kitle bilincinin sonuçlarının toplumların gidişatını etkilediğini görmekteyiz. Kitleleri yönlendirme, yönetme noktasında yeni inançlara ihtiyaç duyulması, Lenin'in ideolojiyi koyduğu yeri anlaşılır kılmaktadır.

1900'lü yıllar yalnızca "kitle" psikolojisinin değil, aynı zamanda bir *başkaldırımın* da sahnede olduğu yılları beraberinde getirmiştir. 18. ve 19. yy.ların yüzeysel usçuluğuna ve dünyayı basit fiziki bilimler mantığıyla değerlendirmeye karşı çıkan düşünürler, insanın eylemlerini yönlendiren iradesinin gözden kaçırıldığını iddia etmektedirler. Schopenhaur ile başlayan bu akım daha çok Nietzsche'nin felsefesinde olgunlaşmış; Freud'un düşünceleriyle de yayılma, uygulama alanı bulmuştur.

Schopenhaur kişiliğin özünde bulunan özelliklerin gerçekliği algılamada engel oluşturduğunu, gerçeği maskeleyenin kişiliğin yapısındaki bazı itişler olduğunu belirtmektedir. Marx ile aynı görüşü paylaşan Schopenhaur, doğru ile yanlış bilgidan bahsetmekte ve doru olana ulaşmak için, maskenin ardına bakılması gerektiğini savunmaktadır. Schopenhaur'un izinden gelen, yalnız, doğru ya da yanlış diye kesin çizgiyle ayrılmış gerçeklikler olmadığını ileri süren Nietzsche oldukça radikalize yorumlarda bulunmuştur. Nesnel gerçekliği kabul etmeyen ve kişinin kurulu bir yanılgılar dünyasında yaşadığını öne süren Nietzsche, bu yanılgıları bilinçli olmayan yalanlar olarak yorumlamaktadır. Gerçek denilen şeyin kişinin ihtiyaç duyduğu duygulanımlar/istekler sonucunda inşa ettiği/edildiği anlamına gelen bu öngörü, yirminci yüzyıl içinde soyutluğun gündemde oluşunun bir işaretidir. Nietzsche bireylerin dış dünyaya ait gerçekleri olduğu gibi görmelerini değil, onların altında yatan istenci okumaları gerektiğini anlatmakta ve davranışlarına bu derindeki bilinçle yön vermelerini beklemektedir. Bu bakış açısı yanlı görüş açısından faşist düşünceyle kesişmektedir. Sosyalist hareketin altında yatan grup psikolojisinin faşist hareketteki ikamesi, kişinin içindeki bu dürtüyü ortaya çıkarma çabası/isteği olmaktadır.

Freud, Marx'ın getirdiği bakış açısına, yani bireyleri yanlı algıya götüren nedenleri sorgulamasına kişilik yapısını eklemiştir. Bu bağlamda, Freud ile Marx iki ayrı görüşten çok aynı fikrin iki ayrı örneğini göstermektedirler (Geuss, 2002).

Freud Marx'ın yanlış(ı) *bilmeye* getirdiği “sosyal koşullar” açıklamasını, kişileri yanlışla götürenin yaşadığı toplumsal durum olmadığını, bireylerin kişilik sorunlarının gerçek olandan sapmalara neden olduğunu iddia ederek yanlış algı söylemini güçlendirmiştir. Freud'un kişilik yapısına ilişkin geliştirdiği bilinç ve bilinçaltına ilişkin temel önermenin parçaları olan id, ego, süper ego katmanları, ona göre, bu sapmaları açıklamaktadır. Kişinin içinden gelen dürtüleriyle, güdülerini şekillendiren süper egonun çarpışmasının ardından çelişkili sonuçlar ortaya çıkacaksa, kişi bunları davranış moduna sokmaktansa ertelemeyi, çoğu zaman ise bastırmayı tercih etmektedir. Bu bastırılmış istençler, kişinin bir başka davranışında gerçeği maskeleyecek şekilde ortaya çıkmakta ve neden olan içsel sorunsalı gizlemektedir.

İnsanın bilinçaltında yer eden bu tarz isteklerin, arzuların, sorunların sosyal yaşamdaki görüntüsünü **projeksiyon** betimlemesi açıklayan Freud, kişilerin boşlukta kalan ve tatmin edilmeye ihtiyaç duyan yönlerinin, kişinin yaptığı eylemlerde ya da inandığı gerçeklerde görülebileceğini iddia etmektedir. Kişinin içinde bastırmak zorunda kaldığı duyguları açığa vurduğu yerlerde ideolojik bağlanmalar olduğuna dikkat çeken Freud, buna örnek olarak dini vermiştir. Freud'un fikri kabulüyle hareket eden başka düşünürler de benzer mekanizması kişilerin siyasi davranışlarının ardında yatan dürtüyü açıklarken kullanmışlardır (Lasswell, 1950'den akt. Mardin, 2004: 47).

İdeolojinin diğer bir yüzü olan ve temeli sosyal bilim araştırma mantığı üzerine kurulan bilgi sosyolojisi bağlamında karşımıza çıkan tanımlamalardır. Dilthey'in “anlam” üzerine söylemlerini sosyal bilimlerde değer tartışmalarıyla özdeşleştirebiliriz. Kültür bilimlerinin dayanağı fiziksel bulgular değil, *sosyal* olgulardır. Sosyal olguların ise *anımları* olur (Mardin, 2004: 51). Bu anlamların özü ise “dışarı”ya değil, içeriye açılan bir pencere yardımıyla görülebilir. Sosyal davranışların toplumsal yönü olduğu kadar kişiyi o davranışa götüren içkin bir “değer”ler sistemi de vardır ve o sosyal davranışını kişinin değerlerinden, yüklediği anlamlarından soyutlamaya çalışmak imkânsızdır. Sonuç olarak, insanlar olaylara kendi gözlüklerinden bakma eğilimindedirler. Bu paralelde Dilthey'e göre, kişi tarihe de, yaptığı çalışmalara da kendi değer bakış açısıyla yaklaşır; aksi olası değildir. Bir sosyal bilimci sosyal gerçekleri anlamak için tercihler yapmak durumundadır.

Bu bağlamda Dilthey ile ayrılan ama aslında bu yeni görüşüyle, sosyal bilimlerde doğru bilgi nedir çalışmalarına, farklı bir açıdan katkı yapan Rickert ise, sosyal gerçeklerin ancak kendi gerçekleştiği tarih koşulları içinde anlamının mümkün olduğunu ileri sürmüştür. Daha geniş bir anlatımla, sosyal olguları anlamak için söz konusu olayın gerçekleştiği tarihsel-ve özelde kültürel, toplumsal- durumu bütünüyle anlamak gereklidir. Sosyal gerçekleri, fiziksel gerçeklerden ayıran *tarihsellik*tir; o halde ancak aynı/benzer tarihi imkânlar dâhilinde o sosyal gerçekler anlaşılabilir. Bir gerçekliği kavramak ve ona dair anlamlar çıkarmak, yeni söylemler üretmek istiyorsak, önce sözü edilen tarihi yaşamak/yaşatmak gereklidir.

Dilthey ve Rickert'ın görüşlerini de kendi perspektifine katan Weber, hem olguları anlamada değerlerin rolünü hem de tarihin bir bütün olarak hesaba katılması gerekliliğini kabul etmiştir. Ancak Weber bu iki görüşün bulanıklıklarını getirdiği çözümler çerçevesinde gidererek sosyal olanı anlamaya yeni bakışlar eklemiştir.

Weber tarihi *kendi* koşulları içinde bir bütün olarak değerlendirmenin mümkün olmadığını dile getirmekte, aynı zamanda bunu gerekli de görmemektedir. Ona göre tarihi anlamayı olası kılacak her toplumsal ya da kültürel durumun, zamanının belirgin özelliklerini taşıyan toplumsal kurumları ya da inanışları çerçevesinde, *diğerleriyle* örtüşebileceği benzer özellikte ürünleri, nosyonları mevcuttur. Bu çakışma alanları (Mardin, 2004: 55), tarihi parçalamadan yine *kendi* içinde anlaşılmasına hizmet ederken, bütünün yaratabileceği karmaşıklığa da engel olarak doğru analizlere ulaşımı kolaylaştıracaktır.

Weber'in değerler konusundaki görüşü, aynı zamanda onun bilim yapma anlayışını da ortaya koymaktadır. Weber araştırma sürecinde değer varlığını önemsemekte, onu sürecin bir parçası olarak görmekte fakat araştırmaya için olan bu değerlerin yol açabileceği subjektif etkiyi elimine etmeyi gerekli görmektedir. Bu amaçla, bilim adamının sahip olduğu değerlerin adeta araştırmanın diğer unsurları gibi görülmesiyle, bir diğer ifadeyle hangi değerlerin benimsediğinin farkında olunarak “değer yönlendirici etki”sinin giderilebileceğini iddia etmektedir. Weber'e göre bilim adamının bilim yaparken zihninde tuttuğu bu rasyonel tercih şekli, hem kendisinin hem çalışmasının güvenilirliğini sağlayacaktır.

Weber'in tesirinde kalıp objektif, sosyal duruma bağılı olmayan bilginin mümkün olup olmadığını araştıran (Mardin, 2004: 57), ideoloji konusuna açılım sağlayan diğeri bir düşünür Karl Mannheim'dır. Mannheim'ı önemli kılan, Marx ile Weber düşüncelerinden etkilenecek oluşturduğu "ideoloji ve ütopya" tezinin yanı sıra bilincin oluşum sürecini, kavramların tarihsel ve toplumsal belirlenmişliğinden hareketle başlayan bilginin sosyolojik incelenmesine dönüştürmesidir (Mannheim, 2004). Mannheim, ideoloji ve ütopya'da, olanakları kısıt olanların geleceğe umut bağlamalarından kaynaklanan *ütopyacı* düşünceyi, çıkarı statükonun korunmasına bağılı olanlar tarafından ortaya atılan *ideolojik* düşünceye karşıt bir çizgide ele almıştır (Marshall, 1999: 471).

Mannheim, bilgi sosyolojisini, Marx'ın tarihsel materyalizm görüşüne sahip çıkarak kişilerin zamansal koşulların etkisi altında düşündükleri, toplumda kullanılan tamamlayıcı olguların ya da kavramların çağın özelliklerini primer olarak taşıdığı iddiasıyla kurgulamıştır. Bilgiye bakış noktasında ise Weber'den esinlenen Mannheim, idealist yaklaşımı da bilginin sosyolojisine dâhil etmiştir.

Bugün, idealist bakış açısının Wilhelm Dilthey önderliğinde Heidelberg Okulu tarafından devam ettirildiğini görürüz. Daha çok subjektivist filozoflar tarafından benimsenen görüşlerin, bir anlamda Marx'ın ideoloji kavramını bir sınıf ya da statünün düşünceleri olarak göstermesine karşı bir cevap olarak algılanması mümkündür. Ancak Neo-hegelian akımından etkilenen, Heidelberg Okulu öğrencilerinden George Lukacs, idealizmi, ideolojinin Marx'ın savunduğu "çıkarcı temelli" (interest-based) materyalist doğasına yakınlaştırmıştır. Heidelberg Okulu ideolojiyi, bir dünya görüşü olarak kabul etmektedir (Weiss ve Miller, 1987). İdeolojinin kökenlerini *maddesel düşünceye* indirgenmesini reddetmekte; herhangi bir entelektüel oluşumun hâkim çağa ilişkin paradigmasını temsil ettiğini savunmaktadırlar. Lukacs ise çalışmalarıyla, ideolojiyi bir dünya görüşü olarak ele alırken, içinde olduğu tarihsel duruştan bağımsız olarak farklı sınıftaki insanların farklı dünya görüşleri olabileceğini tartışmıştır (Weiss ve Miller, 1987).

1.1.2. İdealizm-Materyalizm Ayrımı

Bir sosyal fenomeni metodolojik yetkinlik kapsamına sokmak için, onun sosyal düzeni açıklayan (explanation), sebep-sonuç ilişkili yorumlarla anlam kazanan bir gerçeklik olması yeterli gelmez; aynı zamanda kendini yenileyen/yeren bir sürecin de öznesi olması beklenir. Kendi içinde çelişigiyle beslenen dinamik yapının sujesi olan fenomen, bu şekilde değişime açık olduğu kadar değişimin meşruluğu bağlamında da soruların ardını keser (Scherer, 2003). İdeolojinin bu yöndeki potansiyeli onu örgüt teorisi içinde benzerlerinden ayırmakta; farklı metotların benimsenebilirliği ile kavramsal açılımlar kazanma imkanı yaratmaktadır.

İdeolojinin bir örgütte nasıl algılandığını tanımlamak bakış açısı sorunsalıdır. Bu sorunsal var olan düzeyler arasında uygun olanın seçilimi ile kapsam dâhilinde sonuçlar üretir. İdeoloji kavramı, ontolojik düzeyde bireyselci bakışın veya bütünsel anlayışın temel oluşturduğu metodolojiler aracılığıyla tartışılmaktadır. Bu metodolojilerin ürettiği yaklaşımlar, örgütte ideolojinin yerini anlamayı kolaylaştırmaktadır.

Yapının-içindeki aktörlerle birlikte- bulunduğu konum/fonksiyon itibariyle açıklanabileceğini savunan fonksiyonelci anlayışın yanı sıra yapının aktörlerin eylemlerinin bir sonucu olduğunu iddia eden modellerin ideolojiyi konumlandığı yer, bu iki temel ontolojik alanın içinde kalmaktadır. *Fonksiyonalist* bakış, sosyal fenomenin “teknik” boyutlarını ortaya atarken, *bireyselci* görüş olayların davranışa dayalı soyut yönlerini açığa çıkarmaktadır. Yine, *yorumsamacı-eleştirel* perspektiflerle karşımıza çıkan tartışmalar ideolojinin örgütte yer almasını konu edinirken, benzer ikilikle devam eder: ideoloji bireylerin davranış modlarından-seremoniler, ritüeller, mitler gibi- biridir veya ideoloji sosyal düzen içerisinde devinen bir gerçekliktir. Bu kabuller bizi eş düzey tartışma zemini olan *idealizm-materyalizm* ikiliğine yaklaştırmaktadır. Mind-body tartışması olarak yorumlanan bu ikilik, mental(zihinsel) ve/veya ruhsal dünya versus fiziksel dünyaya karşılık gelmektedir (Adler ve Borys, 1993; Weiss ve Miller, 1987) ki bu da birey ve madde ayrımının belirginliğini şeffaflaştırmaktadır.

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 seçicilikleri 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). Bireyler, örgütün tıpkı diğer bileşenleri gibi parçalarıdır ve onların yeri buldukları fonksiyon itibariyle anlamlıdır. Bireylerin karar verme sürecindeki ya da üretim/yönetim pozisyonları gibi “gerçek” yönlerine atıf yapan bu bakış açısı, örgütün nesnel yönlerini tartışma kapsamına alır. 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, oluşumları 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 içerisindedir. Yine aynı şekilde yeniliğin çevrede meydana gelen değişimler sonucunda oluşması, örgütün onu yapısına uyumlaştırma süresinden 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 ideolojinin kendisidir. Bir örgütün kendisinin oluşturduğu ideolojilerden farklı olarak çevrenin algılarını, düzenini taşıyan ideolojiler, yapının mekanik ve fiziksel oluşumuna yansır. Eğer hiyerarşik düzen algısı, yönetici, yönetici yardımcıları, alt çalışanlardan oluşur düşüncesinde ise, yapı, alternatifini düşünülmezsizin bu kalıpla oturur. Toplum içerikli ideolojiler hazır; 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; örgütün varoluş amacından ayrı düşer. İdeoloji özgün doğasından koparılmamalıdır; örgüt içinde, kişilerin kendi çıkarları (interest) doğrultusunda bir üst fenomen olarak şekillenen ideoloji, yapı temelli (structurally based) konumlandırılmalıdır (Weiss ve Miller, 1987). Weiss ve Miller'in ideolojinin yorumsamacı gözle ele alınmasına karşı çıkan bakışı, inceden ideolojinin dokunulmazlığına değmekte ve materyalist duruşun bir örneği olarak bireylere indirgenen ideolojiyi reddetmektedir. Diğer bir deyişle, Weiss ve Miller ideolojinin, bir örgütün içinde bireyleri bir arada tutan değerler, inançlar toplamı olarak tanımlanmasını kabul etmemektedirler. Paylaşılan değerler, ritüeller, sembollerin bir ortaklıkla örgüte ideolojik bir çerçeve çizecek özellikte olmayacağını çünkü bireylerin, grupların ilgilerinin farklı olabileceğini; yönetim tarafından oluşturulan suni ideolojilerin yalnız örgütün yapısını korumak adına olabileceğini savunmaktadırlar.

Örgütsel yapının ve teknolojinin odağı olan objektif fenomene dair yapılan araştırmaların birbiriyle güçlü ya da daim ilişkili hiçbir değer içermediğini belirten Starbuck (1982) ise, bu tarz çalışmaların örgüt düzeyindeki soyut bağlamlı krizleri çözmek için yetersiz ve yüzeysel olduğunu nakletmektedir. Örgütlerin kendilerine ait ideolojilerinin ve buldukları makro çevrenin ideolojilerinin neden olabileceği sorunların yapısal ya da maddesel bakışla çözülemez oluşu Starbuck'ın bu iddiasını doğrulamaktadır. Örgüt çalışmalarında sadece gözlem veya kantitatif metotların yeterli olmadığı, alternatif yollarla desteklenme ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Bu bağlamda etkileşim halindeki ideolojiyi parçalara ayırarak özde nitel araştırmalara girmek, anlamlı ve çözücü sonuçlara ulaşma açısından kabule daha yakındır.

