

## “*COGITO ERGO SUM*”DAN “*VIVO ERGO SUM*”A ÖRGÜTSEL ANALİZ

*Engin Yıldırım*  
Sakarya Üniversitesi

### ÖZET

Bu çalışma, modernist-pozitivist örgüt analizinden eleştirel ve postmodern örgüt analizine doğru olan gelişmeleri bilgikuram ve yöntem konularını da dikkate alarak incelemektedir. Yönetim ve örgüt araştırmalarını doğa bilimlerinin yöntemlerini benimseme anlamında “bilimleş(tir)me” yönündeki çabaların, örgütsel olguların eleştirel analizine zarar verebileceği belirtilmektedir. Örgütsel analizin farklı paradigmalardan beslendiğini dikkate alırsak, “bilimleş(tir)me” yönündeki çabalar tek bir paradigmanın meşru sayılması, diğerlerinin bilgi iddialarının bastırılması riskini doğurmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Pozitivizm, modernizm, paradigma, postmodernizm, eleştirel yaklaşım, bilimleşme.

### ABSTRACT

This paper examines recent developments in organizational analysis from an epistemological and methodological standpoint. The recent developments can be described as a transition from a modernist-positivist theory to a critical and postmodern approach. We suggest that efforts to “scientize” management and organization studies in the sense of adopting methods of natural sciences may militate against the development of a more critical understanding of organizational phenomena. Considering that organizational analysis is rooted in different social science paradigms, “scientization” is likely to result in hegemony of a single paradigm by suppressing knowledge claims of other paradigms.

**Keywords:** Positivism, modernism, paradigm, postmodernism, critical approach, scientization.

*Logos* (akıl), *ethos* (etik) ve *pathosu* (tutku, duygu) birbirini tamamlayan bir bütünlüğün parçaları olarak inceleyen Aristocu anlayış, modernizm ile birlikte önemini yitirmişti. Bilindiği üzere modernist anlayış, sadece *logosu* meşru bilgi olarak saymış, *ethos* ve *pathosu* normatif ve bilim-dışı ilan etmişti. Yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren bilim tarihi ve felsefesindeki önemli gelişmeler, akılcı modellere olan inancın zayıflaması ve bu gelişmelerin etkisiyle postmodern düşüncenin ortaya çıkışı *ethos* ve *pathosu* tekrar üzerinde durmaya değer önemli konular arasına sokmuştur. Diğer sosyal bilim alanlarında olduğu gibi yönetim-örgüt araştırmalarında da *ethos* ve *pathos* ile ilgili konular son yıllarda önem kazanmıştır. Nitekim,

sistemlerden ve yapılardan, kültür, etik ve simgeciliğe doğru bir yöneliş örgüt araştırmaları alanında kendisini göstermektedir.

Örgütler tarihsel olarak bir makineye benzetilmişler ve bunun sonucunda denetim altında tutma, düzenlilik, öngörülebilirlik ve etkenlik, örgütlerin göstermesi gereken ana özellikler olarak ortaya çıkmıştır. Zaten, tarihsel olarak hem Batıda hem de Doğuda yönetmek, denetim altında tutmakla eş anlamlı görülmüştür. Eğer, *management* kelimesinin kökenlerine bakarsak İtalyanca’daki *maneggiare* (at bakıcılığı, yetiştiriciliği) kelimesinden türediği görülmektedir. Benzer şekilde *manager* kavramı da *il maneggiando* (bütün mümkün olan şeylerin bakıcısı) türemiştir (Parker, 2002: 6). İlginçtir ki, Arapça’da yönetim anlamına gelen *siyaset* kelimesinin kökeninde de “at bakıcılığı, seyislik” yatmaktadır.

Örgüt, geleneksel olarak belli bir amacı veya birbiriyle ilintili amaçları gerçekleştirmek için tasarlanmış bir araç olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede örgütsel araştırmanın görevi de örgütsel davranışın altında yatan düzenlilikleri ortaya çıkararak kanun benzeri genellemelere ulaşmaya çalışmak olarak görülmüyordu (Tsoukas ve Cummings, 1997: 655). Örgütlerin ne olduğu, böylece “mekanistik bir ontoloji” (varlıkbilgisi) ile açıklanıyordu. Bu nedenle örgütler gözlemlenebilen ve ölçülebilen nesnelereydi. Örgüt kuramının tarihsel olarak önde gelen isimlerinden olan Mayo “akılcı olma yönünde süregelen insan mücadelesinin yeni sanayi çağında önemli engellerle” karşılaştığını vurgulayarak, “modern örgütlerin akılcılığın yerleşmesine yardım eden hayati kurumlar” olduğunu belirtmiştir. Ona göre bu yardım olmadan “bireyler sistematik, mantıklı düşünmek için sınırlı kapasitelere sahipti” (Mayo’dan aktaran Stever 1998).

1960’ların sonlarına kadar modernist-pozitivist bir çerçeve içinde yürütülen yönetim-örgüt araştırmalarının ana konusu, çevresel baskılar karşısında örgütsel düzenin ve işleyişin nasıl sağlanabileceğiydi. 1970’lerin ortalarından itibaren, çevresel faktörlerle formel örgütsel yapı arasında nedensellik bağları kurmaya çalışan araştırmalar kadar, eleştirel ve radikal kuramların etkisiyle örgütlerin siyasi ve ideolojik yönlerini ele alan çalışmalar da ortaya çıkmaya başladı. 1980’lerin sonlarından günümüze postmodernizmin etkisiyle dil, söylem ve örgütsel gerçekliğin oluşturulması konuları önem kazanmaya başladı. Eleştirel ve postmodern yaklaşımların sahneye çıkmasının en önemli nedenlerinden biri modernizmin yarattığı hayal kırıklığıdır. Öngörülebilirlik yerine belirsizlik, teklilik yerine çeşitlilik, düzenlilik yerine düzensizlik vurgulanmaya başladı (Clegg ve Hardy, 1999: 3). Örgütlerin ne olduğu, nasıl araştırılacağı, araştırmanın yeri, yönetimin rolü gibi konulardaki kesinlik yerini, tartışmalara ve anlaşmazlıklara bıraktı.

Bu çalışma, Kartezyen “*cogito ergo sum*” (düşünüyorum; öyleyse varım) vecizesi ile özetlenebilecek modernist düşünceden, modernizmin ilk büyük

sorgulayıcılarından olan Nietzsche'nin "*vivo ergo sum*" (yaşıyorum; öyleyse varım) vecizesi ile kısaca ifade edilebilecek olan postmodern düşünceye doğru olan süreçte örgütsel analiz alanında meydana gelen gelişmeleri bilgikuram (epistemoloji) ve yöntem açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Burada, örgüt kuramında "bilimleşme" (*scientization*) adı altında meşrulaştırılmaya çalışılan metodolojik ve epistemolojik tekelciliğin, gerekli ve yararlı olup olmadığı sorusuna yanıt bulmaya çalışacağız. Bilimleşme, "bilme iddialarının kişisel tecrübe ve düşünceler yerine doğa bilimlerinin bilimsel yöntemi kullanılarak üretilen bilgiye dayandırılması çabası olarak" tanımlanmaktadır (Locke'den aktaran Üsdiken ve Erden, 2001: 4). Diğer taraftan, "bilimleşme" ile "bilimcilik" (*scientism*) arasında çok yakın bir ilişki vardır. F. A. Hayek'e göre doğa bilimlerinin yöntemlerini gerçek bilginin tek kaynağı olarak gören ve bunların sosyal bilimlere uygulanmasını içeren bilimci yaklaşım, bilimsel yaklaşımdan farklı olarak incelenen konuyu göz önüne almadan onu araştırmannın yolunu bildiğini iddia etmektedir (1979: 24). Bilimci yaklaşım sadece ölçülebilir değişkenleri önemli kabul ederek, ölçülemeyenleri görmezlikten gelmekte veya zorlamayla "ölçmeye" çalışmaktadır.

İncelememizde, yukarıda tanımlanan şekliyle "bilimleşmenin" değişik sosyal bilim ve felsefe geleneklerinden beslenen yönetim-örgüt alanının eleştirel yönünü gereksiz yere sınırlayacağı iddiasını dile getireceğiz. Örgüt kuramında eleştiri; sosyal (siyasi) gücün nasıl kullanıldığı; örgütsel hayatta kullanılan sembol ve kavramların gerçek yüzlerini teşhir etmek; kullanılan bilginin temellerini ve veri kabul edilenleri sorgulamak (epistemolojik) ve araştırmak (metodolojik) boyutlarını içermektedir (Burrell 2001: 15).

Çalışmamızda ilk önce modernist-pozitivist bilgi kuramının kısa bir özetini vereceğiz. Daha sonra örgüt araştırmalarının temelini oluşturan bilginin statüsü ve doğasıyla ilgili olarak Burrell ve Morgan (1979) tarafından ortaya atılan örgüt kuramı paradigmasını ele alacağız. Bunu takiben, postmodernist düşünce ve örgüt analizi ile eleştirel yönetim araştırmaları olarak bilinen yaklaşım üzerinde duracağız. Son olarak da Türkiye'deki yönetim-örgüt araştırmalarını epistemoloji ve metodoloji açılarından kısaca değerlendireceğiz.

## MODERNİST-POZİTİVİST BİLİM ZİHNİYETİ

16-17. yüzyıl Avrupa'sında Rönesans hümanizminden bilimsel akılcılığa doğru dört boyutlu bir dönüşüm gerçekleşmiştir: "Konuşmacıdan ve konuşulan kelimedenden nesnel yazılı kelimeye; belli bir durumdan evrensel kanunlara; yerel bilgidan genel bilgiye; zamanla sınırlı eylemden, zaman dışı kurama" (Toulmin'dan aktaran Tsoukas ve Cummings, 1997: 671). Bu dönüşüm, 17. ve 18. yüzyıllarda Aydınlanma dönemi ile birlikte Akıl Çağını

başlatmıştır. Aydınlanma, insan mutluluğunun aklın toplumsal ve doğal düzene uygulanmasıyla elde edilebileceği düşüncesine dayanmaktaydı. Akıl ve mantık yoluyla gerçeğin bulunabileceği ve bu gerçeğin insanı özgür kılacağına inanılmaktaydı. Bu görüşlerin etkisiyle modernist düşünce her şeyi açıklama gücüne sahip kuramlar oluşturmaya ve var olduğuna inanılan tek ve mutlak doğruyu aramaya yönelmiştir. Modernist yaklaşımda akıl ve gözlem uyum içinde çalışıyor, nesnel dünya dil tarafından temsil ediliyordu (Delanty, 1997: 12). Nesnel olan öznel olandan bağımsızdı ve bilgi bir öznenin nesnel gerçekliği yansıtması veya temsili ile ilerler şeklinde özetlenebilecek bir düşünce gelişmişti. Doğa bilimlerin başarısının altında bu anlayışın yattığı düşünülmektedir.