İdeolojiyi kişilerin inanç sistemlerinden birine bağlayan idealist bakışın genel çerçevesi, örgütün düşünsel (ideational) yönleriyle (inançlar ya da normlar gibi) çizilmiştir. 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 idealizm, birey odaklı tercihleri yapı mimarı kabul eder. Birey yalnızca duygusal hareket eden bir figür değil, fakat aynı zamanda kendisi için neyin doğru olduğuna karar verebilen rasyonel bir varlıktır. Tercihlerinin şekillendirdiği yapılar da bu paralelde onu yansıtırken doğru izdüşümü vereceklerdir.

İnsan faktörünün, güç, dil, istekler, kurallar gibi örgüt üzerindeki etkisine öncelik veren idealist bakış açısı, bu şekilde örgütün politik ve sembolik etkenlerini ön plana çıkarmış olur (Weiss ve Miller, 1987; Adler ve Borys, 1993). İdeoloji bu iki etkene etkiyen bir üst paradigmadır. İdeoloji, politik süreçlerin ve sembolik ifadelerin sahiplenicisi kişilerin, pozisyonlarını veya kurumlarını ister yorumlarken ister oluştururken okumak zorunda oldukları prospektüsleridir.

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.

1.2. Örgütte İdeoloji Tanımlamaları

Örgüt içerisinde ideolojinin konumlandırılışı, örgüt ile ideolojinin kesiştiği noktaların açılımında kendini göstermektedir. Bu açılımlar, ideoloji tartışmaları temelinde anlaşılacak metin çalışmaları olup; odağını örgüt olgusuna kaydırmış bakışların, kültür, strateji, amaçlar, çalışanlar, gruplar, yöneticiler ile işleyen sistemin ideoloji aracılığıyla yansıttığı özelliklerini verme gayreti olarak görülebilir.

Örgütte ideolojiyi anlamak için, öncelikle ideolojinin nerelerden kaynaklanabileceğini görmek, sonrasında örgüt dinamiklerinin kavramsal arka planına oturan ideolojik temaların ne ifade ettiğini tanımlamak üzere kullanılan yolların üzerinden geçmek gerekmektedir. Bu sayede, örgütte ideoloji hakkında kesin yargılara ulaşmak ve anlayışlarında farklılaşan yerlere temas etmek mümkün olacaktır. Kurumsal ideoloji böylesi bir farklılığın ürünüdür. Kurumsal ideolojinin örgüte neler kazandırabileceği, aynı zamanda örgüt yapısında ve işleyişinde neleri gereksindiği bu bölümün girdiği bir diğer konudur.

1.2.1. İdeolojinin Kaynak(lık)ları

Örgütte ideolojinin tanımlanmasına ve yorumlanmasına gelmeden, ideolojinin ne(re)lerden kaynaklanabileceği sorusunun cevabını bulmak gerekmektedir. Beyer'in buna cevaben belirlediği parametreler, bugün ideolojinin kaynaklarını tanımlayanlar tarafından en çok atfi almaktadır. Beyer'e göre ideolojiler; **kültürel, sosyal, örgütsel ve rol setleri** kaynaklıdır (Beyer, 1981: 168).

Kültürel düzeydeki ideolojiler, ulusal sınırları aşan, bir anlamda evrensel olan daha makro çaptaki sistemlerin ideolojileridir. Protestanizm, kapitalizm⁴ ya da tarihsel seyir içindeki yönetim bilimin ideolojisi Beyer tarafından kültürel odaklı ideolojilere verilen örneklerdir. *Sosyal sistem düzeyindeki ideolojiler*, bir ulusun belli bir zaman diliminde, sosyo-politik ve ekonomik durumunun okumasını yapan ideolojilerdir. Komünist veya sosyalist rejimle yönetilen ülkelerde bulunan firmaların, açık ya da örtülü, belli bir ideoloji karşısında aldıkları tutum ve davranışların incelenmesi bu bakış açısının ürünüdür⁵. Bu iki düzeyin kesiştiği yerde (ulusal kültür) ideoloji çalışmalarının fazlaştığını vurgulayan Beyer, birçok önemli çıkarsamaların bu düzeyden kaynaklandığını örneklerle sıralamaktadır. Ülkelerin kendi kültürel yapılarının “ne gibi” (tarihsel, kültürel, politik, ekonomik karakterler açısından) yönetsel ideolojiler ürettiğini açıklayan Bendix (1956)’in çalışması, bu bağlama verilebilecek birincil kaynaktır (akt. Beyer, 1981). Özellikle, ülkeler arası yönetsel ideoloji karşılaştırmalarında, -öncülleri ve gerekçeleriyle birlikte-farklı kültürlerin, yönetim ideolojisine nasıl etkiğini anlamlı sonuçlar doğurmak amacıyla aktarıldığı incelemelerde, ulusal kültür kaynağı olarak ideolojiler önem taşımaktadır (Beyer, 1981: 169).

Örgüt kaynaklı ideolojiler, bir organizasyonun kendine ait, özel ideolojilerini içerir. *Rol kurmaları* ise, sendika gibi özel bir amaçla bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin kendilerince oluşturulan, yaratılan ideolojilerine karşılık gelir.

Örgütün kuruluş aşamasında belirlediği değerleri, iş yapma biçimi onun örgüt ideolojisi geliştirmesine taban oluştururken, birebir lider pozisyonundaki kişilerin örgüt adına yaptıkları tercihler de ideolojinin gelişmesine etkir (Pettigrew, 1979). Sadece kurucu lider değil, üst yöneticiler ve kurum için politikalar üreten yönetici konumundaki profesyoneller de, örgütün dinamiğine göre ideoloji oluşumunda paya sahip olabilirler (Beyer, 1981; Macmillan, 1983).

Ayrıca sosyal ilişki ağları ideolojinin benimsenmesinde ve yaygınlaşmasında oldukça önemli role sahiptir. Bu hem örgüt içi bireylerarası etkileşimde hem de örgütün

⁴ Günümüzde yeni kapitalist sistemin piyasa koşullarında yol açtığı değişimlere karşın örgütlerin bu düzenle olan ilişkisini ve özelde yöneticilerin dünya görüşlerini şekillendirmesindeki etkisini içeren çalışmalar buna örnektir.

⁵ Kibbutizm çalışmaları bu bağlama verilecek örneklerdendir: (Simons ve Ingram, 1997).

bulunduğu sektörel ve çevresel ilişki türlerinde geçerlidir. Bireylerin ve örgütlerin değerlerinin karşılaştırılması ve paylaşımı ideolojinin birbiri içindeki etkileşimi (interaction) ve çatışma üretme potansiyeli ile örtüşür. Örgütün yapısı da benzer şekilde ideolojinin ortaya çıkış ve yayılım sürecine etkir. 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; Starbuck, 1882). Büyük ölçekli yapılarda ideoloji, kontrol mekanizması kaynağı olabilmektedir (Arrow, 1964; Smucker, 1977). Örgüt içi kontrolün ideolojiyle ilişkisi ise, yalnızca açıkça uygulamaya konmuş kurallardan değil, inanç sisteminin kontrolöre sağladığı gücün katkısından ileri gelir (Smucker, 1977; Beyer, 1981).

1.2.2. İdeoloji ve İma Ettikleri

— İdeoloji: Anlama Anahtarı

İdeolojiyi, “belirli sosyal düzenlemelerin doğruluğuna ilişkin açıklamaları ve bu açıklamaların ışığında nelerin yapılması gerektiğini içeren, sosyal dünyayla ve onun işleyişle ilgili inançlar seti” olarak tanımlayan Wilson (1973), ideolojiye makro bir açılım sunar (akt. Simons ve Ingram, 1997).

İdeolojiyi “kısa döngülü sosyal süreç” olarak gören Smelser (1963) ise (akt. Pettigrew, 1979), bireylerin sosyal bağlamla olan ilişkisinin kişisel değerleriyle biçimlenişine ve sonunda aktif katılımına sevk eden bir işleyişi özetlemektedir. Smelser’a göre ideoloji, 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: 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).

İdeoloji, mikro seviyede, kişilerin eyleme açtıkları dünyalarını özdeşleştirdikleri düşünsel dayanaklarıdır. Bu dayanakların kimler için ne ifade ettiğinden çok, ne ölçüde iyi/doğru ya da kötü/yanlış olduğunun ötesinde, neyi harekete geçirdikleri önemlidir. Harekete ivme gücünü veren benimseyişler, birbirine bağ(ım)lı anlamlar silsilesinin davranışa yansıyan yüzüdür. Bu yapısal-içkin ve aşkın- eşgüdümle eylemin korunması demek olan ideolojik hareket, düşünümSELLikten uzak duramaz.

— *İdeoloji: Ortaklık ve Aidiyet Duygusunun Adı*

Dünya görüşünü rasyonalize eden ideolojiler, kişilerin kendilerini ifade edebilecekleri bir alan yaratarak, kişisel tercihlerini daim kılacakları ve tatmin duyacakları bu rolü bireylere vermiş olurlar (Beyer, 1981). Aynı inanca sahip bu kişilerin aralarında hissettikleri ortaklık duygusu, onları birbirine bağlayarak bir dayanışmanın ortaya çıkışına zemin hazırlar (Apter, 1964'den akt. Smircich, 1983; Beyer, 1981).

İdeoloji buradan hareketle “kişileri bir arada tutan ve dünya görüşlerini sebep-sonuç ilişkileriyle açıklayan birbiriyle ilişkili inançlar seti” olarak tanımlanır (Beyer, 1981: 169). İdeoloji, “inanç” ve “eylem” ikilisinin bağlanması sonucu oluşur. Bu oluşumun göstereceği neticeler bağlanma çeşidiyle ilişkilidir ve bu çeşitlilik ideolojinin kaynaklık ettiği bütüne uyarlanmış rehber yönünü karşılamaktadır. Bütün dediğimiz, kültür, sosyal yaşam, örgütler ya da daha mikro seviyede gruplar gibi parçaları bir arada tutabilen oluşum kapsamında meydana gelen bu bağlanmalar, davranışlara rehber olurken ortaklığın verdiği güç ile de bütün içinde dayanışmanın gelişmesine ve politikalar üretilmesine yardımcı olur.

Dunbar, Dutton ve Torbet (1982) ideolojiyi Beyer'den (1981) farklı olarak, belli bir zamanda, belli bir mekânda paylaşılan sosyal tecrübeler şeklinde adlandırmaktadırlar. Paylaşımın bir aidiyet getireceğini vurgulayan bu tanımlama, ideolojinin ortak inançlar etrafında oluşmasına ilaveten mekânların bu ortaklığı pekiştirdiğine ve kalıcılığına hizmet ettiğine dair bir açılım sunmaktadır.

Örgütlerde, ortak bir mekânda toplanan çoğul yaşamların bulunduğu yerlerde, bireylerin paylaşımına açık kimlikleri tecrübelerin yönlendirişi ile şekillenmektedir. Bu şekil alma sürecinde, paylaşımların bir üst anlatıda gerçekleşmesi, bireylerin tecrübe ettiklerine güven duymalarına, paylaşımından aldıkları tatminin yüksek olmasına neden olur. Bu

tatmin sayesinde, çalışanlardaki aitlik duygusu, öznelliğin yalnızlık yaralarının yerine geçer ve sosyalleştikleri ortamı kendisinden parça olarak benimsemeye meyleder. Nitekim bir örgütün çalışanlar arasında ortaklık duygusunu inşa etmesinde bireylerde uyanan bu tatminin rolü büyüktür.

İdeolojinin bu ortaklık ve aidiyet temaları, ideolojiyi kendi konularına dâhil eden psikoloji ve sosyal psikolojinin yaklaşımlarındaki ayrılığa işaret etmektedir. Örgütlerde ideolojinin varlığı, psikolojinin incelediği bireylerin davranışlarından farklı olarak daha stabil, 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. Weiss ve Miller'in (1987) çıkarların yapı oluşumlarında ideoloji tanımlamasını bu bağlamda yanlış bulan Beyer vd. (1988) örgütsel ideolojinin kişilerin ya da bir grubun toplam ideolojilerinden daha fazlası olduğunu iddia etmektedirler. Örgütlerde ideoloji, ulusal kültürü, sosyal sınıfları, profesyonel grupları, formel organizasyonları, alt yapılanmaları (organizational subunits) içeren geniş bir kapsama sahiptir (Beyer vd., 1988: 483)

—İdeoloji: Faaliyetlerin Doğrulayıcısı

İdeolojiler, örgütlerin var oluşlarının ve faaliyetlerinin meşruluğunu sağlamakla (Katz ve Kahn, 1978'den aktaran Lang, 1992) görevlidirler. Bir başka ifadeyle, bir örgütün aradığı, faaliyetlerini sürdürmek, örgüt içinde üyelerini bir arada tutabilmek için ihtiyaç duyduğu meşruluk, bir kurumun nasıl çalıştığına dair var olan sosyal düzendeki ideolojilere uyumluluğuyla kazanılır (Starbuck, 1982).

Örgütlerde ideoloji, doğrulayıcılığını eylemlere rehber olan özelliğinden almaktadır. Bu, çalışanlara kullanmaları gereken aracı, tanımlarında içkin olarak sunduğu anlamına gelmektedir.

—İdeoloji: Çatışma ve Etkileşim Kaynağı

Örgütsel dizaynda karar verme sürecinde karşımıza çıkan ideoloji etkisi, örgütün içerisinde çatışma (conflict) bağlamında kendini hissettirmektedir. Abravanel (1983) ideolojiyi, sonuçları itibariyle kendi içinde sıklıkla çelişkiler üreten ancak örgütün

devamlılığına ve kimliğinin tanımlanmasına hizmet eden baskın bir inanç sistemi ve temel düşünce seti olarak tanımlamaktadır (akt. Weiss, Miller; 1987).

İdeolojilerin uygulamaya etkiyişini anlamak için “dâhili” ve “harici” etkileri incelemek gerekmektedir. *İç etki*, örgütün prensipleri ile diğer karakteristiklerinin etkileşimiyle şekillenir. Örneğin, örgütün büyüklüğü eşitlikçi bir prensibi kaldırmazken, bu durum kapitalist ideolojide uyum içinde işler. Bu etkileşim ideolojinin idiosenkronik özelliğidir (Starbuck, 1982: 9–13).

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, uygulamadaki davranışları aracılığıyla örgüt içinde etkileşime kaynaklı edeceklerdir (Starbuck, 1982).

—*İdeoloji: Kontrol ve Baskı Aracı*

Weiss ve Miller’e (1987) göre, sosyal yapının bir örneği olan örgütler bünyelerindeki çelişkileri görmezden gelerek toplu bir inanç ortaklığının yürütüldüğü birimler olamaz; bu saptama güvenirlikten uzaktır. İdeolojinin bu yönlü kullanımının ancak büyük ölçekli örgütlerin kontrolü ve yönetimi elinde tutmak için yöneticiler tarafından benimsenen bürokratik bir araç olabileceğini iddia eder. Ona göre, örgütler büyüdükçe kaçınılmaz olarak her yere yetişememekte ve boşlukta kalan inançla, güvenle ilgili yerler yönetimce oluşturulan böylesi ideolojilerle tamamlanmaktadır.

Yine ideoloji tartışmaları içinde yer alan ve Bendix tarafından bir uygulamayla ispatlanmaya çalışılan ideolojinin baskı aracı olmasına meyilli yönü bu noktada vurgulanmaya değerdir. Bendix (1956), özellikle bürokratik tipli örgütlerde, büyük ölçekli ve kuralcı örgütlerde ideolojilerin iş yapma biçiminde içkin baskı mekanizması olabileceğini iddia etmektedir (akt. Weiss ve Miller, 1987).

İdeolojinin saydığımız özelliklerine bir örgüt türü olan üniversiteler uymaktadır. Bir anlama odaklanmış, kendini bu bağlamla özelleştirmiş, tanıtmış olan üniversitelerin bu gelenekçi yönlerinin paylaşımından ve ortaklıktan uzak olduğunu söyleyemeyiz. Aksine tam da benimsedikleri inanışları itibarıyla oldukça ideolojiktir. Anıldıkları söylem

çerçevesinde ekoldürler ve faaliyetleri bu sınırların içerisinde. Habermas ekolü, Avusturya veya Viyana okulu vb.

Bu noktada, ideolojinin özgürleştirici/baskıdan kurtarıcı ve etkileşime açık olup olmadığı gündeme getirilmelidir. Öncelikle ideolojiyi bir dünya görüşü olarak benimseme tarzı ve sonrasında içeriden, içgörüden ideolojiye bakış oldukça önemlidir. Herhangi bir inancı, değeri, düşünce sistemini içselleştirme biçimi, yukarıda zikrettiğimiz dolaylı anlam zinciri açısından önem taşımaktadır. Dünya görüşüne yalnızca başka bir gözlük takan bu benimseyişler, atgözlüğü takmaya benzer, yanlı algılamaya, algı seçiciliğine neden olacak türden kabullenmeleri içerdiği sürece etkileşime açık olamazlar. Etkileşime açık olmayan bir zihniyetin kendisini sürdürebilir kılması mümkün değildir. Bu bağlamda muhafazakârlık, ideolojikliği karşılamaz.

İdeoloji kendisini içselleştirdiği sürece özgürleştiricidir. Bizim dikkati çekmek istediğimiz yer burasıdır. Bu ince çizgi, ideolojinin pratik faydasını maksimuma çıkarmak için bir araç olarak kullanımını meşrulaştırarak üretimin niteliğinin ve niceliğinin artmasına olanak sağlamakta; geleceğe ilişkin çizdiği yol ile de kurumun varlığını garanti altına almaktadır.