18. ve 19. yüzyıllarda doğup gelişmeye başlayan sosyal bilimler de, bilimsel bir statü kazanma ve toplum ve insan hayatında pratik bir rol oynamayı amaçlamaktaydılar. Fransız düşünürü Saint-Simon doğal dünyanın bilimleri gibi olan bir “toplum bilimi” kurmayı hayal etmişti. Bu bilim, beşeri dünyadaki olayları düzenleme ve denetlemede kullanılacaktı. Saint-Simon’un bu görüşleri daha sonra Auguste Comte tarafından geliştirilmiştir. Comte’a göre sosyal bilimler, doğa bilimleri gibi dikkatli gözlem ve ölçme aracılığıyla toplanan veriler arasındaki ilişkileri hipotezler şeklinde inceleyerek, neden-sonuç ilişkileri bulmaya çalışmalıdır. Pozitivizm olarak bilinen bu düşünceye göre bizim dışımızda bağımsız nesnel, sosyal bir dünya vardır ve buna ait özellikler nesnel yöntemler kullanılarak ölçülmelidir. Ontolojik olarak pozitivistler, bilginin ve gerçekliğin ne olduğunu bilebileceğimizi savunmakta, epistemolojik olarak ise nesnellığe vurgu yapmaktaydılar (Giddens 1974: 2). Pozitivistlere göre bilimin amacı neden-sonuç ilişkilerini açığa çıkarmak ve düzenlilikleri açıklayan kanunlar ortaya koymaktır. Kavramlar gerçeklerin sayısal olarak ölçülmesine olanak tanıyacak şekilde işlevsel hale getirilmelidir. Görgül verilerin derlenmesi ve değerlendirilmesinde, kuram oluşturulmasında normatif bakış açlarına, değer yargılarına ve kişisel görüşlere yer yoktur. Araştırmacı gözlemlediği olgu ve/veya olaydan bağımsızdır. Değişkenleri belirleme, ölçümleri standartlaştırma ve nedensellik ilişkilerini ortaya koyma burada önemlidir (Delanty, 1997: 27). Ölçüm ve istatistiksel yöntemler ne kadar karmaşık olursa, incelenen olgunun bilimsel anlamda anlaşılmasının ve güvenilirliğinin o derece sağlam olacağı düşünülmektedir. Pozitivist sosyal bilimde gözlem ve ölçme adeta yüceltilmekte ve kutsanmaktadır.

Öte yandan, sosyal bilimciler günümüzde ilk kurucularının doğa bilimleri gibi işleyen bir “toplum bilimi” oluşturma çabalarının başarısızlıkla sonuçlandığını inkâr etmemektedirler. Bunun en önemli nedeni, sosyal dünyanın günlük yaşantılarında kendi öznel anlamlarını meydana getiren insanların faaliyetlerinden oluştuğu gerçeğidir. Sosyal bilimler davranışı gözlemlemektense, eylemi anlamakla ilgilidir. Genelde sosyal bilimleri,

özelde de sosyolojiyi bilimsel bir uygulama olarak değil, insanı ve toplumu anlamaya çalışan bir teşebbüs olarak görmek gerekir (Berger ve Luckmann, 1971: 15). Sosyal bilim görünürde olanı değil, altta yatan ve ilk bakışta görünmesi zor olan süreçleri ve dinamikleri incelemeyi temel amaç olarak benimsemelidir. Sosyal bilimlerin, doğa bilimleri gibi olmasının önündeki en önemli engellerden biri de sosyal bilimlerin, bilimselleştirilmesi son derece zor olan ahlaki, siyasi ve felsefi boyutlar da içermesidir (May 1993: 6). Sosyal bilimlerde kuram oluşturulmasında ideolojiler, sosyo-ekonomik ilişkiler ve ortam, değerler ve önyargılar önemli bir rol oynamakta ve sosyal ve siyasi çatışmalar genellikle üstü örtülü bir şekilde kuramın içine sızmaktadır.

Modernizmi sadece tek bir bütünlük içinde değerlendirmemek gerekir. Nitekim, Cooper ve Burrell iki tür modernizm olduğunu belirtmişlerdir: Sistemik modernizm ve eleştirel modernizm (1988: 95). Sistemik modernizm araçsal akılcılığa dayanmaktadır. Yani, bilim ve teknoloji daha etkin ve verimli çıktılar sağlamak için el ele vermiştir. Saint-Simon ve Auguste Comte bu grup içinde yer almaktadır. Eleştirel modernizm ise daha sonra ele alacağımız Eleştirel Kurama (Frankfurt Okulu) dayanmaktadır. Burada sistemik modernizmin akılcı-işlevselci ve sistemci söylemi eleştirilmekte ve Aydınlanma değerlerinin sistemik modernizmin baskıcı söyleminden kurtarılması amaçlanmaktadır. Modernist anlayış içindeki bu farklılıkları örgüt kuramı bağlamında daha iyi anlayabilmek için Burrell ve Morgan'ın (1979) paradigma analizini incelemek gerekmektedir.