1.2.3. Yönetimde İdeoloji

“Yönetimsel ideoloji” (managerial ideology) kavramlaştırması, *örgüt merkezli ideolojilere ve felsefelere ya da yönetimin otoritesine ve iş yapma anlayışına* karşılık gelmektedir (Simons ve Ingram, 1997). Son çağrışım -ki daha çok kurumsal ideoloji şeklinde kullanılır-, ideolojiyi ampirik bir fenomen olarak ele alırken, onu örgüte ve bireye etkileyen yönleriyle inceleme konusu yapar. Bir tarihsel birikim süreciyle birlikte anılan otorite kaynaklı yönetimsel ideoloji ise, Taylor’un bilimsel yönetim anlayışından, toplam kalite’ye, oradan şebeke yönetimine giden farklı yönetim anlayışlarını çağrıştırır.⁶

Yönetimsel ideolojiyi kuruma ait özel bir ideoloji olarak algılayan araştırmacılar, örgütün geneline yayılmış içkin inanç ve değer sistemini temsil eden kurumsal ideolojinin, performans artırıcı özelliği ile örgüte stratejik üstünlük yaratma aracı yönünü ön plana

⁶ Kültürel düzeyde ele alınışından farklı olarak yönetim düşüncesinin genel eğilimini yansıtan bir düşünce olarak yönetimsel ideoloji adına bugün tartışılan yeni kapitalizmin ruhundaki değişimlerdir (Chiapello ve Fairclough, 2002).

çıkartmaktadırlar (Goll ve Zeitz, 1991; Goll, 1995). *Kurumsal ideoloji*, kurucu yönetici ile başlayan yönetim sürecinde karar alma mekanizmasını biçimlendiren, örgütün stratejik yönetimini ideolojisiyle ilişkilendiren ve her iki bağlama ilişkin uygulamalarla birlikte, ideolojinin performans düzeyindeki etkinliğini inceleyen çalışmaları içermektedir.

Bir ideolojinin örgüt içinde devinim kazanması örgütün kuruluş mantığıyla öncüllü olarak ilişkilidir. Örgütün yapıtaşını oluşturan bu başlangıç/kuruluş noktası, yükselme ve gelişme noktalarının da referansını olmaktadır. Organizasyonun öz kaynağı olarak yorumlanabilecek bu yer aynı zamanda örgütlenme tarzının oluşum yeridir.

Yine benzer şekilde, ideolojinin örgütün kurucusu tarafından oluşturulduğuna dair yaygın bir kabul vardır (Goll, 1995; Simons ve Ingram, 1997; Pettigrew, 1979). Kurucu kişi, değerlerini, inançlarını, amaçlarını örgütün mayasına çalar; sonraki aşamalar bu temelle yükselir. İdeolojinin örgüte yayılması ve etkisi (diffusion and influence), kurucunun yönetici adaylarını seçmede (selection) örgütün inanç sistemiyle benzer özellik gösteren kişileri tercih etmesiyle başlar. Bu süreç seçilen yöneticilerin kendi birimleriyle uyumlu çalışanları işe almasıyla süreklilik kazanır ve yerleşen ideolojik görüşü etkin hale getirir.

Bir kuruma yayılan ideolojik değerler, birbiriyle çok ya da az ilişkili mit ya da doktrinler arasında gelişmektedir. Bu bağlamda örgütün alt birimlerinin kendilerine ait değerleri, bakış açıları ya da örgüt içine ideolojik olarak yerleşen değişen, dönüşen vizyonları olabilir (Goll, 1995). Ancak başlangıçtan seçimle kazanılan ortaklık, kişileri bir arada tutan inancın gelişimi ve zamanla ilerleyen amaç birliğinin görünmez destekçisi olma işlevini yerine getirmektedir.

Dunbar, Dutton, ve Torbert (1982) ayrıca, kişilerin buldukları pozisyonun ve edindikleri tecrübelerin örtüştüğü ideolojileri benimsediğini iddia etmektedirler. Yapılan araştırmalar, çalışanların örgütün ideolojisini buldukları pozisyon gereği ve/veya tecrübeleri sonucu benimsediklerini göstermektedir. Bu benimseme şekli, otoritenin görünmez gücü aracılığıyla olabildiği gibi profesyonellik gereği, bir anlamda dışarıya

karşı savunma gibi içgüdüsel bir benimseyişle kaçınılmaz olarak sahip çıkma şeklinde de olmaktadır (Dunbar vd., 1982).

1.2.3.1. Kurumsal ideolojinin kazandırdıkları

Kuruma özerk bir ideoloji geliştirmek, farklılık yaratma bağlamında örgütün seçebileceği ve uygulayabileceği yönetim anlayışlarından biridir. İdeolojinin bağlılık nosyonu (Mulhare, 1999), onu kültürün örgüt içindeki rolüne yakınlaştırmakta; ancak yönetim teknolojilerinin geldiği noktadan uzaklaştırmaktadır. Davranışların yönetimi, tekniklerin uygulanmasıyla değil, yönetimin belli kıstaslar altında geliştirecekleri politikalar çerçevesinde mümkün olabilmektedir. Bu bağlam, kurumsal ideolojinin özgünlüğünü pekiştirmekte; aynı zamanda kuruma ilişkin pratik düzeydeki marjinal yarar oranını yükseltmektedir.

Kuruma yayılmış ve nedeni sorgulanmadan kabul edilmiş inanç bileşkesi, çalışanların örgütle bütünleşmelerini ve yaptıkları işin kurum mantığında nereye gittiğini bildikleri bir *motive aracına* dönüştürmeyi kolaylaştırmaktadır. Kurumsal ideoloji, çalışanlardan üst kademeye kadar her seviyede çalışanın aynı bilinçle gerçekleştirdiği faaliyetler örgütün sürdürülebilirlik gücüne olumlu katkı yapmaktadır.

Her kurumun kendi dinamiklerine, özgül özelliklerine göre tanımladıkları ideolojileri, örgütsel faaliyetlerini tanımlamakta (Beyer, 1981; Pettigrew, 1979) ve stratejik kararları biçimlendirmektedir (Hambrick ve Mason, 1984'den akt. Goll, 1995).

İdeolojinin örgütün mekanik yapısının biçimlendirmesindeki rolünün yanı sıra işlevsel içeriği, örgütün rekabet unsurunun belirlenmesi, alt ve üst amaçların oluşturulması gibi biz dizi stratejik yönergeler (delegation) kılavuzluk etmektedir. Örgütsel ideolojinin bu anlamda stratejik eylemin bir aracı olması, onun kurum içerisinde açıktan benimsenişi ve örtülü işleyişi arasında bir kıyasa yöneltmektedir.

Örgütlerde meşruluk, ideoloji, değer ve yapı arasındaki ilişki söz konusu olduğunda sorulan soruların cevaplarında ortaya çıkmaktadır (Beyer, 1981: 175). İdeoloji ile örgüte ilişkin faaliyetlerin toparlayıcı bir sistem içinde belirlenmesinden öte tanımlanması, örgütün işlevleri için 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 ideoloji bütünseli altında benimsedikleri inanışların örgütsel eylemlere meşru referans dayanağı oluşturabilmesidir. Eylemlerin meşruluk kazanışı yalnızca örgüt içi ile sınırlı kalmaz; açıktan kabul edip, ilan edilen kurumsal ideoloji aracılığıyla örgütün çevresine karşı yürütölen faaliyetler de meşruluk kazanır (Thompson, 1980; Pfeffer, 1981'den akt. Starbuck, 1982).

Macmillan'a (1983) göre bir kurumun ideolojisini ilan etmesinin;

- firmanın faaliyet alanını,
- çalışanların birbirleriyle ve dış çevreyle olan ilişkilerini,
- iş yapma ahlakını ve tercihini,
- rekabet konumunu
- politikalarını, ayrıca yönetim stilini ve bir bütün olarak yaptığı işlerini ve aldığı kararlarını belirlemede öncelikle yönetime kılavuz vazifesini gördüğünü dile getirmektedir. Sonrasında, herkes tarafından bilinen kurumsal ideolojilerin firmaya üstünlük ve dinamiklik kattığını savunmaktadır (s. 71-72). Macmillan, kurumsal ideolojinin getireceği yararları sıralarken, bir bildirge gibi yönetim bünyesinin tamamınca bilinen yönetimlere özgü ideolojilerden yararlanmaktadır.

—Kurumun Kazandığı İdeolojinin Yönetimi

Çalışanların, örgüt adına en iyi olanın benimsedikleri ideoloji olduğuna inanmaları ve inanç birliğinin kazanılması için alternatif ve/veya zorunlu destek mekanizmalarına (Macmillan, 1983) ihtiyaç vardır. Çalışanların içsel bağlılık destekleyicilerine alternatif, yönetimin bilinçli telkinidir.

Bir kurumun kurumsal ideoloji tercihi, yöneticilerinin yönetim anlayışlarında başlamaktadır. Ancak tıpkı kurumsal kültürde olduğü gibi, kurumsal ideolojinin de örgütün geneline sindirilmesi ve kabul görmesi için yöneticilerin politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Bir takım sembolik, sloganik ifadeler ya da örgüt ruhunu bir arada tutmaya yönelik hikâyeler, ritüeller bu tarz politikaların örgütle kesiştiği yerlerde devreye girmektedir. Yalnızca üst yönetimin değil, çalışan orta sınıf yöneticilerin bilinçli gayretleri ile işleyen ve kuruma ait olma vasfını kazanan uygulamalar için *ideoloji yönetimi* pratikleri Macmillan'ın çalışmasının örnek politikalarıdır (Macmillan, 1983).

Macmillan'a göre, kurumsal ideolojinin oluşturulmasında ve yönetiminde kurumun ilk yılları çok önemlidir. Bu bağlamda ara kademe yöneticilerin seçimine önem veren bu anlayış, işlerin yürütülmesinde başlangıçta kurulan düzeninin gerekliliğine vurgu yaptığı kadar danışman çalışanları da kurum için vazgeçilmez politikalardan biri olarak önemsemektedir. Yine devamında bu yönetsel duruşun, yönetimin kurumsal ideolojiyi çalışanlara benimsetmek amacıyla her türlü açıklama, inandırma, tartışmaya açma gibi uygulayacağı davranışlarla ideolojinin güçlendirilmesinden bahsetmektedir.

Macmillan'ın güçlendirme aracı olarak gördüğü diğer bir yönetim biçimi ise ödül sistemidir. Formel yollardan çalışanın kendisinin ya da ailesinin ödüllendirilmesini önermekte; bu sistemin ideolojik prensiplerin yaygınlaşması ve kabulünde destekleyici rol üstleneceğini belirtmektedir (s. 75).

Kurumsal ideolojinin yönetilmesinde karşılaşılan zorluklar için Macmillan, ideolojinin dış etkenlerin ve kişisel tercihlerin etkileşimine dikkat çekmektedir. Bunun için disiplinli fakat değişimlere toleranslı bir süreç izlenmesi gerektiğini dile getiren Macmillan, her kurum için ortak bir ideolojinin geliştirilmesinin mümkün olmadığını da belirtmektedir. Bu durumun ancak üst yönetimin, altlarına da katarak oluşturduğu ortak amaç birliği etrafında geliştireceği bilinçli tavırları ve yönlendirmesi ile aşılabileceğini bir kez daha vurgulamaktadır (s. 76).

1.2.3.2. Yönetimde Otorite ve İdeoloji

İdeolojinin örgütün içindeki bu yapısal yayılımı ve sahiplenimi, otoriteyle ilişkisini gündeme getirmektedir. Örtülü ve/veya açık kurallar aracılığıyla yürütülen merkezi otorite, çalışanların davranışlarını ve yönelimlerini belirleyen güç parametrelerindedir. Bu bağlamda ideolojiyi bir kurum içine yerleştirirken, onun otoriteyle etkileşimini hesaba katmak gereklidir. İdeolojinin gücün doğrudan kullanımına açık manipülatif yönü, kolaylıkla otorite aracı haline getirilmesine altyapı oluşturmaktadır. Nitekim

yönetimsel ideolojiyi otorite dayanağı olarak kabul eden Bendix, ideolojiyi, büyük ölçekli organizasyonlarda işveren ya da üst kademe yöneticiler tarafından örgüt içi kontrol ve denetimi sağlamak amacıyla üretilen bürokratik bir araç olarak görmektedir (Weiss ve Miller, 1987).

Yöneticilerin örgütün ilişkiler ve işler ağındaki düzenliliğini korumak için ihtiyaç duydukları kaynaklardan biri olan otoritenin kullanımında ideolojilerin rolünü anlamak için hem örgüt yapısını hem de yönetici davranış profillerini incelemek gerekmektedir (Smucker, 1977). Çünkü yöneticilerin ideolojiyi otorite aracı olarak kullanıp kullanmadıkları, otoritenin yapısının buna elverişli olup olmadığı kadar yöneticilerin kendi imgelemleriyle beraber çevre etkisiyle de biçimlenen sembolik bağlanmaların yansıdığı davranış biçimleri ile de ilişkilidir.

Örgütlerin iş yapma biçimlerini belirleyen yapıları, onların karar verme süreçlerinden uygulamaya giden bir dizi faaliyet zincirinin şekillenmesini sağlamaktadır. Bu yapılanma, yöneticilerin zihinlerindeki imgelemlerin dışına çıkmalarını zorlayan yapısal kısıtlar anlamına gelmektedir. Yapısal kısıtlar, büyük ölçekli-kitle üretimine yönelmiş yapılarda bürokratik düzeni zorladığı gibi, gerek konjonktürel gerekse beklenmedik değişimler 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, ideolojik tavırların yapı bağlantılı birey kesişimine örnek teşkil etmektedir.

Bu konuya ilişkin yapılan çalışmalardan biri olan Maynard Seider'in (1974) araştırması, yöneticilerin "ulusçuluk, sosyal sorumluluk, klasik anlayış" görüşlerinden hangisinin yönetim anlayışını sembolize ettiğini sorgularken, iş yapma biçimleri aynı olan firmaların yöneticilerinin benzer ideolojik tavırları benimsediklerini göstermiştir. Hiyerarşik ve/veya otorite yapısında değişmelerin gözlemlendiği durumlarda yöneticilerin davranışlarını inceleyen Sutton (1956) ise, işadamlarının davranış modellerine göre yönetimsel ideoloji temalarının baskınlığının farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymuştur (akt. Smucker, 1977).

1.3. Epistemik Ortaklık: İdeoloji ve Bileşenler

Örgütlerde ideolojiyi kavramak için ihtiyaç duyduğumuz kapsamlar arasına farklı farklı açılardan destekle yorumlama bakış açısını genişleten bileşenler de girmektedir. Bir örgüt için sembolik düzeyde anlam ifade eden bu kapsam, örgüt teorisi içinde bir *ideali* (örgütsel ideolojiye referans olacak tercihleri) benimsemenin sembolizm perspektifinde konumlandığı yeri, *olurunu* göstermektedir.

Semboller, kabul edilen gerçeklerin somut dünya üzerindeki yansımalarıdır. Sembollerden yola çıkarak kişilerin ya da kurumların kendilerini gördükleri duruşları tespit etmek mümkündür. Bir sonraki bölümde bu mümkünlüğün olasılığını göstermek amacıyla, sembolikliğe atıfla kullandığımız ortaklığın bileşenlerinin birleşimin sonucu, bir çözümlenmeyi gözle görünür kılacak, örgütün içindeki varoluş ruhunu ve bu bağlamda eylemde bulunma çizelgesini kullanmayı olası kılacak bir model ortaya konacaktır.

—*Ortaklığın Bileşenleri*

İdeolojinin epistemolojik düzeyde eşleştiği ve uygulama düzeyinde entegre olduğu kavramlar: semboller, değerler, inançlar, ritüeller, mitler, seremoniler, dil ve hepsinin kapsayıcısı olan kültür ve ilişkileri örgütsel yaratım sürecinde, birbirine teğet geçen anlamlarıyla belirleyici olmaktadır. Bu konseptler, örgütün uyum (integration), kontrol (control) ve bağlılıkla (commitment) ilişkili fonksiyonel problemleriyle ilgilidir (Pettigrew, 1979).

Kültürün geniş sınırları içinde kalan, örgüt içi ve dışı işleyen bir mekanizmanın bileşenleri olan bu kavramlar, bilincin ve amaçların yayılımında, anlamların kodlanmasında, normatif örneklerin ortaya çıkmasında, liderlik sürecinin doğuşunda ve/veya düşüşünde ve meşruluk stratejilerinde rol oynamaktadırlar (Pettigrew, 1979: 576). Söz konusu bu açılımlar, örgütün çevresiyle uyumuna, yönetimin çalışanlarla kontrol ilişkilerine ve bir bütün halinde örgüte bağlılıklarına atıf yapmaktadır.

Semboller, nesnelere; rollerdir; ilişkilidir; ortak dilin formülasyonudur. Semboller, anlamlar üretir; duyguları uyandırır; kişiyi eyleme sevk eder (Cohen, 1975'den akt. Pettigrew, 1979). Semboller örgüt için anahtar kavramlardan, kurum binasının

dizaynına; gücün kullanımına dair kabullerden, önceliklerin, ritüellerin ve mitlerin bu kabulleri meşrulaştıran katkısına uzanan bir alana yayılmışlardır. Sembolik analiz, mitlerin, ritüellerin, dilin dahil olduğu geniş bir kapsama sahip, eylemlerin referans çerçevesidir (Pettigrew, 1979).

Dil yalnızca toplumların geçmiş birikimlerini taşımakla kalmaz, kelimeler aracılığıyla onu kullanan kişiler tarafından da kendi aralarında üretilir; bir yaratım sürecine dönüşür.

Beklentiler, kişilerin dış dünyayla olan aktif sürecini yansıtan ve kişinin bilincinde oluşan inançlardan farklı olarak değişken niteliğe sahip isteklerdir. Beklentilerin, insanın doğru kabul ettiği ya da inandığı gerçeklerden ayrı oluşması mümkün değildir, ancak çevrenin etkisi beklentiler üzerinde önemli rol oynar. Öznel ideolojilerin sınırlarıyla şekillenen istekler, çevre ideolojilerin kısıtlarıyla kesin olarak biçimlenirler.

Değerler, kişilerin duruşlarının, anlamlarının ve nihayetinde amaçlarının seçimine etkiyen, olmasını arzu ettikleri istekleridir (Scott vd., 1973'den akt. Connor ve Becker, 1975). Bir anlamda, davranış ve tavır almada istenilir sonuçların oluşmasına dair duyulan inançları karşılayan değerler, davranışlar gibi nesne ya da durum odaklı değildir; daha genel bir yönlendirim özelliği vardır (Connor ve Becker, 1975). Duruşlar genel bir değerın spesifikleşerek bir duruma veya objeye karşı takınılan tavrıdır. Böylesi bir yönlendiriliş ile sonuçlanmış olan tavır ise bir sonraki aşamada davranışların yansıyanı olmaktadır. Değerlerin kişilerin tercihlerini biçimlendirmesi davranışla sonlanan en gözle görünür süreçtir. Bu nedenle değerlerin etkisi, kişilerin performanslarının gözlenmesiyle anlamak mümkündür.

İnançlar, eylemlere ve sonuçlarına kaynaklık eden tercihlerdir (Goll, 1995). Değerlerin, 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 olacaklardır. Bir başka ifadeyle, örgütün belirlediği hedeflere giden yolun sağlam ve tanımlanmış bir altyapısı mevcuttur.

Örgütün soyut yönüne karşılık gelen bu kavramlar, bütünü farklı boyutlarda anlamlandırırken birbirini tamamlarlar. Soyut yapının incelenmesi, sembolik ve bilişsel indirgemeye ihtiyaç duyar. Örgütte davranışları sorgularken karşımıza çıkacak tavır,

ritüel, seremoni ve örgütü bir arada tutan parametreleri ararken karşılaşacağımız inanç, değer, dil, sembol bu ihtiyacın kanıtları olmaktadır.

Soyutluk söz konusu kavramların oluşumundan kaynaklanan özelliklerinden ileri gelmektedir. Örgüt teknolojisinden bahsederken kullanılan argümanların materyal nesnel oluşu incelenen olgunun somut, maddi bir yöne kaymasını doğalladığı gibi bağlılık, kontrol, uyum gibi insan ilişkilerine, algılarına, davranışlarına dayalı bir oluşumun da “görünmez” safta kalışı doğaldır.

Bu görünmezliği pelerin giymeye benzetirsek, giyitin ardındaki gerçek ve somut bir varlığı olabileceğini çıkarırsınız. Görünmezlik pelerinin içindeki herkese farklı gözüken bir mit olmasa da, onu ortaya çıkarmak nesnenin kendisine bakmak kadar bilindik değildir. Bilinmezliğin farkında olmak soyut yapının incelenmesini olası kılmaktadır. Ancak bu yapının ne tek bir yönünü tanımakla ne de bütün halinde görmekle anlaşılmasını beklenmeyecek şeffaflıkta olduğunu bilmekte yarar vardır.

Bu noktada bireysel ve materyalist çözümlerden ayrılan epistemik ortaklığın bileşenleri, her birinin kendi doğasını koruyarak oluşturacakları bir “karışım”ın (confluence) formülasyonuna öge olmaktadır. Bu karışımın potası ise kuşkusuz kültürdür. 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 kültür ile bağlı kısır bir anlam paslaşmasıdır.

İdeoloji olgusunu bu karışım içerisinde özelleştiren şey ise çalışmada sıklıkla vurgulandığı gibi doğasının materyalist gözle irdelemeye imkan vermesidir. İdeolojilerin kişilerin zihni temayüllerine bağlı oluşu ile görünmezliklerinin yırtılışı arasında diğer olgularda olmadığı kadar çözümlü bir yön mevcuttur.

İdeoloji bir örgütün soyut doğasından çıkarken aktörlerin eylemlerinin ardına gizlenmiş olarak çıkar. Örneğin, davranış kişinin ortaya koyduğu bir duruştur, ideolojik davranış ise bundan fazlasıdır. Ancak bir davranışın ideolojik olup olmadığının ayırtına varmak, bütün olarak kişinin zihinsel haritasına ihtiyaç duyar. Bunun nedeni ideolojinin çelişği ile güdüleyicisinin aynı bünyede yer almasıdır. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, ideoloji kendi içinde çatışma çıkarabilir; kendisini eleştirebilir; aynı zamanda

yaratıcı/devrimci olabilir. Tüm bu çıkarsamalar ideolojinin başka dinamikleri de içinde barındırdığını gösterir.

Örneğin “istemek” ideolojik eylemi gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan duygusal altyapıdır. Ancak bu altyapı tek başına yeterli değildir; isteğin büründüğü, bir diğer ifadeyle egoya geçerken yararlandığı kılıfları bulunmaktadır. Bu kılıflar bireyin “neden” sorusunun cevaplarıdır. Nedenler basit seviyede inançlarla korunur. İsteğin davranışa geçiş aşaması öncesinde, arada, girdiği yer ise beklentilerdir. Beklentiler kişilerin eyleme geçmek için kolladıkları fırsatlarla ve içsel çıkarlarla biçimlenir; yenilenilir. Bizim gördüğümüz yüzdeki değerler, en son aşamada sosyal sorumluluklarla ilişkilendirilmiş, kişinin karakterinde yer bulmuş, adı konulmuş isteklerdir.

Bu örnek açılım haritalamaya benzer. Neyin nerde olduğunu tespit etmek, anlamayı ve anlaşılmayı kolaylaştırır. Başka bir deyişle, ideolojiyi çözümlerken bulunduğu yer itibarıyla ortak payda içeren karışımın bileşenlerinden yararlanmak, ideolojinin kapsamını daraltmaz; onu, sadece diğer olgularla beraber incelenen dar bir kalıba sokmaz. Tıpkı kültür içinde ideolojinin yerini görmekle hem ideolojinin hem kültürün farklı açılımlarına ulaşılabilirdiği gibi ideolojiyi diğer bileşenlerle beraber değerlendirmek, örgütte ideolojinin bilindik kavramlarla anlaşılmasını kolaylaştırır.

İdeolojiyi diğer konseptlerden farklılaştıran özelliklerin tespiti noktasında, benzer mantıksal kurgunun tersten okunuşu kullanılabilir. Bir örgütte, ideoloji ile aynı olguyu/durumu inceleyecek kavramların varlığı, ideolojiyi seçilir kılan nedenlerin sorgulanmasına teşvik eder. Örneğin, ortaya çıkan çatışmanın kaynağının tespitinde davranışların rolü irdelenmektedir. Eylemlerin bir örgüt içinde kazanılmış rollerle-ritüeller, seremoniler vb. aracılığıyla-olan ilişkisinin yanı sıra psikolojik faktörlerle-inanç, değer, mit gibi- olan bağlantısı ikili bir açılım içermektedir. Bu bağlamda ideolojinin durduğu yere dair yapılacak her ima-çatışmaya davranışın kendisinin mi yoksa oluşumunun mu neden olduğu- ayırıcı özellik gösterecektir.

Benzer şekilde, örgütte davranışlardan kaynaklanan bir olay, kişilerin benimsediği değerlerden ayrıldığı noktada etken moda dönüşerek eylemi ideolojik kılar. İdeoloji pasif inanışlardan ayrılırken, kapsam ve etkileri genişler; ancak eylemin uygulanır zemininin örgütün iklimine gereksinim duyması, ideolojiyi ehlileşmeye zorlar.

—*Kültür ve Kültürel Bileşenlerin “İdeoloji” ile İlişkileri*

İdeoloji, kültürün, eyleyen ve eylem arasındaki görsel bir köprü olan türeyenidir. Temelden inanç ve istek bileşimiyle beslenen ideoloji, eyleyenin kullandığı ve yaptığı tercihlere kılavuzluk vazifesi görür: ideolojiyi 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.

Kültür, sosyalleşme sürecini kapsamaktadır. Örgütlerde sosyalleşme süreci iki yönlü gerçekleşmektedir (Lang, 1992). İlki, bireylerin bir örgüt üyesi olarak örgüt içindeki sosyalleşmesidir; diğeri bireyin bu sosyalleşme esnasında içsel dünyasında geçirdiği süreçtir. Şu halde kültür, iç içe geçmiş farklı parametreler bulunduran kapsamlar taşımaktadır. Bu parametreler, örgüt üyelerinin iç dünyalarıyla ilgi kuracak nitelikte ve iç ve dış çevre koşullarını görmeye imkân verecek içerikte olmalıdırlar.

Kültür, Trice ve Beyer (1984) tarafından paylaşılan ideolojiler olarak tanımlanmıştır. Ancak, kültürün ideolojiye göre daha derinlikli ve kompleks bir yapılanmayı ifade ettiği vurgulanmalıdır. İdeolojiler, bireyler için referans kaynağı olarak örgüt içi düzende yapılan işleri açıktan (explicit) meşru gösterebilirler. Ancak örgüte sinmiş kültürün aynı şeyi açıkça benimsetme ihtimalinin yanı sıra ima yoluyla (implicit) aşılması da söz konusudur (Lang, 1992). İdeolojinin faaliyetlere rehber olan yönü ve bir anlamda örgütün bilişsel haritası olma vasfı onu örgüt kültüründen ayırmaktadır.

Sosyal hayata ilişkin *kabullere* dayalı olan kültür içerikli benimseyişler, ideoloji söz konusu olduğunda herhangi bir olgunun ya da durumun doğruluğuna dair inançlar kabulüne dönüşür. Kültürün yaşanmakta olmasına karşın, ideolojiyi yaşamak için aktörlerin adım atması/eylemde bulunması gerekir. Bu eylemler, inançlar kabulüyle şekillenmektedir. Sonunda ideolojiler, çelişkiler üreten, yayılan, etkiyen, dinamik yapısına karşın statik olabilen bir mekanizmanın adı olurlar.

Pettigrew (1979) ideolojiyi, herkes tarafından kabul edilen anlamlar sistemi olarak, kültürün türeyeni veya bir bileşeni şeklinde tanımlar. İdeolojiyi iç içe geçmiş bir inanışlar, değerler, ritüeller ve semboller yığını olarak gören Starbuck (1982) ise ideolojiyi, kültürün bu diğeri bileşenleriyle birleştirir.

İdeolojiler arasındaki etkileşim seremoniler ve ritüeller aracılığıyla düzenlenmektedir. İdeolojiler arasındaki iletişim ise metaforik dil sayesinde kurulmaktadır (Starbuck, 1982). İdeoloji hem değerleri içermekte hem de beklentilerin biçimlendiricisi olmaktadır. İdeoloji kapsam itibariyle değerlerden farklılaşmaktadır. Değerlerin birer tercih sürecinin sonuçları olması, ideolojinin kendinden menkul kabul sürecinden ayrılmaktadır. Semboller bir örgütün ideolojisini anlamak için işaretler olmakta, ancak yorumlanması süreci yine ideolojik benimseyişlerin altında kalmaktadır.

İdeoloji tanımlarının bulunduğu en baskılı vurgu, bir örgüt içindeki ortak inançları temsil ettiği yönündedir. Bu inançlar kişilerin aynı zamanda ortak bir dünya görüşü kazanmalarına sebep olmakta ve bir üst bağlamda, pratik düzeyde iş yapma biçimlerini yansıtmaktadır. Sonuçta, kurumun paylaşımına açık inançları, dolaylı gibi gözükken bir sebep-sonuç ilişki silsilesinin yürütücüsü konumuyla eşleşmektedirler.

İdeolojiyi değerlerden, sembollerden ayıran ve örgüt içersinde işlenimini genişleten nedenlerden birisi onun sosyal teorinin parçası oluşudur. Örgüt içersinde farklılaşsa da, kökeninden soyutlanarak yeni bir anlamla değerlendirilemeyen ideolojinin bu bağlamıyla sunduğu zenginlik, örgütte yürütülen çalışmaların güçleşmesini engelleyememektedir. Nitekim örgüt ve ideoloji arasında çok net ilişkiler kuran kabuller yoktur (Simons ve Ingram, 1997).

Bir kurum için kimlik tanımlaması, vizyon-misyon geliştirmesi, kendisine tutanaklar (öz kaynak, hedef vb.) belirlemesi, faaliyet alanındaki sürdürülebilirliği ve üstünlüğü açısından oldukça önemlidir. Ve bu, inançların, değerlerin, sembollerin tek başına pratik düzeyde anlam/değer ifade etmelerini kompleksleştirmektedir. İdeolojinin, ihtivasında barındırdıkları sebebiyle statik bir işlevi olmayışı, onu uygulama kapsamında sağlam bir noktaya taşımıştır.

Tam burada, şöyle bir ikilikle karşı karşıya kalmaktayız: Kültürlerin yeniden yapılandırılması ve değişime açık olmaları olasılığı ideolojiler için de söz konusu olabilir mi? Sonuçta ideolojiler inanç temelinde yükseldiğinden tutucu nitelik gösterirler ve öz itibariyle değişime kapalıdırlar. Bu noktada, ideolojilerin kritik öneme sahip özelliği kendini göstermektedir. İdeolojilerin değişime açık olmayan yönü, bir anlamda değişmez kimliği, benimseyen kişilere yaptıkları eylemlere dair meşruiyet dayanağı

vermektedir. Kùltürlerin görece “güvenilmez” olarak tanımlayabileceğimiz bu yeri, ideolojiler için anlamlı bir çentik olmaktadır.

Örgüt kùltürünün potansiyel yönlenme içeriği, değişime ayak uydurmaktan kurtulamadığı oluşumu, ideolojiler için söz konusu değildir. İnançlar siyah-beyaz ikiliğini yansıtır; grisi yoktur. Kurum veya kişi ya inandığı şeyin içindedir, ya değildir. Yapabileceklerinin, yapmak istediklerinin bir kaynağı vardır; ya oradan elini çeker ya da beslenmeye devam eder. Bu sebeple herhangi bir ideolojiyi benimsemek bir tercihtir. Tercih edilmeden önce getirilerine karşılık neler istediğinin tartılması oldukça önemlidir.

BÖLÜM 2: ÇÖZÜMLEYİCİ BİR MODEL ÖRNEĞİ: AKADEMİK ARAŞTIRMA GRUBUNUN BİLİŞSEL ÇÖZÜMLEMESİ

2.1.Araştırmanın Tanımlanması

2.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmayla, ideoloji olgusunun içeriğine dokunmadan, bileşenler aracılığıyla çözümlenen, eylemlerin bilişsel dayanaklarına ulaşılan bir model ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu model, öncelikle araştırma grubunun dününü, bugününü ve geleceğini tanımlamada bir araç, ilavesinde benzer çalışmalar için örnek olma iddiasını taşımaktadır. Modelin içeriğini dolduracak soruların yönlendirmesiyle, grup üyelerinin yaptıkları işe kattıkları/verdikleri anlamın çözümlenmesini sağlayacak olan model, aynı zamanda bu bağlamda yükselen zihinsel ihtiyaca hizmet etme gayesini de gütmektedir.

2.1.2. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Nitel ölçümleme tekniklerinin -bilişsel haritalama (cognitive mapping), nedensel haritalama (causal mapping), kişisel-Q tekniği (self-Q technique) vb.- bilişsel öğeleri de içeren yöntemlerle/yaklaşımlarla zenginleşmesi soyut bileşkeli kavramların ölçülmesini imkânlaştırmıştır. Ancak, söz konusu bu kavramların içeriklerini analiz edip, araştırma konusu bağlamında aydınlatmak ve yorumlama sürecinde anlamlı sonuçlara ulaşmak için duyulan model geliştirme zorunluluğu, bu konudaki çabaları sınırlandırmaktadır.

Kurulan modellerin parametreleri ise, araştırmacıların modellerini geliştirirken ülkelerinin sosyal ve durumsal ihtiyaçlarını göz önüne aldıklarından, öncelikli olarak kültürel ve sosyal seviye çerçevelerince şekillenmektedir. Bu durum, modelleri uyarlamada, yapılacak yeni araştırmalara “kısıt” oluşturmaktadır. Özellikle ideoloji gibi yetiştikleri sosyal durumun yansımalarını üzerinde taşıyan kavramların, bir uyarlama sürecinden geçmeden geliştirilen analiz ölçeklerinin hep bir yanı eksik (inadequate) kalmaktadır. Hem böylesi bir eksikliği hissetmemek hem de kültürel seviyelerin bağlantılarını kurmanın zorluğuyla karşı karşıya kalmamak için geliştirilen *sınırlı* ancak *özgün* olan bu modelleme, niteliğini artırmada ve önemsenir olmasında artı değerler kazanmaktadır.

Goll ve Zeitz' in (1991) “Kurumsal İdeoloji ve Ölçülmesi” çalışması kurumsal ideolojinin içeriğinin belirlenmesi ve ölçülmesine ilişkin örnek bir model sunmaktadır. Goll, özellikle siyasal ideoloji üzerine yapılmış çalışmaların bir derlemesini yaparak hazırladığı soruları üç tipoloji bağlamına indirgeyerek, uluslararası alanda faaliyet gösteren 500 büyük firmada görev yapan insan kaynakları yöneticilerinin ideolojik duruşlarını anket aracılığıyla ölçmüştür. Goll ve Zeitz gibi yönetsel ideolojileri çözümlenmeye yönelik ölçüm ve tahlil çalışmalarında bulunan araştırmacılar olmakla birlikte, rol kaynaklı analizleri bütün olarak örgüt ideolojisi bazına uyarlayan çalışmalara pek rastlanmamaktadır. Bu çalışmanın böylesi bir boşluğu giderme hedefi, onu bir başka açıdan önemli kılmaktadır.