### PARADİGMA KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL ANALİZ

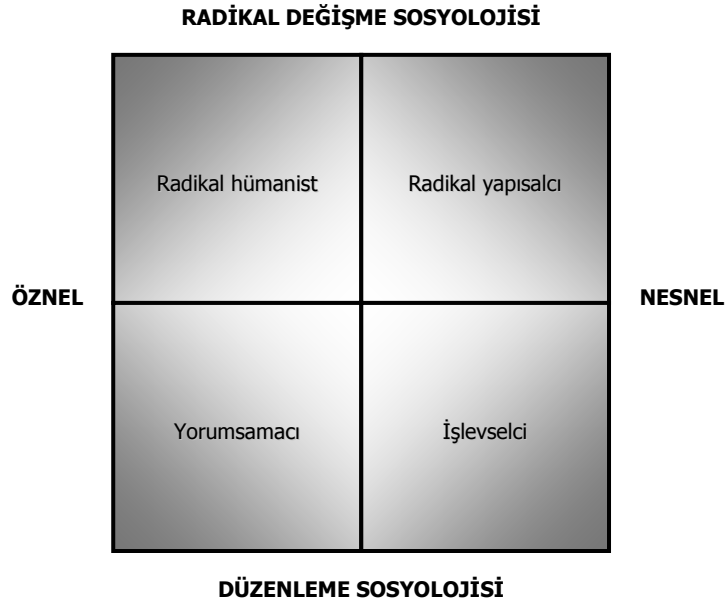
Paradigma kavramını ortaya atan Thomas Kuhn'a göre paradigma bir bilimsel topluluğun kabul ettiği genel kuramsal varsayımlar ile bunların uygulanmasına dair teknik ve kanunları içermektedir. Normal bilimle devrimci bilim arasında bir ayırım yapan Kuhn, normal bilimde bilim adamlarının genel bir kuramsal çerçeve içinde rutin prosedürleri takip ettiğini iddia etmektedir (1970: 25). Normal bilim döneminde genel kabul görmüş ve kuvvetlice kurumsallaşmış kuramsal bir çerçevede bilimsel faaliyetler yürütülürken tezatlar ve aykırılıkların ortaya çıkmasıyla paradigma içinde mücadele başlar (Kuhn, 1970: 52). Bu mücadele aykırılıkları açıklayan yeni bir paradigma ortaya çıkana kadar sürer. Paradigmatik bilim düşüncesine göre bilimsel bulgular mutlak değil nispidir.

Yaptıkları araştırma ortak bir paradigma üzerine kurulu olan araştırmacılar aynı kurallara ve ölçülere bağlıdır. Bu bağlılık sonucunda ortaya çıkan görüş birliği belli bir araştırma geleneğinin oluşması ve sürmesi için ön şarttır. Normal bilimde bir paradigma hiç bir zaman sadece mantıksal veya rasyonel gerekçelerle kabul edilmez. Bilim dünyası hakkındaki gerçekleri açıklayan bir

faaliyet olmaktan ziyade bilim adamlarının bağlı buldukları paradigmaya göre bilimsel bilgiyi tasvir ettikleri bir faaliyettir.

Değişik paradigmaları karşılaştırıp bir paradigmanın diğer paradigmalara nazaran incelenen konuları daha iyi açıkladığını ifade eden ortak kıstaslar olmadığından paradigmalar arasında karşılaştırılmazlık veya eş ölçülemezlik söz konusudur (Kuhn, 1970: 47) Yani, farklı paradigmalar farklı varsayımlardan hareket ettiklerinden ortaya çıkan sonuçlar birbirleriyle karşılaştırılmaz. Paradigmalar arasındaki mücadelenin kanıtlarla, ispatlarla çözülebilecek bir rekabet olmadığını Kuhn vurgulamaktadır. Rekabet halindeki paradigmaları rasyonel olarak değerlendirecek dışsal kıstaslar yoktur. Kuhn daha sonra karşılaştırılmazlık veya eş ölçülemezlik iddiasından kısmen vazgeçerek, paradigmalar arası iletişimin imkansız olmadığını kabul etmiştir (1970: 200). Ona göre kısmi iletişim mümkündür. Aksi takdirde, araştırmacılar çalışmalarını sadece kendileri gibi düşünen a-

ÇİZİM 1: Sosyal Bilim Paradigmaları



Kaynak: Burrell ve Morgan (1979:22)

araştırmacıları referans olarak gerçekleştirirler ve bu duruma *paradigma kapanması* adı verilir.

Sosyal bilimler için paradigma kavramının uygun olup olmadığı tartışılmakla beraber bazı sosyal bilimciler paradigma kavramını sosyal bilimler içerisindeki teorik ayrılıkları açıklamak için kullanmada bir sakınca

görmemektedir. Bu çerçeve içinde paradigma çeşitliliği, farklı paradigmaların ampirik araştırmalarda kullanılabilirliği ve bunlar arasındaki ilişkiler de örgütsel analizde son yıllarda önemli tartışma konularından biri olmuştur. Burrell ve Morgan (1979:1-2), sosyal bilimlerde ontoloji, epistemoloji, insan doğası ve metodolojiyle ilgili dört çeşit varsayımın, sosyal bilimcilerin kendi disiplinlerine olan yaklaşımlarında etkili olduğunu belirtmişlerdir: “Sosyal dünyanın doğası ve nasıl araştırılması gerektiği (ontoloji), bilginin temelleri (epistemoloji), insanlar arasındaki ilişkiler (insan doğası) ve gerçek dünya hakkında bilginin elde edilip, araştırılmasının biçimi (metodoloji)”. Bu çerçeve içinde, Burrell ve Morgan sosyal bilim kuramındaki özne-nesne tartışmalarıyla, toplum kuramındaki çatışma-mutabakat tartışmalarını birleştirerek örgütsel araştırmalarda işlevsel, yorumsamacı, radikal hümanist ve radikal yapısalcı olmak üzere dört paradigma olduğunu öne sürmüşlerdir.

Burrell ve Morgan, sosyal bilimlerin doğasıyla ilgili olarak nesnel bir bakış açısı içeren işlevselci ve radikal yapısalcı paradigmalara, öznelliğe dayanan yorumsamacı ve radikal hümanist paradigmaları birbirleriyle karşılaştırmıştır.