Ayrıca meta görüngüde bu modelle ideolojinin kavramsal zenginliğinin-felsefik derinliğinin ve sosyolojik gerçekliğinin- bir yapı örneği olan örgütler üzerinden birey odaklı irdelenmesi mümkün olmaktadır; bu da ideolojinin sonu gelmeyen doğasına yeni bir yüz daha eklemek ve teorik katkıda bulunmak demektir.

2.1.3. Araştırma Grubunun Belirlenmesi

Araştırmanın örneği, bir üniversite bünyesinde çalışan ve öğrenim gören araştırmacıların oluşturduğu beş kişilik bir gruptur. Bu grup, aynı danışman akademisyene bağlı, birbirinden farklı konular çalışan iki araştırma görevlisi, bir uzman ve bir öğretim görevlisiyle beraber danışman akademisyenden meydana gelmektedir. Grubun *kasıtlı* seçilmesine karşın oluşturulmadığını, ancak “grup” tanımlamasının tarafımızdan verildiğini belirtme gereği duymaktayız.

Grubun üyelerinin en son katılanı, akademik ortamda Aralık 2007'den itibaren çalışmaya başlayan araştırma görevlisidir ve yüksek lisans tez teslim aşamasındadır. Araştırma görevlilerinden diğeri, doktora tezi döneminde; uzman araştırmacı ise doktora tez teslim döneminde. Grubun öğretim görevlisi üyesi, doktora tezini tamamlamış durumdadır. Danışman akademisyen, doçenttir ve aynı zamanda üniversitenin enstitü müdürlüğü görevini yapmaktadır.

Bu araştırma grubunun kasıtlı seçilmesinde baskın olan iki neden vardır. İlk neden, araştırma grubu üyelerinin tercih ettikleri çalışma konusu ortaklığıdır-ki bu ortak konu

örgütlerdir-. Diğer neden, grubun kurucusu/lideri olarak tanımladığımız danışman akademisyenin, kendi kişisel tercihlerinin yanı sıra grup üyeleriyle olan ilişkileridir.

2.2.Araştırmanın Kapsamı

Bir olguyu değerlendirme süreci ona dair yaptığımız açıklama ile son bulur. Ancak onu açıklayan sözcükler, ifadelendiren kelimeler sürekli geri besleyen bir düşünme sürecinin ürünleridir (Stubbart vd., 1996). Sürecin geçmiş birikimlerle etkileşimi sonucunda açığa çıkan değerlendirmesi, gerçekliğin farkındalık sürecine dönüşmesidir. Bu çalışma, bu *farkındalığa* ilişkin bir metodoloji geliştirmektedir.

Önceki bölümle alt yapısı hazırlanan bu araştırma için, ideolojik imayı farklı açılarla bünyesinde taşıyan bileşenler kullanılmıştır. Bu sayede, ideolojinin algıda oluşturması muhtemel (ön)yargılardan, yönlendirmelerden kurtulmak; ideolojik olan ya da olmayan özellikleri birden fazla *boyutla* açığa çıkarmak hedeflenmiştir. Boyutların içeriğini doldurmaya yardımcı olacak konseptleri karşılayan sorularda ideoloji kelimesinin geçmiyor oluşu yöntemsel açıdan bu amaca yöneliktir.

Çalışma üzerine bina edilen metin, grup üyeleriyle gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar sonucu elde edilen şahsi ifadelerden beslenmektedir. Grup üyelerinden birinin eğitim amacıyla yurtdışında bulunuyor olması nedeniyle, mülakat yazılı halde gerçekleşmiş ve soruların açıklanması/açıklanması imkânı olamamıştır.

Araştırmada, ideolojinin, bireylerin “düşünme ve anlamlandırma tarzları” ile “düşünme biçimlerini ifşa eden tercihleri”nin kesişmelerinin anlaşılmasında mülakatlardan elde edilen *bireylerin eylem öyküleri* referans alınmıştır. Olguların görünmeyen etkenlerini aydınlatmada ve bulgular yardımıyla her bireyin kendisiyle anlam bulan ortak temaların ortaya çıkarılmasında rol oynayan eylem öyküleri, değerlendirme aşamasında, modelin kurgulanan konseptleri vasıtasıyla yorumlanmasını sağlamıştır.

Yorumlama sürecinde iki yol kullanılmıştır: Bunlardan ilki, araştırma grubunun üyelerini bireysel bazda yorumlama sürecine katan kabullerle, kişisel bulgulara varmayı ve böylece bireylerin ait oldukları kabul grubunun özellikleri kapsamında açığa çıkan dünya görüşlerini vermeyi amaçlamıştır. Diğer, araştırma grubunun mevcudiyetine yönelik, onun özelliklerini açığa çıkarmayı hedefleyen bir bilişsel modelin, üyelerin cevapları doğrultusunda nasıl şekillendiğinin anlaşılması ve tanımlanmasıdır.

2.2.1. Yorumsamacı Kabuller

Kabul 1: Olan şey (olgu) durumunu benimseyenler **ideoloji sahipleri**dir.

Kabul 2: Olması gereken (ideal) durumu benimseyenler **idealistler**dir.

Kabul 3: Olması gereken ile olan şey arasındaki durumu benimseyenler **sınırdan olanlardır**.

—“*Olan şey (olgu) durumunu benimseyenler ideoloji sahipleri*dir.”

Olgular gerçekliğin dünyasına atıf yaparlar; elle tutulacak kadar somutturlar; bakarken görüleceklerin sınırları ve aitlikleri bellidir. Gerçeğin dünyasında değerlerin yerini realiteler, inançların yerini ise kişinin tercihleriyle özdeşleştirdiği yaşam süreci almıştır.

Gerçekler hedef götürmez; varılan bir yerde durmaktadırlar. Ancak, gerçeğin anlama kavuşma çizgisine konulmuş birkaç görülmez engel bulunmaktadır. Bunlar ideolojik duruşun aşkın bilinç bileşenleridir. Kendilerine tutunacak bir yer bulma gayretinde olan bu bilinç öğeleri, olan ile olması gereken arasındaki sıkışık hali aşan gücün ötesinde, yeni baştan düzeneğe ters, bir başkalaşım sürecindedirler.

Burada sistemler devrededir. Kişinin kendi inançları, varolan sembollerle etkileşim halindedir ve *anlam*, sosyal yaşamın ya da genel manada dünya yaşamının bireyin iç dünyasında biriktirdikleriyle kesişiminden oluşmuş, bir sentez ile şekillenmiş dünya görüşünde yer bulmaktadır. Bu süreç, bu şekillenmeler gerçeğin yanlı versiyonları, uyarlanmış benimseyişler demektir ve ifadelerin ideolojik seviyeyi işaret edenleri, *anlamı* sınırlar içine taşımış, bu *ağırlığı* üstlenmiş kişilerin bilinçlerini göstermektedirler.

—“*Olması gereken (ideal) durumu benimseyenler idealistler*dir.”

Çemberin içinde kalmayı tercih eden ya da sınırdan olanlar dışında, bu manzarayı sadece gören kişilerin peşine düştükleri anlam telaşı ise dünyanın ibaret olduğu sınırların farkında olmayan, kendilerine kendilerince bir dünya kurmuş, idealize bir hayatın içinde yaşayanların kapıldığı bir rüzgârın “sahte” esintileriyle kopan fırtınalardır. İdeal yaşam, gerçek ile yanlıyı ayırt etme hevesinden uzak, bir gereklilik (mussen) dairesinde oluşmaktadır.

Bilgiye sahip olmak ile bildiğini bilmenin farklılığı, anlamı aramak ile ona ulaşacağını sanmanın yanlışlığıyla eş düzeydedir. Gördüğünü aslında görmediğini bilmek demek, anlamı bulduğunu ama aslında onu hiçbir zaman bulamayacağını bilmek demektir. Aranılan bir gerçeğin bulunduğu düzlem mekaniktir, anlamı bu düzeneğe indirgemek onun ne olduğunu göstermek demektir; ancak ona ulaşmak değildir. İdeal olan, böylesi bir dünyanın içindedir.

İdealize yaşamın tercihi sadece bilmektir ve bilginin dayandığı akıl gücü, bir görüşle şekillenmek istemez. Özgürlük ve gerçekler aklın sorgulayabildiği yere kadar uzanır, onun ötesi her anlamda ideolojiktir. İdeal yaşam, ideolojik olan ile olmayan gerçek ayırımına düşmeden, yanlı ile yansızın açmazına kapılmadan yaşanan bir yaşamdır.

İdealin kişilerle kesişen karşılıkları yoktur, yalnızca sonuçlar kişilerin tercihlerine bağlıdır. İdollerin yerini ideal semboller alabilir; değerlerin yerini toplumsal normlar alabilir ya da beklentiler kendi çizdikleri sınırlar içinde yeniden ve yeniden doğabilir. Ancak yol hep aynıdır; bir akıntıda birden fazla yıkanılır. Bu durum ideolojinin tutucu yanına yakın gibi görünse de, ideolojik durmak görüşlerle biçimlenen bir tercihtir; idealize yaşam ise bir oluş halidir.

—“*Olmaması gereken (ideal) ile olan şey (olgu) arasındaki durumu benimseyenler sınırdaki olanlardır*”.

Oluşmak ile olmak arasında bir yol ayrımı keskinliğinde gerçekleşen devinimler mevcuttur ve esas sınırsızlık sınırdaki durmaktan gelmektedir. Aitlik, perdeleri kapalı ortak paylaşım alanlarında yaşanır. Aitliği reddeden bu duruş/görüş, dışarının açıklığına karşın içerinin anlam kaybını vermeyi kabullenir. Kaybolmuş bilinçlerin tutsaklığı ne bir oluşun bağımsız temelleri üzerinde yükselen arayışa ne de dünyaya bir görüşle çizilmiş pencerelerden bakmaya benzer; üretilen *hafif* gerçeklerin altından kalkamayan sonsuz parçalı bir yaşamın yüksek bilincine gizlenmiştir.

İnanç, inançsızlıklarla eşleşen noktalar kümesidir. Değerler, yarına ertelenmiş beklentilerdir. Semboller, yaşamın kendisidir. Çıkarlar, parçaları yerine koyma mücadelesinden ibarettir. Her okunan harita aynı şeyi göstermekte, fakat aynı şeyleri anlatmamaktadır. Bu yüzden anlam, görünenin gerisindedir ve bu yüzden onu çözümlenmeye ihtiyaç vardır.

Sınırdaki bireyler, ideal ölçütler içinde davranmazlar ama olanı yansıtan ideolojik duruşları da yoktur; rasgele sıralanmış notaların ritim bozukluğundan doğan ahenginde kendilerini bulurlar. Tercihlerin buluşma noktası, içinde eridikleri sınırlar gibi kaygandır, düzlem kabul etmez. Tercihlerin seçimi araçlar ile olmaktadır. Bireylerin yüklediği anlam, bu araçların doğasında yatmaktadır. Aracın niteliği, kişinin dünyaya bakışı ile paralellik arz eder. Üretmek anlamın kendisidir. Dolayısıyla üretme eylemi kişinin uygun aracını seçmesiyle anlam bulmaya başlar. Farkındalık ise bu seçim sürecinin sonunda açığa çıkan çıktıdır.

Sınırdaki gidiş gelişler, bir ideolojiyi yaşayacak kadar gerçeğe yakın durmazlar. Gerçek, idealizenin reddettiği bir olgudan öte, soyut'un somut'a dönüştürülmesi sürecini meydana getiren anlamlar bütünüdür. İdeolojinin somut gerçeği ile idealin soyut gerçeğinin sınır tanımazlık sorunu, anlam bağılılığı ile bu şekilde çözülmüş olmaktadır.

Yorumsamacı olarak nitelenen yukarıdaki kabullerin çalışmada yer almasının nedeni, bireylerin-ve bu çalışma için grup üyelerinin- duruşlarını ve tercihlerini ayırtlama gücünü vermesidir.

Her biri ayrı ayrı birer “gerçeklik” ifade eden bu kabuller, aynı zamanda sosyal gerçekliğin kişilerin payına düşen parçalarını göstermektedir. Önce, açığı daraltıp bireye odaklanarak geniş açılardan içlerinde buldukları dar alanların farkına varmak; sonrasında da bireyi çözümlenme çabasıyla genişliğin kaosundan kurtulmak bu kabullerin inşa sürecidir.

2.2.2. Bilişsel Çözümleme Modeli: Boyutları, Konseptleri

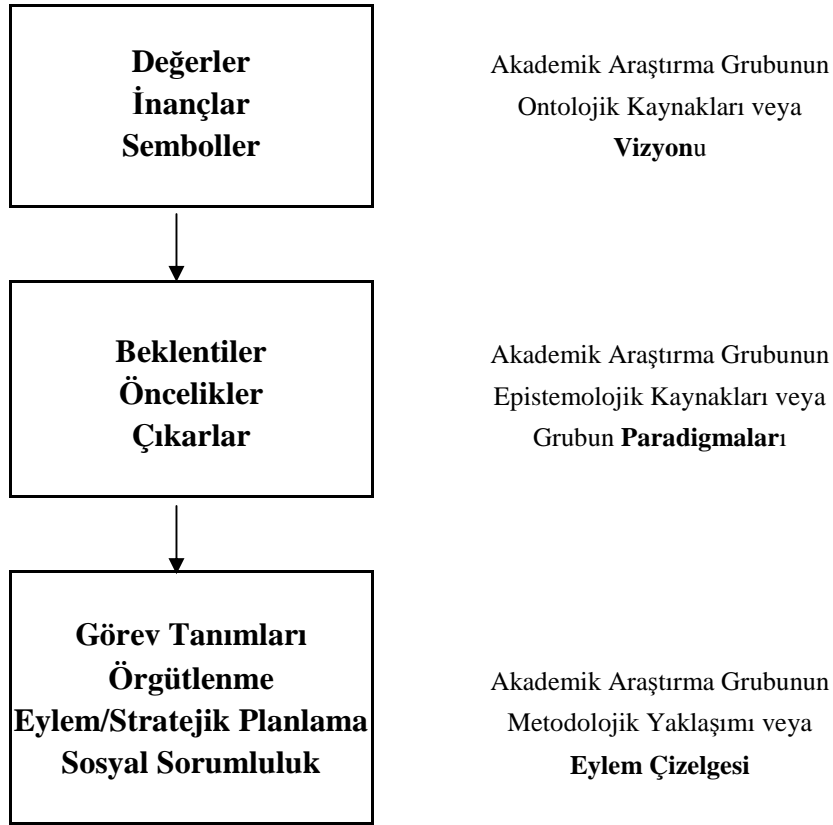
Bir örgüt içinde gözle görünür kurgular ya da benimseyişler olduğunun anlaşılması, bu denli soyut bir düzenin çözülmesi, gerçekler arası karşılaştırmayı mümkün kılan bir model yardımıyla gerçekleştirilmektedir. Adına *bilişsel model* diyebileceğimiz bu çözümleme örneği, *düşünce ile eylemin kesişim noktalarının ortaya çıkarılmasında kullanılmış bir araçtır*. Modelde göstergeler ve anlatılar bulunmaktadır. Bu sayede hem ilk bakışta anlaşılabilir hem de üzerinde tartışılabilir bir zemin elde edilmiştir.

İdeolojiyi modelleme yardımıyla çözümlenme istememizin nedeni, fazlasıyla karmaşık olan bu olguyu anlaşılabilir bir zemine taşıma gayretinden gelmekteydi. Buradan

hareketle model, boyutları belli; onları yorumlamaya yarayacak içeriği oluşumundan veren bir çizelge örneği olarak tasarlanmıştır.

Modelin uygulamadaki kısıtları, açıklama amacı güttüğü gerçekliğin sosyal içerikli olması ve kişilerdeki anlam üretilme sürecini açığa çıkarmak istemesiyle bağlantılıdır. Bu bağlamda, modelin uygulanmak istediği grubun, örgütlenme açısından sosyal sorumluluk içerikli örgütlerde olması; faaliyet gösterdiği alanın ise özelleşmiş bir alan içinde olması gerekmektedir. Eğitim, sağlık gibi kamu yararı amacıyla çalışan kamu kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları böyle grupların mevcut olabileceği örgütlerdir.

—*Boyutlarıyla Model*



Bir çizelgeyi okumak için gereken, anlamayı kolaylaştırıcı sembollerdir (Mardin, 2004). Bu çalışmada sembollerin yerini boyutlar almıştır. Boyut sınırlı ancak derinlikli bir objelendirir. *Modelin boyutlarının* araştırmaya kattığı derinliğin sınırı, *modelin konseptlerinin* belirleyiciliğine bırakılmıştır.

— *Modelin Konseptleri*

Değerler, yapılmış tercihlerdir;

İnançlar, eylemleri gerçekleştirmek için duyulan isteklerdir;

Semboller, bilinçaltındaki amaçların/arzuların ifadesidir;

Beklentiler, değer ve inanç bileşiminin değişime açık halidir;

Öncelikler, alternatifler arasından beklentilerle uyumlu olan tercihlerdir;

Çıkarlar, durum ile inançlar arasındaki bağlantıdır;

Görev tanımı, kişinin tercihleri sonucu oluşan duruşunu gösterir;

Örgütlenme anlayışı, önceliklerin uygulamadaki karşılığıdır;

Eylem ve stratejik planlama, inançların uygulama ile ölçüşme duyarlılığıdır;

Sosyal sorumluluk duygusu, kişinin iç dünyasının eylemlerdeki yansımasıdır (Beyer, 1981; Goll ve Zeitz, 1991; Mardin, 2004; Pettigrew, 1979; Smircich, 1983; Sturbuck, 1982; Weiss ve Miller, 1987'den uyarlanmıştır).

2.3. Araştırma Sonuçlarının Yorumlanması

Bu modelin üç ayrı yorum seviyesini işaret eden üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, araştırma grubunun grup özelliklerini, üyelerin “kendi pencereleri”nden gördükleri *çalışma* düşüncesinin, sosyalleşme süreciyle etkileşim halinde geliştiği zihinsel sürecin sonunda eylem(ler)de kesişmiş bütün/anamlı halini göstermekte ve anlatmaktadır.

- İlk boyutu oluşturan bileşenler, üyelerin yapmakta oldukları işe verdikleri anlamı;
- İkinci boyutun bileşenleri, sosyal realite ile üyelerin anlam dünyasının ilişkisini;
- Üçüncü boyut olan örgüt odaklı eylem parametreleri, üyelerin işlerine kattıkları değerleri, yararları vb. göstermektedir.

Bileşenlerin ve parametrelerin yorumlanabilir olması için, ne ifade ettiklerine ilişkin ilk bölümün verdiği altyapıyla belirlenen konseptler, modelin anlattıklarını, üyelerin dünya

görüşlerini tanımlamada sınırları çizen içerikleriyle ikincil yorum seviyesini oluşturmaktadırlar.

2.3.1. Modelin Gösterdikleri

— *Araştırma Grubunun Ontolojik Kaynakları/Vizyonu*

Örgütün *olgu* ya da kişileri bir arada tutan bir yer olarak kimliklendirmenin *aracı* olduğunu ifade eden üyeler, örgüte bakışlarında seçtikleri yolun değişen karşılıkları olduğunu göstermektedirler.

Grup üyeleri için örgüt, kendi görüşleriyle şekillenmiş bir kavramdır. Tanımlamalarda bir ortaklık mevcut değildir. Kavramlara yüklenen anlamlar farklıdır. Her bir üye için örgüt, bir açıklama aracı demektir. Ancak bu tanımların dayandığı kökler ya üyelerin kendi davranış modlarında karşılık bulmakta ya da kişisel tercihleriyle örtüşmektedir. Bu durum, çalışmada ifadelendirdiğimiz “değer” ölçütü ile uyuşmakta fakat başlangıç aşamasındaki bu grup için geleceğe parçalanmadan taşınmasını sağlayacak olan bağlılık noktasını zayıflatmaktadır.

Değerin karşılığı, sorudaki biçimiyle örgütün üyeler üzerindeki anlamı, aynı zamanda üyelerin örgütle neyi/neleri özdeşleştirdiklerini anlamaya yardımcı olmuştur. Sembollerin ifadesi mekanik yapıdan kesitler yerine örgütle ifadelenen soyut simgeler olmuştur. Bir yapı örneği örgütleri çalışırken, düşüncelerde net bir objenin değil, parçalardan oluşan kolaj bir resmin belirmesi, sembollerin aslında bilinçaltını yansıtan ifadeler olduğunun kanıtıdır. Üyelerin örgütle sembolleştirdikleri araç, ilişkiler ağı, birliktelik vd. düşünme mantığının göstergeleri olmakta ancak grubu ortak bir zeminde buluşturmamaktadır.

Örgütü fenomen şeklinde tanımlayan görüş, bunu, örgütün somut, “gerçek” oluşuna duyduğu inançla ilişkilendirmektedir. Bu beyan, örgütün insanlar tarafından yönetilen bir oluşum olmasına gönderme yaparken örgütü aitlik aracı gören bakışla çakışmaktadır. Aitliği, aktörün kendinden büyük gerçeklere karşı duyduğu bağlılık olarak açıklayan üyelerin bu noktada inanç kesişmelerinden söz etmek mümkündür.

Bir diğer inanç ortaklığı ise örgütleri açıklama mantığının çok sesli ve zengin görülmesidir. Alternatifi bol ve sınırı çizilmemiş bir alan demek olan bu görüş grubun

bütün üyelerinde hâkimdir. Tam da bu nedenden dolayı bir araya geldiğini düşündüğümüz üyeleri ortak bir inanç etrafında toplamak ve içlerindeki isteği ortaya çıkarmak için yapılması gereken, görüş farklılığının inanç birliğine dönüştürülmesini sağlamaktır. Aksi takdirde aynı çatı altında bulunan fakat birbiri ile kesişmeyen eylemler doğacaktır.

Grubun vizyon oluşumunda başvurduğumuz ontolojik kaynaklar açısından dikkati çeken nokta, inançlardaki teğetliklerdir. Kişilerin kendi dünyalarıyla ilgili olan değerler ve semboller, doğaları sebebiyle birbirinden bağımsız ortaklıkları içermeleri gerekir. Araştırma grubunun üyelerinde böyle bir doğallık söz konusu değildir. Ancak inançların iç referansın benliğinin istekleriyle bulunduğu yerde durması, bir ortaklık yaratımını olası kılmaktadır. Bu araştırma grubu için eylem isteği örgütü açıklama çabası olduğundan, örgütlere ilişkin görülen bir açılıma duyulan inanç bu yaratımın elverişli yatağı olmaktadır. Grup adına bir vizyon geliştirmek isteniyorsa bu noktadan hareket edilmelidir.

— *Araştırma Grubunun Epistemolojik Kaynakları/Paradigmaları*

Modellemenin en iç içe geçmiş ifadeleri, grubun epistemolojik kaynaklarında yer almaktadır. Paradigma kavramının kullanılması da aynı nedene, bu kaynakların değişime ve etkileşime açık olmasına, dayanmaktadır. Paradigmatik kırılmalar ilerlemenin ve dolayısıyla gelişmenin göstergeleridir. Bu sebeple bu boyutta kırılmaların yaşanabileceği noktalar özellikle önem arz etmektedir.

Öncelikle üyelerin *beklentileri* ile değerleri ve inançları arasında güçlü bir korelasyon olduğunu aktarmak gerekmektedir. Bazı üyelerin değerleri de inançları da materyalist düşünce kapsamına girmektedir. Bu üyelerin beklentileri, değerlerinin ve inançlarının somut potasında şekillenmiş gözükmektedir. Sorulardan hareketle başlayan bir örgüt yaklaşımını teorinin zenginliğine duyduğu inançla pekiştiren görüşün beklentisi, teori inşasının yokluğu olarak tanımladığı durum değerlendirmesinde sıfıra inmektedir.

“Örgüt teorisi yönetim bilimine felsefik olarak bakmayı sağlıyor. Derinlikli, farklı pencerelerden anlamaya dönük bir arka plan veriyor. Örgüte, yönetimin kurallar, tanımlamalarından daha çok sorularla yaklaşmayı sağlıyor...”

“...Son on yılda teori inşası yok ancak yeni inşâ çalışmaları mevcut. Örgütü tamamen inşa edecek teorilere ihtiyaç var. Bu da ekonomi bilgisinin eksikliği nedeniyle Türkiye’de yaşayan bir akademisyen için pek mümkün gözüküyor.”

Teorinin, sahada oynanan oyunun kurallarını verdiğiğine ikna olan bir başka görüş, oyunun tek başına kazanılamayacağına inanarak örgüt fikrini sahiplenmiş ve beklentilerini de uluslar arası karşılaştırmanın olduğu çoğul bir kategoriyle dile getirerek bu inancını sağlamlaştırmıştır.

“ ‘Örgüt çalışmak’ yönetim organizasyon dersi asistanı olan birisi için doğrudan ... tanımını ifade eder: tek başına başarılamayacak bir amacı bir araya gelerek başarmak... ...Sanırım örgüt ve örgüt teorisi ile ilgilenme nedenim örgüt tiyolojilerinin yönetim fonksiyonunu bile etkileyen bir özelliği olduğuna inanıyorum. Yani örgütü anlamak, yönetimi ve yönetileni anlamayı kolaylaştıracaktır. Örgüt bir nevi oyunun kurallarını belirleyen bir saha..”

Bazı üyeler için ise idealist eğilim söz konusudur. Mesela, örgütün yeni çağın mekanik ifade biçimini yansıttığına inanan görüş, sınırları belli olmayan teorik alan içinde çalışmanın değerini, kendi kendini sınırlandırmaya ve üretmeye yarayacağını düşündüğü beklentileri ile şekillendirmiştir.

“Sınırları baştan belirli bir alan örgüt teorisi olmuyor. Sınırlandırma özgürlüğü insana üretmek için fırsat veriyor. Teori kendini sınırlamayı öğrettiği her noktada üretkenlik kazandırıyor.”

Bir başka görüş ise, teorinin bireye bilgisel manada güç kazandırdığına inanmakta ve çeşitli güç odaklarının belli kriterler, kurallar aracılığıyla oluşturduğu bir yapılanma olarak gördüğü örgütü, bilginin gücünü yalnızca kendi kurallarından alarak çalışan araştırmacıların grubuna ait olmak istemediği için beklenti edinmeyi tercih etmemektedir.

Öncelikler, üyelerin kişisel beklentileri doğrultusunda seçilmişlerdir. Konuşma metinlerinden durumu örneklersek: örgüt çalışmalarını ulus bağlantılı ele almak isteyen araştırma grubu üyesinin örgütü ülkü geliştirme isteği ile uyuşturduğunu görürüz. Yine devamında, insan artı doğanın uyumlu birlikteliğinin bir örneği gördüğü örgütlere insanın kendini gerçekleştirme aracı olma önceliğini atfetmektedir.

“Örgüt öncelikle insanla ilgili hayat felsefesi sunuyor... Ülkü gerçekleştirme isteği uyandırıyor... ve en son olarak idealize durum yaratma çabasıyla örtüşüyor...”

Diğer bir üyenin görüşleriyle bu doğrulamayı farklı bir açıdan pekiştirirsek: örgüt çalışmalarında kültür yönelimli açılım beklentisi, örgüte baktığında yönetimin ve yönetime konu olan kültür vb. gibi girdilerin anlaşılmasını kolaylaştıracak şemaları tercih etmektedir.

Kişilerin çıkarlarını/ilgilerini açıklayabilmek amacıyla verdiğimiz durum ve inanç bağı, soyut gerçekler üzerinden iş yapan bu grup üyeleri aracılığıyla göstermek firmada çalışan birininkinden daha zordur. Çünkü zihinsel üretim, karşılığında somut başarı ile ödüllendirken takdir edilmeyi ve iç huzuru için benlik tatminini bekler.

Araştırma grubu için durumu örgüt teorisi çalışmak olarak belirlersek, grup üyelerinin *çıkarları*, kendi yetenekleri doğrultusunda bilgiye sahip olmak şeklinde ifadelenecektir. Bilginin kişisel çikara bağlandığı yerin, üyelerin içlerindeki öğrenme isteği olduğunu görmekteyiz. Çıkarların çatıştığı zemin ise, kendini gerçekleştirme maksatlı kişisel edinim ve hırsların tercihlere yansıdığı yerde olmaktadır. Örgüt çalışma isteğini bilginin gücüne sahip olmakla açıklayan, ancak bilgiyi kendi doğruları doğrultusunda bir güç sembolü haline getiren araştırmacılar nedeni ile beklenti içine girmeyen grup üyesini hatırlarsak, çıkar çatışmasının durduğu yer aydınlanacaktır.

“Örgütlerle ilgili çalışma nedenim öğrenmek isteği. Bilgiye sahip olmak güçtür... Bilginin üstünlüğü onu kullananlara bilginin efendiliği sıfatını verir... Bilim suçlu değil. Bilim camiasında, bilimi kendi görüşleriyle doğrulamak için kullananlar, bilimi popüler hale getirenler ona idealize bir yaşayış tarzı biçiyorlar...”

Başka çıkar ve çıkar çatışması örneğini de bir diğer üyenin sözlerinden çıkarabiliriz. Örgütü bir yönetim gerçeği olarak gören üyenin örgüt fikrine bağlandığı yer, yönetimin göremediği yüzünü şemalar vb. gibi araçlarla anlamak ve bu açılımla kendine teori içinde inandığı bir yer bulma isteğidir. Bu isteğini, gerekli gördüğü bilgiyi elde etme beklentisiyle ifade eden üye, sunulan bilgilerin bir bütünlük arz etmediğini ve örgüt çalışan araştırmacıların çabalarını boş bulduğunu söylerken, durum ile inancının uyumadığının işaretini vermektedir.

Araştırma grubunun paradigmatları, ontolojik kaynaklarıyla tutarlılık göstermektedir. Paradigmatların kırılmaları uğrayacağı yer, ontolojisi değil, eylemlerinin akış kaynağı, bilimsel faaliyetin kendisidir. Beklentiler varolan bilim anlayışına göre şekillenmekte; çatışmalar yine onun varsayımlarına, kurallarına uyumlu olmadığı için meydana gelmektedir.

Kırılmaları engellemek olası değildir; ancak belirlenmiş vizyonu olmayan bir araştırma grubu için grup adına gerçekleşecek kırılmadan çok bireylerin yaşayacağı kırılmaların etkisi geleceğe daha yoğun yansıtacaktır. Kırılmanın büyüklüğü ise örgüt konusunun kapsam itibarıyla zengin olması nedeniyle derin olacağı benzetilmektedir. Üyelerin

düştüğü açmaz, ya çalışma isteği duyulan konuya fazlasıyla odaklanmaları ya da isteklerin henüz yetkinlikleriyle örtüşmemesi olmaktadır. Bunların çözümü, ya kişinin el yordamıyla bulunacağı girişimlerle ya da bir üst içgörünün sunacağı alternatiflerle mümkün olabilir gözükmektedir.

— *Araştırma Grubunun Metodolojik Yaklaşımı/Eylem Çizelgesi*

Herhangi bir öznenin ya da nesnenin oluşumu kadar onu tanıdığımız bağlam da önemlidir. Hatta çoğu zaman varlığından daha fazla ön plandadır. Bu sebeple, modelin konusu araştırma grubunun, grup içi ve bireysel eylem çizelgeleri ele alınmaktadır.

Metodolojik yaklaşımın ilk konsepti *görev tanımı*, hem üyelerin kendi tercihleri hem de danışman akademisyenin katkılarıyla belirginleşen görevlerin açıklanmasıdır. Grup üyelerinin büyük çoğunda danışman akademisyenin yönlendirmesini görmekteyiz. Bu yönlendirmede, akademisyenin çalışma alanı hakkındaki bilgilerinin payı olduğu kadar öğrencileriyle geliştirdiği yakın ilişkiler de etkilidir. Danışman Akademisyenin bu ilişkileri üyelere farklı farklı yansımaktadır: bilgisinin ve akademik olgunluğunun paylaşımı, duygu ortaklığı ya da tercihlerin kesişimi. Bu durum spontan şekilde kimin için hangi çalışma alanının daha uygun olduğunun seçilebilmesine imkan vermektedir.

Araştırma grubunun genelinde bilinçli bir görev dağılımı olduğu tespit edilir. Farklı alanları tercih eden üyelerin bir araya gelmesi *rastlantı* olarak yorumlanabilir ancak bazı üyelerin ifadelerinden danışman olan akademisyene güven duymalarının, tercihlerinin kesinleşmesinde önemli bir payı olduğunu çıkarmaktayız. Akademisyenin bu konudaki tutumu ise üyelerin yetkinliklerinden yana tercih kullanmaları yönündedir. Bunun için gerekli gördüğü yerde müdahale etmeyi görevinin bir parçası saymakta, ancak üyelerin netliğinin de bir tercih olduğunu dile getirmektedir.

Sahiplenilmiş görevlerin olması, hem araştırma grubunun geleceği hem de çalışma disiplini açısından önemli bir aşama, güvencedir. İsteğin görev alma basamağındaki sağlam kurulumu, vizyona yönelik geri beslemeyi olası kılmakta ve yapılan işin anlamlılık sorgulamasından üyeleri uzaklaştırmamaktadır. Bu da *üretim* noktasında, inançlar kadar uygulamadaki anlamlı düzen oluşumların, eylem çizelgesinin payının küçümsenmemesi gerektiğini göstermektedir.

Çalışma disiplini ile örgütlenme anlayışını örneğin araştırma grubu olması nedeniyle aynı zemine taşımış olmamız yorumlama kısmını kolaylaştırmıştır. Üyeler, çalışma disiplinini iki yönlü algılamaktadırlar. İlki, çalışma metodolojisi olarak üyelerin kendilerine benimsedikleri yol, diğeri ise yaptıkları işin akademisyenlik olmasının verdiği boyuttur.

Üyelerin birçoğu zengin bir çalışma sahasına sahip olan örgüt teorisini çalışmak için *interdisipliner* düşünmenin ve hareket etmenin doğru olduğu kanısını taşımaktadır. Bunu yalnızca örgüt literatürü ile değil, diğer sosyal bilim dallarının katılacağı bir yöntembilim perspektifiyle olacağına inanan üyeler, bu bağlamda üzerlerine düşen sorumluluğun ve bunun gerekliliğinin farkında gözükmektedirler. Akademisyenlik görevinin ise teori çalışmakla uyuşmadığını ifade eden üyeler, iş ile yayın yapma arasına ayırım koyma düşüncesindedirler. Aksi halde üretilenlerin verimli sonuçlara ulaşmayacağına ya da tersi bir bakışla, ortaya koyduklarının *genel* tarafından anlaşılmasının imkânsızlaşacağına inanmaktadırlar.

Eylem planları, üyelerin niyetlerinin içlerinde buldukları koşullara uyarlanması sonucu biçimlenmiştir. Kişiyeye özel strateji belirlenmesi için, koşulların ne olduğunun tanımlanması gerekmektedir. Bu, planların gerçekçi ve uygulanabilir olması adına önemlidir. Üyelerin durum değerlendirmesi, akademik ortamın hedef belirlemek için elverişli koşullar içermediği yönündedir. Düşünme biçiminin geleceğine yön verdiği inanan üyeler, bu ikilikle barışıp barışmamakta tereddüt yaşamaktadırlar. Somut hedeflerin konulamayışı, alanın çalışıldıkça büyüyen özelliğiyle alakalı olduğu kadar, akademik dünyayla çalışma mantığının ayırımında önceliklerin belirlenmesinin zorunluluğuyla da alakalıdır. Üyelerin bu konudaki açmazları, isteklerini dile getirme noktasında cömert olamamaları ile açığa çıkmaktadır.