### **İşlevselci Paradigma**

İşlevselci paradigma, toplumun somut ve sistematik bir varlığı olduğunu ve bu varlığın temel amacının sosyal düzeni sağlamak ve sürdürmek olduğu görüşüne dayanmaktadır. Buna göre nesnel olan sosyal bilim değerlerden bağımsızdır. Bilim adamı bilimsel yöntemin güvenilirliği sayesinde, inceleyeceği konulara bağımsız ve objektif olarak yaklaşabilir. Amaç toplumu analiz ederek, fayda sağlayabilecek bilgi üretmektir. İşlevselci paradigma nesnel bir sosyal gerçekliğin olduğundan hareketle örgütleri nesnel olgular olarak ele alıp, bu olguların çevreleriyle olan ilişkilerini incelemektedir (Burrell ve Morgan, 1979: 26). Burada örgütlerin ana sorununun verimlilik ve etkinlik olduğu vurgulanmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda örgütsel faaliyetin yapısını ve denetimini sağlayacak kavramlar, modeller ve metaforlar geliştirilir (Morgan, 1990: 15). Doğa bilimlerindeki başarılarından etkilenen işlevselciler örgütsel dünyada düzenlilikler ve ilişkiler ortaya koyup onları öngörme ve denetim altına almayı hedeflemektedir. Yapı, teknoloji gibi kavramlar bu paradigma içinde yaygın olarak kullanılır. Beşeri ilişkiler, sistem teorisi ve durumsallık yaklaşımı işlevselci paradigmaya örnek kuramlar olarak verilebilir.

İşlevselci paradigmaya damgasını vuran, Parsons ve arkadaşlarının yaptığı Weber yorumuydu (Burrell ve Morgan, 1979: 28). Bu nedenle, bürokrasi ve idari işlevlerin önemine işaret edilerek, sistem, uyum ve değerler kilit kavramlar olarak öne çıktı. *Administrative Science Quarterly (ASQ)*

dergisinin ilk sayısında Talcott Parsons, örgüt kuramının amacının “örgütün faaliyet gösterdiği ortama uyumunu; örgüt içi yapılar, süreçler ve karar verme ve son olarak örgütün sosyal sistemin bütünlüğü içinde yer alan diğer örgütlerle uyumunu” incelemek olduğunu belirtmiştir (aktaran Stern ve Barley, 1996: 149). Böylece Weber’in pozitivistliğe aykırı gelmeyecek tarzda yorumlanması öne çıkarılmıştı (Burrell, 1999: 388-9). Değerler adeta esrarengiz varlıklar gibi her şeyi düzenlemekte, bu değerlerin arkasında ne yattığıyla Parsons fazla ilgilenmemekteydi (Mouzelis, 1967: 157). Örneğin, örgütsel değerlerin nasıl ortaya çıktığı ve kimin çıkarlarına hizmet ettiği sorusu cevapsız kalmaktaydı. Ortak değerlerin aşırı vurgulanması örgüt içindeki amaçları ve çıkarları farklı olan değişik grupların varlığının göz ardı edilmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca, işlevselci paradigma içinde metodolojik olarak da Weber’in daha radikal bir yorumuna olanak tanıyan ve Weber sosyolojisinin önemli kavramlarından olan *anlama* ihmal edilerek, pozitivistlik öne çıkarılmıştı. Nesnel veriler toplayıp, bunları pozitivist anlayışa göre incelemek temel eğilimdi.

### Yorumsamacı Paradigma

Silverman’ın “*The Theory of Organizations*” (1970) kitabı işlevselciliğe karşı yönetim-örgüt alanındaki başkaldırının ilk önemli işaretlerinden biri olmuştur. Bununla birlikte Burrell ve Morgan, Silverman’ı işlevselci paradigma içine yerleştirmekte bir sakınca görmemişlerdir. Çünkü, onlara göre Silverman sistem düzeyindeki bilimsel açıklamalar yerine aynı gerçekliğin bireysel düzlemde de açıklanabileceğini iddia etmiştir (1979: 201). Gelgelelim, Silverman’ın sistemler yerine aktörler, sosyal determinizm yerine toplumsal kurmacılık (*constructionism*), nedensellik yerine yorumsamacı vurgulaması, onun görüşlerinin işlevselci paradigma ile yorumsamacı paradigma arasında bir tür geçiş bölgesi oluşturduğunu bize göstermektedir. Silverman’ın yaklaşımı, kökleri Weber’e kadar uzanan yorumsamacı sosyolojinin “gerçekliğin toplumsal olarak inşası” şeklinde özetlenebilecek bir yorumunu yapan Berger ve Luckman’a” (1971) dayanmaktaydı. Burada önemli olan aktörün sosyal eylemini yorumlamak ve eyleme atfedilen öznel anlamları ortaya koymaktır (Silverman, 1970: 138-9). İnsan eylemlerini sistemlerin ve kurumların bir ürünü olarak görmektense, insanların kendi anlamlı eylemleri sonucunda bu sistem ve kurumları meydana getiren “aktör” veya “fail” (*agency*) oldukları bu yaklaşımda savunulmaktadır.

Yorumsamacı paradigmaya göre sosyal gerçeklik bir düzene sahip olmakla beraber, dışsal somut bir biçime sahip olmayıp, öznel tecrübenin bir sonucudur. Buna göre nesnel ve değerlerden bağımsız bir sosyal bilim oluşturma çabaları hatalıdır ve başarısızlığa mahkumdur. Yorumsamacı



paradigmada amaç genelleştirilebilir kuram(lar) oluşturmaktansa günlük örgütsel hayatı anlamaktır. Örgütler, yapılar veya yapılara sahip olan nesnelere değil, bireylerin pratikleri ve sosyal kurgularıyla sürekli yeniden üretilen süreçlerdir. Yorumsamacılığı benimseyen araştırmacı sosyal dünyayı, eyleme katılanın bakış açısından yaklaşarak anlamaya çalışır. Ortak gerçekliklerin nasıl oluşturulduğunu, sürdürüldüğünü ve dönüşüme uğradığını araştırmacı kavramaya gayret eder. Örgütsel dünyada yüzeyle görünen düzenlilik aslında çok kırılmalı olan ve sosyal olarak inşa edilmiş sembolik ilişkiler ağına dayanmaktadır (Burrell ve Morgan, 1979: 31). Bu ilişkiler sürekli olarak müzakere edilmekte ve değişmektedir. Yorumsamacı araştırmacının hedefi bu ilişkiler ağının anlamını ve önemini kavramaya çalışmaktır.

### **Radikal Hümanist Paradigma**

Radikal hümanist paradigma yorumsamacı paradigma gibi günlük gerçekliğin sosyal olarak meydana getirildiğini savunmaktadır. Ancak sosyal gerçeklik meydana getirilirken aktörler kendilerinin meydana getirdiği sosyal dünyanın mahkumudurlar (Burrell ve Morgan, 1979: 32). Modern kapitalist sanayi toplumlarındaki yabancılaşma bunun bir örneğidir. İnsanlar örgütün belli amaçlara ulaşması için araç değildir. Eleştirel Kuram radikal hümanist paradigmaya örnek olarak verilebilir. Eleştirel kuram, bilimin yeni dogmaları meşrulaştırmada kullanılabileceğine dikkat çekerek, modern yönetim kuramını insanı manipüle eden teknokratik bir düşüncenin ifadesi olarak görmektedir (Alvesson ve Willmott, 1992: 446).

### **Radikal Yapısalcı Paradigma**

Radikal yapısalcılık ise radikal eleştiriye dayanmakla birlikte, radikal hümanistten farklı olarak sosyal dünyaya materyalist bir anlayışla yaklaşmaktadır (Burrell ve Morgan, 1979: 34). Sosyal gerçeklik, nesnel olarak değerlendirilir ve sosyal dünya iç çekişmeler ve tezatlarla doludur. İç çekişmeler ve tezatlar, sosyal sistemde bir bütün olarak radikal değişmeye yol açacak güçleri bünyelerinde barındırırlar. Marksist düşünceden etkilenen radikal yapısalcılar pozitivist eğilimleri örgütlerdeki egemenlik ilişkilerini veri almakla, sorgulamamakla suçlamışlardır (Clegg ve Dunkerley, 1980). Emek süreci (*labour process*) yaklaşımı radikal yapısalcılığa örnek olarak verilebilir. Burada yönetimin esas işlevinin emek denetimini sağlamak olduğu iddia edilmiş ve sosyo-ekonomik bir kavram olan sınıf, ana açıklayıcı kategori olarak kullanılmıştır (Braverman, 1974).

### Örgüt Analizinde Paradigmaların Kullanımı

Yeni bilginin, bilgi özelliğini kazanabilmesinde bilgi tüketicileri tarafından kabul görmesi önem taşımaktadır. Burada sadece bilgi üreticilerinin değil, bilgi kullanıcılarının da önemli olduğu bir etkileşim vardır (Hassard ve Kelemen, 2002: 340). Bu noktadan hareket eden Hassard ve Kelemen, paradigma tartışmasını bilgi üreticileri ve tüketicileri açısından beş grup altında incelemiştir: “Kullanıcı olmayanlar, bütünleşmeciler, korumacılar, çoğulcular ve postmodernistler” (Hassard ve Kelemen, 2002: 334).

“Kullanıcı olmayanlar”, paradigma tartışmasından haberdar olmayanlar veya haberi olup da bunu kendi çalışmalarında kullanmayanlardır. Bu gruptakiler, paradigma tartışmalarının soyut karakterinden dolayı görgül araştırmalar için faydalı olmadığı görüşündedirler (Hassard ve Kelemen, 2002: 343).

Tek bir egemen paradigmayı savunanlar ise “bütünleşmecilerdir”. Paradigmaların birleşmesinden yana olmakla beraber aslında yapmak istedikleri pozitivist işlevselci paradigma içinde bütünleşmeyi sağlamaktır (örneğin, Pugh, 1983; Donaldson, 1996 ve 1999; Pfeffer, 1997). Bu araştırmacıardan Donaldson, pozitivist örgüt kuramının örgütlerin bilimsel kanunlarla açıklanabilmesini mümkün kıldığını, örgütsel yapının ve örgüte ait diğer özelliklerin örgütsel büyüklük ve performans gibi maddi faktörlerle belirlenebileceğini iddia etmektedir. Bu durum, bütün kültürlerdeki tüm örgüt türleri için geçerlidir. Pozitivist örgüt kuramı “determinist, genelleştirici, işlevselci olmalıdır” (Donaldson, 1996: 1). Donaldson, örgüt yapısı ve kuramsal ilişkilerle ilgili görgül olarak teyit edilecek önermelerin gerekliliğini savunmaktadır. Pfeffer’de (1997) örgüt analizinin akademik saygınlığının, açıkça belirtilmiş standartları ve uygulamaları olan tek bir paradigmanın olmasına bağlı olduğunu iddia etmiştir. Ona göre, kuramsal çeşitlilik ve epistemolojik görecelilik örgüt biliminin kendi kendisini yok etmesi anlamına gelmektedir. Çünkü paradigma çoğulculuğunun içerdiği bilginin bir kısmı araştırma projelerine destek veren etkili kuruluşlarca bilimsel olarak nitelendirilmemektedir.