Hedeflerin uzun vadeli oluşu da dikkati çeken bir diğer noktadır. Bu durum hedeflerin kaygan bir zeminde yükselme riskine ve hedefleri gerçekleştirmek için lazım olan inancın eksikliğine gönderme yapmaktadır. Ancak çalışma amaçlarının Türkiye odaklı, sorumluluk çıkışlı ve bilimin gelişmesine hizmet bağlamında belirlenmesi, hedeflerin stratejik unsurlar içerdiğinin kanıtlarıdır.

Dünya yazınının üyelerin üzerinde bıraktığı etki, daha çok kişisel düzeydedir. Gelişmelerden haberdar olmak, üyeler için kariyer planlaması açısından bireysel tatmini

ifade etmektedir. Evrensel durumun kendi metinlerinde yer bulmasını, üyeler, yetkinlik belirtisi veya zaten var olan bir bakışın ortaya çıkışı şeklinde adlandırmaktadırlar.

Sorumluluk anlayışının önünde bulunan “sosyal” tanımı, onu sosyal yaşamla bağ kurmaya teşvik eder. Ancak kişinin kendine karşı sorumluluğunun sosyalleşme sürecinde kazandığı önem, yaptığı ya da ürettiği işte ortaya çıkışı noktasında da devam eder ki birçok insan, reel yaşam sorumluluğunu kendi iç sorumluluğundan hareketle benimser ve uygulamaya koyar. Üyelerin sosyal sorumluluk algısı da bu yöndedir. Yaptıkları işin yaşama anlamlı katkısının olması, onların bu işle ortaya koymak istediği yegane amaçtır. Bu katkının yanı sıra, kendi duruşları seviyesince sosyal yaşama katkı beklentileri de farklılaşmaktadır. Araştırmacıları kıdemlerine göre ayırırsak, iş için harcanan emeğin, yaşamla birey arasındaki organik bağı artırdığını ve reel yaşama yönelik gayelerin netleştiğini çıkarabiliriz.

Grubun metodolojik yaklaşımının temel köşelerini yine bireylerin kişisel tercihleri almıştır. Bu durum çalışma alanının soyut olmasının bir sonucu mudur ya da sadece grup üyelerinin rastlantısal birleşimi midir sorularına verilecek cevapların oranlarının birbirine çok yakın olacağından şüphe yoktur. Başlangıçtan bu yana üyelerin ifadeleri bu ikiliği desteklemektedir. Ancak daha detaya inerek durumu incelersek:

Grubun çok idealize olmamakla birlikte bir çizelgesi vardır ve bu çizelgenin şablonu danışman hoca tarafından çizilmiştir. İçinin doldurulması görevi ise üyelere aittir. İlk boşluğun uygun çalışma alanı seçimiyle doldurulması, çatışma ve açmazları beraberinde getirmiştir. Öncelikle akademik ortam açmazlarının kayıp anahtarları göze çarpmaktadır. Her üye tarafından dile getirilen bu realite, üyelerin isteklerinin ve görevlerin seçiminde kendini göstermektedir. Çalışmalarının niteliğini kendi tatminleri ve/veya genel tarafından beğeni ile nicelliğini ise sahip oldukları bilgi ile ele alan üyeler, çözümü kendilerine indirgemektedirler. Ancak kişisel hedeflerin yenilik doğurucu sonuçlarına ulaşmak için bir meta/üst öngörüye ihtiyaç vardır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, idealist ya da tek bir ülkü etrafında hareket edilmediği değil, grubun destek noktasının, bir kaldırma kuvvetinin bulunmayışıdır. Zannedildiğinin aksine oldukça pratik düzeye karşılık gelen bu kuvvet, kişisellikten sıyrılmayı ve yapılan işe rasyonel bakabilmeyi gereksinir. Çalışma ortaklığının içindeki çatışma

ortamı da kişisel duygulardan uzak bir bağlantı noktasının varlığıyla üretici konuma gelebilir. Aksi takdirde çatışmalar, benliklerin yıkımı veya güçlenimi ile sonuçlanır.

Ortaklık yaratmak, birbirinin her dilini anlamak, yapılan her olayı biz olarak sahiplenmek ya da ortaklaşa hareket etmek demek değildir. Ortaklık, hedeflerin durduğu atlama noktasının altındaki güce kimi zaman bilinçsizce bile olsa yaslanmaktır. Bu sebeple bu grup için, rastlantısal birlik demek daha doğru olacaktır.

2.3.2. Modelin Anlattıkları

Modelleme ile birlikte ortaya çıkan bu üçlü görüntü, çalışmaya bütün konseptleri içeren geniş bir perspektifle bakma imkânını bir kere daha vermektedir: Kişilerin inançlarının nasıl dünya görüşünü çizdiğini ve tercihlerini belirlediğini; önceliklerin ve beklentilerin değişmesinin bireyler için kırılma noktası anlamına geldiğini; görünen yüzde kalanların/gözüklenlerin geri(ler)deki boyutların yansımaları olduğunu doğrulamaktayız.

Hayatın *gerçeklik*lerinin belirlediğimiz boyutlardaki karşılıklarını okumaya çalıştığımız çözümlemenin bu kısmında, modelin gösterdiklerinin aslında genel manada tercih edilen yaşam anlayışlarının-ki buna dünya görüşü demek de mümkündür- izlerini taşıdığını fark etmekteyiz. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, bu çalışmanın kişilere indirgenmiş, şu şöyleyse sonucu böyledir türünden bir çıkarsaması yoktur. Çıkarsama, durumların tespitine göre değişebilen potansiyel gerçeklerdir. Model, vizyoner, paradigmatik ve eylemsel boyutlarıyla üçe ayrılan bileşeler, yollar sunmaktadır; hangisine ait olduğunun tespiti bu noktada ifadelere düşmektedir.

İfadelerin seçimini, modelin, bireylerin eylemlerini gerçekleştirecek temeli nereden aldıklarını tespiti çalıştığımız *ontoloji boyutundan* almaktayız. Bunu, özellikle, üyelerin örgütü ifade ederken, daha genel anlatımla, bireylerin kendilerini özdeşleştirdikleri yapılarla ilişkilerini anlatırken, kendi bilişsel dünyalarından hareketle tanımlayacakları düşüncesine dayandırmaktayız. Bu bağlantılandırma, bize, anlamlandırmalar arasında bilişsel düzeyde *içgörü* farklılıkları bulunmasını açıklamaktadır.

Bireylerin anlamlandırma sürecine yerleştirdiğimiz, inançlar, değerler ve semboller insanın bilişsel mekanizmasını yansıtan araçlardır. İnsan zihni, birbirini tetikleyen güdülerle işler ve bu güdüler bilinçaltının verdiği altyapıyla oluşur. Kişinin bildiğini

bilmesi, algıladığının daha önceden varolduğunu farkına varmasıyla başlar. Bu noktada semboller, zihnin çözümlenmesinde önemli rol oynar.

Birçok görüntü arasında algıyı harekete geçirecek sembolün öne çıkması ise kişilerin belirlediği öncelikleriyle ilgilidir. İnsanın beynini bir birikim olarak kabul edersek, o birikimi ne ölçüde ve hangi açılarda kullanılacağı kişilerin hayata bakış açısıyla seçilmektedir. Bu seçim işlemi, bireylerin isteklerini oluşturmaktadır. İstekler güdülerin dünyasallaşmış şekilleridir. Egonun süzgecinden geçen istekler, eğer süper egonun beklentileriyle uyuşursa tercihlere dönüşmektedir. Tercihlerin yerleştiği mekanizma otonom sinir sistemine benzetilebilir. Gayri ihtiyari yönelim demek olan bu işleyişin inançlardaki tutkululuğu tamamen kişinin yaşamakta olduğu hayat ile ilgilidir.

Hayatın tercihlere karşı elinde tuttuğu bedelleri vardır. Sistemin istemsiz çalışmasına karşın, dışarının istekleri ile öğrenilen davranışlar sergileyebilmesi, hayat koşullarının tercihleri onaylamaması durumunda, bireyin sistemi öğrenilme moduna dönüştürme iradesinin var olduğu anlamına gelmektedir. Bu dönüşüm, benlikte gelişen inancın, süper egonun gördüğü hayat kısıtıyla karşılaşmasından etkilenecektir.

İnançlar, değerlerle kesişmektedir. Bu, kişinin bir şeyin doğruluğuna dair duyduğu inancının, doğru kabul ederek yaptığı tercihini göstermesi demektir. Tercihlerin kesişim kümesi değerleri vermektedir. Değerler zaman içerisinde oluşan sürecin karşılıklarını göstermekte, bu bağlamda kişilerin yaşadıkları ortama karşı geliştirdikleri duruşları olmaktadır. Tercih aşamasına gelemeyen inançlar, kişilerin beklentilerine uyumlu olmayan, hem çevresiyle hem kendi çıkarlarıyla örtüşmeyen seçenekleridir. İnanç seçeneklerinin fazlalılığı zamanla, yapılan tercihlerle orantılı olarak bir akıntının yoluna girmektedir. Bu yolun varlığının oluşumu ise insan beyninin işleyiş düzeneği ile açıklanmaktadır. Diğer bir anlatımla, bu mekanizma, bize, insanın yaptığı tercihler konusunda tümevarıma kolaylaştıracak şekilde işlemektedir.

Araştırmanın kabullerinin vardığı yorumlar ise şu şekil(ler)dedir:

Örgütlerin fenomen ve olgu şeklinde açıklanması, kişinin o nesneye bir “şey” etrafında baktığını anlatmaktadır. O “şey”in fenomen olması, bir açıklama biçiminin odağında olması demek olduğu kadar, kişide uyandırdığı duygulanımın, bir açıklamadan öte özerk bir gerçekliğe sahip olduğuna da ikna etmektedir.

Fenomen ya da olgular açıklamakta oldukları nesneye birden fazla açıyla bakmakta, ancak tek bir odağa yönelmeyi çağrıştırmaktadırlar. Sosyal tanımlama olan fenomenin, bir nesnenin üzerinden geçişi, kişinin onu algılayış tarzıyla yakından ilgilidir. İnsanın zihnindeki dağınık kabullerin adresi olan fenomenler, bir toparlanmışlıktır ve içinin doluluğu ona atfedilen gerçekliklerden gelmektedir. Fenomenliğin ideolojik çağrışımını yakaladığımız yer, örgüte, sayısız açıklamayı tek bir tanım etrafında yapmayı mümkün kılan bir nesne gözüyle bakılmasıdır.

“...Örgüt bir fenomendir ve sıfır değil, bir'dir...”

Sıfır noktasının uzandığı yerde, bir başlangıç yoktur; düzlem sonsuzdan gelir, yine sonsuza gider. Bir noktası, var olmayı; bir noktadan hareketle başlamayı anlatır. Bu da soyut manada tutunma ihtiyacına karşılık gelir. İdeolojinin aitsel kimliği, bu tutunma ihtiyacını gidermektedir. Bir yere ait olmayı bilmek, yaşama o yerden bakmakla sonuçlanır. Bu bağlayıcılık, sınırların ensizliği ya da derinliksizliği ile eş anlamdadır. Hayatta durulan bu yer, kişileri sonsuzun savrukluğundan kurtarmakta ancak, açılım yapma imkânını daraltmaktadır. En iyi yol, bildiğin yoldur anlayışının doğruluğu, bu noktada tercih yapan bireylerin hayatsal kimliğini, bildikleri yol üzerinden devam etme şeklinde göstermektedir. Yol uğruna vazgeçilen diğer yollar, ideoloji sahiplerinin tercihlerinin bedelleri olmaktadır.

Bir gerçeği açıklamada dünyevi bağlardan kurtulamamak, soyut düşüncenin ifadelerin tamamlanmasında “yeterli” gelmediği anlamındadır. Bu yetmezlik bir oldurma çabasına karşılık gelir ki, bu da idealize yaşamın zorunlu var etme bilinciyle örtüşür.

“Örgüt, insanın bir toplumun parçası olduğunun somut göstergesi anlamına geliyor benim için..evet mesela hepimiz Türk toplumunun bir parçasıyız ama bu çok soyut, havada kalan bir ifade..örgüt ise bunu somuta taşıyan bir araç...bu toplum için ne ifade ettiğimin bir aynası. Kısacası aitlik duygusunu pekiştiren bir araç diyelim ...”

Aitlik bir duygulanımdır; bu aitliğe bir oluşum etrafından yaklaşmak kişileri ideolojik olmaya götürür, bu aitliğe bir dünya içinden bakmak ise ütopyacılığa. Bu iki nokta arasında çok ince bir çizgi vardır. Eğer ilkinden yana meyil varsa ideoloji sahibi olunur, diğerinden yana tercih kullanılırsa idealize yaşama kayılır.

İdealize yaşamın var edicisi akıldır ve akıl bildiğine değil, bildiğini bilmeye inanmak ister. Bu, düşünceler aklın çizdiği sınırlar çerçevesinin dışına taşamaz; sonsuzluk, akıl

ölümlülüğünü kabul ettiği için değil, eremediği içindir demektir. Modern dönemin sembolü olan aklın, postmodern dönemlere geldiğine rüştünü yitirdiği iddia edilse de, *akıl* ile düşünmeyi tercih eden bireylerin varlığı zamanlarla ölçülemeyecek kadar büyük evrensel bir gerçekliktir. Bugün yöntembilim seviyesinde karşımıza çıkan teknolojik, ekonomik, politik ve sembolik yaklaşımların türevleri, hala varlığını sürdüren akılcı duruşun izlerini taşımaktadır.

Bu yer bize bireylerin anlam dünyalarını çözümlemenin, kimlik tamamlamasında oldukça önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Anlamlar inançlar, değerler gibi herkeste aynı zihinsel sürece sahip olduğu bir birikimle ortaya çıktığı kadar beklentiler, öncelikler, çıkarlar gibi kişilerin benlikleriyle beliren tercihler yumağıyla da görülebilir noktaya gelmektedir.

Günümüzde anlamlar postmodernliğin çeşitliliğiyle çeşitlendiği gibi aynı zamanda yok olmaları sebebiyle de kıymetli konuma yükselmektedirler. Her şeyin gün geçtikçe çözülmeye uğraması aynı zamanda yok olmaya kapıları açsa da, zamanın geleceği noktadan uzaklaşmanın imkânsızlığı da bizi ona doğru çekmektedir. Bilinç artımının, taşan bilgi yığınlarının, bu fazla yük kaldırımını hafiflemek istemesi oldukça basit bir hayat çıkarsamasıdır. Çünkü ölümsüzlük ölüm geldiği zaman var olmaktadır. Bu noktada, her şeye yakın olmak ama aslında hiçbir şey olmamak, araştırmamızın kabulüyle sınırdaki yaşamak gerçeği durmaktadır.

“Örgütleri, yaşadığımız çağı anlama anahtarı olarak görüyorum...”

Semboller, anlamaya giden yolda yanan meşaleler gibidirler. Onların ateşlerini güçlendiren buldukları ortamın çok karanlık olması ya da ağaçların yıllanmışlığıdır. Bireylerin dünyasını ne ölçüde aydınlattığı ise gördükleri kadar anlattıklarıyla/ anlatabildikleriyle anlaşılacaktır. Sınırdaki gidiş-gelişlerin bu anlatma telaşından ileri geldiğini araştırma grubu üyesinin bu cümlesinden çıkarmak mümkündür. Sınır, yaşadığımız çağ; anahtar ise sembolün bireyin dünyasında uyandırdığı karşılık olmaktadır. Bu karşılığa yaşamakta olduğu dünyadan ne cevap geldiğini anlamak için ise görmek, gördüklerini anlatmak gerekmektedir. Bu gereklilik bu üye için örgütlerdir.

Hayattaki açısını ideoloji sahibi olmaktan yana döndürmüş bir birey, ideallığı benimseyen biri ile her zaman çatışacak, ancak sınırdaki durmayı tercih eden birini hiçbir

zaman kabullenmeyecek; yok sayacaktır. Birbirinden farklı duruşların olabildiği ve yaşanabildiği bir dünyanın varlığına zıt, gruplar söz konusu olduğunda dışlama gündeme gelmektedir. Gruplar, varoluşları birbirini desteklemeyen üyelere sahip oldukları sürece ortak amaçları olsa dahi devamlılıklarını sürdüremezler; yaşadıkları ortam herkese yetecek kadar büyük değildir.

Yaşamın tercihleri her noktada mevcuttur. Gerçek diye adlandırdığımız büyük anlatılar ile bu tercihler birbirini teğet geçtiği sürece üreten bireyler ve ürünleri ortaya çıkacaktır. Etkileşimlerin aslî manasındaki karşılığını verebilmesi için, her bireyin o teğet noktasını bulması gerekmektedir. Bu durumun karşı kıyısında, kişilerin gerçekliklere değil, birbirlerine teğetlikleri durumunda, tarafların yanıcılık hissini duyduğu sürtünmeler meydana gelebilecektir. Yanmanın verdiği kayıp bir yenilenme sürecidir ve her sürecin bitişi, başladığı yer yani kendisidir. Diğer bir anlatımla, bir birey ne kadarsa o kadardır; ötesine uzanması boş bir çaba gibidir. Çünkü kişiler birbirlerini olduramazlar; bu akış hayatın gerçeklikleri ile bireyler arasındadır.

Hayatsal gerçeklikler birbirini değilleyerek var olurlar, ancak yaşamın sürdürülebilirliği bir diğerinin yokluğunu göz ardı etmek şeklinde olmaktadır. Bu hal, bilincin her türlü bilmeye açık olması ama algılayabildiklerini bilmek istemesi gibidir. Oysa hayatta algılanabilecekler bundan fazlasıdır ve ne yapmak istediğini bilmek isteyen biri için bu yokluklar iyi bir başlangıç noktası değildir. İnançsızlık bile inanç olduğu için vardır.