Paradigma karşılaştırılmazlığını savunanlar “korumacı” olarak adlandırılmaktadır. Her bir paradigma, kavramların tanımlandığı ve kuramların ortaya atıldığı kendine özgü bir bakış açısını geliştirmeye çalışır. Bu durum paradigma sınırlarının ötesindeki diğer paradigmalara ait kavram ve analitik yöntemlerin kullanılmasını engeller. Bunlara göre paradigmlar arası iletişim veya köprü söz konusu değildir (Jackson ve Carter, 1991). Böylece alternatif örgüt analizleri ve yaklaşımlarına yer açılmakta ve işlevselci ortodoksinin hegemonyası azaltılmaya çalışılmaktadır. Burrell ve Morgan’da (1979) her bir paradigmanın diğerlerinin bazı temel varsayımlarını inkar etmesi nedeniyle paradigmlar arasında bir

değerlendirme veya kıyaslama yapmanın anlamsız olduğunu belirtmişlerdir. Yani, paradigmların karşılaştırılmaz olduğunu savunmaktadırlar.

Öte yandan bazı araştırmacılar, farklı kuramsal perspektiflerin veya paradigmların felsefi olarak karşılaştırılmaz olduğunu kabul etmekle beraber, örgütsel olguları araştırmada bunun söz konusu olmadığını iddia etmektedir (Child, 1997: 44; Weaver ve Gioia, 1994: 565). Onlara göre karşılaştırılmazlık, hem kuramsal hem de pratik anlamda örgüt analizini fakirleştirme riskini içermektedir.

Birden fazla paradigmayı araştırmalarında kullanmak isteyen ve karşılaştırılmazlığı reddedenler ise “çoğulcudur”. Bu gruptakiler, herhangi bir araştırmanın değişik boyutlarını incelemede farklı paradigmların kullanılmasının araştırmayı daha açıklayıcı hale getireceğini düşünmektedirler (Hassard, 1993b; Schultz ve Hatch, 1996: 529). Örneğin, örgüt yapısıyla ilgili konulara pozitivistlere dayanan işlevselci paradigma daha iyi yaklaşabilirken, örgüt kültürü konusunu yorumsamacı paradigmanın daha iyi açıklayabileceği öne sürülmektedir. Londra itfaiye örgütü üzerinde araştırma yapan Hassard (1993b) itfaiye örgütündeki dört ana konuyu, dört paradigmaya bölerek incelemiştir. İş motivasyonunu işlevselci, iş rutinlerini yorumsamacı, yöneticilerin eğitimini radikal hümanist ve istihdam ilişkilerini radikal yapısalci paradigmalara göre ele almıştır. Çok paradigmalı araştırmalar tek paradigmaya dayanan araştırmalardan farklı olarak, incelenen konuya değişik mercekler kullanan bir kamera örneğindeki gibi çeşitli biçimlerde yaklaşmamızı sağlamaktadır.

Zaten, kuram gelişimini çok keskin hatlarla bilim ve toplum hakkında kutuplaşmış varsayımlarla ayırmak çok da doğru değildir. Burrell ve Morgan paradigma kavramından faydalanarak sosyal teoriyi dört özerk bölgeye ayırıp, her bir bölgeyi birbirine rakip bakış açıları olarak görürken, Kuhn, bilimsel faaliyeti bir gelişim süreci olarak görmektedir (Gioia ve Pitre, 1990: 591). Paradigmlar arasında bir ilişki, süreklilik vardır. Paradigmlar arasındaki sınırlar aslında bir geçiş bölgesidir. Öznellik/nesnellik; değişim/istikrar arasındaki geçiş noktalarında hangi paradigmanın nerede başlayıp, nerede bittiği net değildir. Örneğin, işlevselcilik ve radikal yapısalcilik birer geçiş bölgesini temsil etmektedir. Çünkü bunlar arasındaki fark ontolojik değil, ideolojiktir (Gioia ve Pitre, 1990: 592).

Paradigma çoğulculuğu, farklı kuramsal alternatiflerin olduğu bilincini sağlaması açısından olumlu bir işlev görmektedir. Burada araştırmacı farklı paradigmları öğrenmek zorunda kalmaktadır. Çok sayıda paradigmanın varlığı örgütsel bilgi üretimine katkı sağlayabilmektedir (Calas ve Smircich, 1999: 651). Tek bir paradigmanın egemenliği altında araştırmaların yürütülmesi kuramsal fakirleşme riskini içermektedir. Ayrıca kuramsal olarak tek bir hakim paradigma oluşturma çabasının ne derecede mümkün

olduğu ve doğru olduğu tartışmalıdır. Birden fazla paradigmanın yönetim-örgüt alanında kullanılması bir kriz nedeni değil, sağlıklı bir gelişmenin işareti sayılabilir (Gioia ve Pitre, 1990; Hassard, 1991, 1993a, 1993b; Schultz ve Hatch, 1996; Weaver ve Gioia, 1994; Willmott, 1993).

Postmodernistler ise paradigma sınırlarını modernist bir anlayışın sonucu olarak gördüklerinden, bu sınırları dikkate almamaktadırlar (Schultz ve Hatch 1996: 530). Postmodernizm ise kendine özgü bir bilgi kuramı içermektedir. Bu nedenle, örgüt analizinde postmodernizmi ayrı bir başlık altında incelemek yararlı olacaktır.