Bu yoklukların araştırma grubu üyelerindeki yeri, henüz birbirlerinin farklı hayatsal gerçekliklere bağlandıklarının farkında olmamalarıdır. Düşünceleriyle, düşünme tarzıyla iş yapan akademisyenler için karşı tarafta uyandıracığı etkilerin geri dönüşü, önce kendi gerçekleşme sürecini sonra yaptığı işi etkileyecektir. Eğer hayatlarına ilişkin bilinçli tercihin bir sonucu olan çözümleyici gerçek olmaz ise, ürettiklerinin kapsamı çizgisel kalacak; devinim sürecine girmeyecektir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Bir ideolojinin insana kazandırdıklarını tartarken onun insana ne verdiğini tüm yönleriyle anlamak gerekmektedir. İnanma ya da bağlanma ve bir amaç uğruna yaşamanın insanın içinde oluşturduğu ihtiyaç ve bunun meşru bir şekilde gerçekleştirme isteğinin bir yaşam tercihi haline gelmesinin altında yatan unsurları görmek, bir başka deyişle ideolojik bileşenleri çözümlmek, fiziksel ve ruhsal analizler aracılığıyla olabilmektedir. Bu nedenle ideolojiye bakarken hem materyal hem ideal bakış açısını kullanmak sonucun anlamlılık düzeyini yükseltmede önem kazanmaktadır. Algının yalnızca metodolojik yaklaşım çerçevesinde gerçekleşmeyeceğini bilmek, yöntem arayışına yönelten parametrelerin farkına varmak, farklı bir anlayış geliştirmenin olur yönünü doğrulayıcı olmaktadır.

Gözleme konu olan inancın psikolojik faktörler tarafından mı sarıldığı yoksa yapının içinde üretilen bir gerçeklik mi olduğunun ayırdına varmak tek yönlü bir yöntem benimseyişinden bizleri uzaklaştırmaktadır. Kompleks bir yapının birden fazla bileşeninin her birinin ifade ettiği anlamın ve değerın yadsınamaz oluşu, kişi ruhunun da benzer komplike düzenden farklı olmayabileceği sonucunu materyal bir gözle de onaylamamıza imkan vermektedir. Nitekim tarih içinde bir sosyal kurguya aynı noktadan geliştirilen farklı yorumlara şahit olunması, yol ayrımlarının niteliğini azaltmamakta ya da bugün onları birleştirme gibi aksi bir tercihi de geride tutmamaktadır.

İdeolojiler, kişilerin ya da grupların çıkarlarına hizmet etmekte, aynı zamanda bireysel benliklerin doyum aracı olmaktadır. Ancak burada altı çizilmesi gereken önemli bir nokta vardır ki, o da kişilerin hayatlarında ideolojinin bir tercih oluşudur. Kültürün bir parçası olmasına rağmen özellikleri nedeniyle ondan ayrılan ideoloji, algıların bilinçli olarak yönlenmeyi seçtiği değer düzeyindeki duruşların birleşimidir. İdeoloji özelde kişinin saf tercihleriyle ilintilidir; yaptırım gücünü sadece kişilerin *isteklerinden* alır. Kitle psikolojisini doğuran bireylerin içindeki ortak duyguların uyanışıdır; baskı kaynağı yine bireylerin ihtiyacını duydukları boşlukların tamamlayabilme potansiyelindedir. Baskının doğasında çatışma vardır; çatışmanın olduğu yer de mücadele ile dolmaktadır. Mücadeleler kabullenişle ya da reddedişle sonlanmaktadır. Kabullenme sürecindeki hâkim inancın yerleşmesi, yalnızca kişilerin içselleştirmesini

değil, yapısal kırılmaları da gerekli kılmaktadır. Reddetme süreci ise alternatif olmayan bir yok oluşla özdeşleşmektedir. Dunbar vd'nin çalışmasında gösterildiği gibi, fakültenin hakim ideolojisine uyum sağlayamayan dekanın ve onu destekleyenlerin peşi sıra görevlerini bırakmaları kaçınılmaz bir sonun varlığının kanıtıdır (Dunbar vd., 1982).

İdeolojinin bir kurum içerisindeki “tutucu” işlevselliği, onun bireylerin doğalarında yatan “inanma” güdüsüyle çelişki arz etmekte, diagnostik şüpheyeye yol açmaktadır. İdeoloji kişilerdeki ortaklık duygusunu pekiştirmeye ve geliştirmeye yardımcı olmakta, dahası ona meşruluk sıfatını vererek anlamlı bir gayrete dönüştürmektedir. Kurumun yararına olan ve benzerlerinden onu farklılaştırarak yaratım özgünlüğüne kavuşturan bu kaynak, özüyle uyuşmamaktadır. Bireylerin tercihlerinden beslenen ve bir tanım alan ideoloji varlığını sürdürebilmek için onların doğalarından kopmaya gereksinim duyar; bireysellikten bütüne kayar. Bu kayışın içinde yok oluşların olması, onu işlevsel kılarken başka bir tanımlamaya yöneltir. İdeolojiler ilk çıkış noktasındaki saflığı kaybederken meşruluk kazanır. Meşruluğun atfedildiği yer, kişinin dünyasının yapıda cisimleştiği bir tercih yolu olur. Bundan sonraki süreç, başlangıç noktasından bugüne uzanan çizginin değişmez uzantılarıyla biçimlenir ve her kayma aslında bir vazgeçişe tekabül eder.

Çoğu zaman tercihlerin neye benzediğini, sonucunda ne göreceğimizi bilmeyiz. Kontrol altında tutulan duruşların içine sızıveren *koşul* kısıtlaması, farkında olmadan tercihlerin esas yönlendiricisi olur çıkar. İnsan kendisini kusursuz olarak kuramaz; boyun eğmek zorunda olduğu düzenler vardır. Değerlerinin, inançlarının işlediği kişisel yapı çarkının dişlerine büyük gelen başka büyük çarklar. Kararları bir başlangıca bağlamak, ipin ucunu sonsuza fırlatmak gibidir ve sonsuzdan gelecek karşılık, başlangıcın bilinmezliğinden daha aydınlık değildir.

Bireylerin yaptıkları tercihleri değerlendirirken kurulabilecek potansiyel cümlelerin de böyle *gereksiz* bir çabaya ait olduğu kararına varmaktayız. Sosyal realiteler açısından sınıflandırmaların hayatı ve işleyişini kolaylaştırdığı kesindir. Ancak, gerçekliğin en çözülmez parçası olan insanın, hayat seyirinin, yalnızca yaptığı tercihler doğrultusunda ilerlediğini söylemek, büyük bir (varoluşsal) haksızlıktır. Herkesin kendi hayatından sorumlu olması, hayatları karşılaştırmaya yer bırakmayacak kadar ağır bir gerçektir.

Gerçekleri üst üste yığıp, altından kalkılamaz ağırlıklardan oluşturulan bir yaşamı taşımak zorunda kalmak, hafif bedenlerimiz için fazlalık bir yükür. Bir akıl ile bir kalp ve bir irade ile bir vicdan, insanın tercihlerini yapması ve sorgulaması için doğuştan kendilerine verilmiş araçlardır. Bu yüzden girişilen anlam sorgulaması, kaybedilen anlamların kazanılması sürecinde sadece yol gösterici olarak kalmak zorundadır.

Kişiler en çok kendilerine aittirler. Bu aitliğı tutan yaşam araçları, hayatta *sen öylesin; ben böyle* repliğini korurlar, neresi unutulursa oraya yeni bağlantı araçları edinirler. Ama eğer, ben *öyle* olmadığının bilincinde isem ve sen de *böyle* olmadığının farkındaysan; gerçekliklerin inşası “sen ile ben” kadar sağlamdır/sağlam olacaktır.

KAYNAKÇA

- ADLER Paul S., Bryan BORYS, (1993), “Materialism and Idealism in Organizational Research”, *Organization Studies*, Winter.
- ALVESSON, Mats, (1991), “Organizational Symbolism and Ideology”, *Journal of Management Studies*, 28/3: 207-225.
- ARROW, Kenneth J, (1964), “Control in Large Organizations”, *Management Science*, Vol. 10, No. 3: 397-408.
- BEYER, Janice M., (1981), “Ideologies, Values, and Decision-Making in Organizations”, Edt. STARBUCK, W.; H. Nystrom, *Handbook of Organizational Design* Vol. 2,, New York: Oxford University Press.
- BEYER, Janice M., Roger L. M. DUNBAR, Alan D. MEYER, (1988), “Comment: The Concept of Ideology in Organizational Analysis”, *The Academy of Management Review*, 13/3: 483-489.
- CARLISLE, M. Ysanne, David J. MANNING, (1994), “The Concept of Ideology and Work Motivation”, *Organization Studies*, Winter.
- CONNOR, E. Patrick, Boris W. Becker, (1975), “Values and the Organization: Suggestions for Research, *The Academy of Management Journal*, Vol. 18, No.3: 550-561.
- ÇEĞİN, Güney, Alim ARLI, (2004), “İdeoloji Kavramının Aşınması ve Pierre Bourdieu’nün Kuramsal Seçenekleri”, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, Sayı 28.
- ÇELİK, Nur Betül, (2005), *İdeolojinin Soykütüğü 1: Marks ve İdeoloji*, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- DUNBAR Roger L. M., John M. DUTTON and William R. TORBERT, (1982), “Crossing Mother: Ideological Constraints on Organizational Improvements”, *Journal of Management Studies* 19/1: 91-108.
- GEUSS, Raymond, (2002), *Eleştirel Teori*, Çev. Ferda Keskin, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

- GOLL, Irene, Gerald ZEITZ, (1991), "Conceptualizing and Measuring Corporate Ideology", *Organization Studies*, 12/2: 191-207.
- GOLL, Irene, (1995), "Corporate Ideology, Diversification and Firm Performance", *Organization Studies*, Winter.
- HARTLEY, Jean F., (1983), "Ideology and Organizational Behavior", *International Studies of Management*, 13/1: 7-34.
- JOHANSEN, Viktor, (1999), "Ideology in Management", *Paper presented at Critical Management Studies Conference Popular Culture and Management*, Manchester, July.
- KUHN, Thomas S., (2000), *Bilimsel Devrimlerin Yapısı*, Çev. Nilüfer Kuyaş, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- KUNDERA, Milan, (2004), *Varolmanın Dayanılmaz Hafifliği*, Çev. Fatih Özgüven, İletişim Yayınları, İstanbul.
- LANG, Donald L., (1992), "Organizational Culture and Commitment", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 3, No. 2: 191-196.
- MACMILLAN Lan C, (1983), "Corporate Ideology and Strategic Delegation", *Journal Business Strategy*, 3/3: 71-76.
- MANNHEIM, Karl, (2004), *İdeoloji ve Ütopya*, Çev. Mehmet Okyayuz, Epos Yayınları, Ankara.
- MARDİN, Şerif, (2004), *İdeoloji*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MARSHALL, Gordon, (1999), *Sosyoloji Sözlüğü*, Çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MULHARE, Eileen M., (1999), "Mindful of The Future: Strategic Planning Ideology and The Culture of Nonprofit Management", *Human Organization*, Vol. 58, No. 3, s. 323-330.
- PETTIGREW, Andrew M, (1979), "On Studying Organizational Cultures", *Administrative Science Quarterly*, 2A: 570-581.

- SCHERER, Andreas Georg, (2003), "Modes of Explanation in Organization Theory", *The Oxford Handbook of Organizational Theory*, edit., Haridimos Tsoukas, Christian Knudsen, s. 310-344, Oxford University Press.
- SEIDER, Maynard, 1974, "American Big Business Ideology: A Content Analysis of Executive Speeches", *American Sociological Review*, 39(6), December: 802-815.
- SIMONS Tal, Paul Ingram, (1997), "Organization and Ideology: Kibbutzim and Hired Labor, 1951-1965", *Administrative Science Quarterly*, Dec.
- SMIRCICH, Linda, (1983), "Concepts of Culture and Organizational Analysis", *Administrative Science Quarterly*, 28: 339-358.
- SMUCKER, Joseph, (1977), "Ideology and Authority", *Canadian Journal of Sociology*, Summer, 2/3: 263-282.
- STARBUCK, William H., (1982), "Congealing Oil: Inventing Ideologies to Justify Acting Ideologies out", *Journal of Management Studies*, 19/1: 3-27.
- STUBBART, Charles, James R. MEINDL, Joseph F. PORAC, (1996), *Cognition Within and Between Organizations*, Sage Publications, London.
- THOMPSON Kenneth, (1980), "Organizations as Constructors of Social Reality", *Control and Ideology in Organizations*, edit. K. Thompson and G. Salaman, Cambridge, MA: MIT Press.
- TRICE, Harrison M., Janice M. BEYER, (1984), "Studying Organizational Cultures Though Rites ad Ceremonials", *The Academy of Management Review*, 9/4: 653-669.
- WEISS Richard M., Lynn E. MILLER (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 Richard M., Lynn E. MILLER (1988), "Response: Ideas, Interests and The Social Science of Organizations", *The Academy of Management Review*, 13/3: 490-494.

EK-1: Araştırma Grubu Üyelerine Yöneltilen Mülakat Soruları

Bu sorular, modelin boyutlarını oluşturan konseptleri karşılayacak şekilde hazırlanmıştır.

- **Değerler:** Örgüt kavramı sizin için ne ifade eder?

Mülakata bu soruyla başlamak isteyişimiz, önceliği değer olgusuna vermemizden kaynaklanmaktadır. Değerler tercih unsuru içerdiğinden inançlardan bir adım daha ötededir ve bu sebeple ideolojinin eylem boyutuna daha çok etki etmektedir.

- **İnançlar:** Örgütleri herhangi bir disiplinin alt başlığında yer alan konu olarak incelemek sizin için genel anlamda ne ifade ediyor?

Aktif faaliyet ögesi olan araştırma grubunun üyesine ilk sorunun hemen ardından bu soruyu sormamızın nedeni, örgüt kavramı ile örgütleri incelemenin, aralarındaki bağın ilk izlerini zihin diğer sorularla açılmadan alabilmektir.

- **Beklentiler:** Çalışma alanı olarak neden örgütleri seçtiniz?

Bir soruya neden ile başlıyorsak; cevabın, yargı taşıyan ifadenin kaynağını açığa çıkarmak istiyoruz demektir. Bu soruyu ilgi alanı olarak neden örgütün seçildiğini öğrenmek, örgüt fikrinden neler beklendiğinin başlangıç aşamasını oluşturmak için soruyoruz.

- **Çıkarlar:** Örgüt olgusu ile ilgili yürütülen çalışmalarda umduğunuz bir açılım var mı?

Umut inançla kazanılır. Kişi umduğunu yakalamışsa üretkenlikleri yaratıcıdır, kendisi hırslıdır. Eğer umduğu yoksa bunun nedenleri vardır. Bu ikili konsepti birleştirirken, çıkar çatışmalarını da ortaya çıkarma hedefini güdüyoruz.

- **Semboller:** Örgütü hangi nesneye/terime indirgersiniz?

Sembollerin özlü anlatımından yararlanmak üzere bu soruyu sormaktayız.

- **Öncelikler:** Bir örgüte baktığımızda önce ne görürsünüz?

Sembollerin ardından önceliklerin belirmesini istediğimiz böyle bir soru sorulmasının nedeni, tercihlerin üyenin sembol olarak gördüğü olgularla olan ilişkisinin, önceliklerine etki edip etmediğini anlamaktır.

- **Görev tanımı:** Kendinizi örgüt teorisi çalışan biri olarak nereye koyuyorsunuz?

Bu soru üyelerin görev tanımıyla yaptıkları işi hangi açılardan ve ne ölçüde bağdaştırdıklarını anlamak amacıyla sorulmuştur.

- **Örgütlenme anlayışı:** Örgüt teorisi çalışmak nasıl bir çalışma disiplinine ihtiyaç duyuyor sizce? Ve siz bununla ne kadar uyumlusunuz?

Bu soru ise kişilerin zihinlerinde var olan çalışma çeşidiyle ortada olan biçimin uyuşup uyuşmadığını göstermek amacıyla yöneltilmiştir.

- **Eylem planlaması:** Çalışmalarınızın geleceğine baktığınızda, bugünle ne açıdan uyumlaşmasını beklersiniz? Hedeflerinizin yolunda olduğunuzu görmek mi; değişimler paralelinde bir noktada olmak mı sizi tatmin eder?
- **Stratejik planlama:** Dünyada örgüt teorisi adına meydana gelen gelişmelerin, yazılarınıza ne dereceye kadar yansımaları istersiniz?

Bu iki soru hem kişinin kendisiyle, yaptıklarıyla barışık olup olmadığını anlamayı hedef tutmanın yanı sıra inandıklarının ve inandıklarının dışındakilerin değişimlere ne dereceye kadar açık olduğunu görebilmek amacıyla taşımaktadır.

- **Sosyal sorumluluk:** Örgüt fenomeni aracılığıyla sosyal hayata ne gibi katkılarda bulunmayı istersiniz?

Bu soru, dolaylı olarak, kişilerin inandıklarının sosyal bir gaye içerip içermediğini, sosyal hayata değip değmediğini öğrenmek amacıyla konulmuştur.

ÖZGEÇMİŞ

Pınar MEMİŞ, 1982 yılında Sakarya'da doğmuştur. İlk, Orta ve Lise öğrenimini Sakarya'da tamamlamıştır. 2000 yılında başladığı Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü'nden 2004 yılında mezun olmuştur. Aynı yıl yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı'nda başlamış; 2006 yılında eğitimine Krakow Jagiellonian Üniversitesi'nde devam etmiştir. 2007 yılında bu teze mezun olmaktadır.