### POSTMODERN ZİHNİYET VE ÖRGÜTSEL ANALİZ

Postmodernizm, *post-modernizm* ve *postmodernizm* şeklinde iki yönden ele alınabilir. Postmodernizm, modernizmden sonra gelen bir kültürel biçim, bir tarihsel dönem olarak ele alınabileceği gibi (post-modernizm), dünyayı anlama ve açıklamada yeni bir epistemoloji olarak da görülebilir (postmodernizm) (Rosenau'dan aktaran Gephard, Boje ve Thatchenkery, 1996: 22). Yönetim-örgüt sahasında ise postmodernizm ya yeni bir konu olarak örgüt araştırmalarının içine dahil edilmekte, ya da örgüt kuramı ve araştırmalarında yeni bir epistemoloji olarak kullanılmaktadır.

Bir dönem olarak post-modernizmde hedef, toplumun yeni bir döneme girdiğinin işaretlerini, belirtilerini aramaktır. Örneğin, örgüt kuramını modernliğin bir ürünü olarak gören Clegg postmodern örgütlerin ortaya çıktığını iddia etmiştir. O, bu düşüncesini “bürokratik işbölümünün artık egemen olmamasına” dayandırmaktadır (1990: 2). Clegg'e göre modern örgüt Weberyen anlamda bürokratikleşmiş ve mekanik denetim yapılarına sahip ve akılcılığa dayanan örgüttür. Buna karşılık Clegg, nispeten küçük ölçekli, esnek üretime, çok vasıflı işgücüne dayanan, bilgi teknolojilerini yaygın biçimde kullanan, adem-i-merkezi ve katılımcı yönetimi uygulamaya çalışan ve ağlar şeklinde örgütlenen Japonya, İsveç, İtalya ve Uzakdoğu'da ortaya çıkan yeni iş örgütlenmesi biçimlerini postmodern örgütler olarak nitelendirmektedir (Clegg, 1990: 17). Postmodern örgütler sosyo-ekonomik ortamdaki değişimleri yansıtmaktadır. Bu durum fordizmden post-fordizme veya sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş olarak da nitelendirilmektedir.

Bir epistemoloji olarak postmodernizm ise yapısalılık sonrası (*poststructuralism*) felsefenin izlerini taşımaktadır. Postmodernizmin temel özellikleri arasında ilerleme, marksizm gibi üst anlatılara karşı çıkış, gerçekliğin bireysel, kültürel ve sosyal yorumlara bağlı olduğu düşüncesi, anlamın net olmaması ve muğlaklığı ve öznenin ve yazarın (araştırmacının) sorunsallaştırılması sayılabilir. Postmodern epistemolojiye göre

paradigmaların ortak özelliği modernizme dayanmalarındır. Modernizmde sosyal gerçeklik rasyonel bir benin yer aldığı akılcı gelenek üzerine inşa edilmiştir (Bauman, 1988: 220). Modernizm doğrusal ilerleme, mutlak gerçekler, standartlaşmış bilgi ve üretim koşulları altında ideal sosyal düzenlerin rasyonel planlanmasına dayanır. Modern paradigmalar Aydınlanmanın temel kavramları olan İlerleme ve Akı benimsenir, araştırmacıyı imtiyazlı bir otorite gibi görür. Burada bilgi üretimi süreci içerisinde araştırmacının gerçeği bulma yeteneğine sahip olduğu varsayılmaktadır. Postmodernizm ise her şeye nesnel yaklaşan, imtiyazlı bir konumda bulunan araştırmacı inancını sarsıntıya uğratmıştır (Hollinger, 1994: 170). Çünkü araştırmacının konumu, oluşmuş bir güç ilişkisi içinde yoğunlaşmıştır. Düşünümsellik (*reflexivity*) kavramı sayesinde kendi varsayımlarımız hakkında da eleştirel olma özelliği postmodern düşüncede önemlidir.

Modernizm ile postmodernizmi ayıran önemli farklılıklardan biri de dil konusundadır. Modernist epistemoloji dilin gözlem ve akılla bulunana yansıttığını, dışımızdaki gerçekliği temsil ettiğini varsayarken, postmodern anlayışta dil gerçekliğin ta kendisidir (Hollinger, 1994: 172). Buna göre, dünyayı dilin meydana getirdiği belli söylem biçimleri aracılığıyla bilebiliriz.

Modern düşüncenin temel dayanağını oluşturan, zihin ile maddenin bağımsız kendilikler olduğu düşüncesine dayanan ikici (*dualist*) analiz biçimleri, postmodernistler tarafından eleştirilmektedir (Altuğ, 2001: 230) Bu durumun temel bilimleri, sosyal bilimlere göre imtiyazlı kıldığı belirtilmektedir. Burada sosyal bilimler, nesnel doğa bilimlerine karşı, öznel ve düşük statülü nitelendirilmektedir. Yapısalcılık sonrası felsefenin önde gelen ismi Derrida'nın *logocentrism* (sözmerkezcilik) olarak tanımladığı ikici çözümlemenin bir başka özelliği de, kavramları bir taraf diğerine üstün olacak şekilde ifade etmesidir. Akıl-duygu, akıl-akıldışı, nesnel-öznel, eril-dişil ikili yapıları örnek olarak verilebilir. Burada ilk kavramlar üstün ve imtiyazlı olarak nitelendirilmektedir (Knights, 1997: 3).

Postmodern epistemolojiye dayanan örgüt kuramında örgütler, tüm üyelerinin rutin katılımı ile üretilen ve dönüştürülen değerler, söylemler, ritüeller ve törenler içeren kültürel varlıklar olarak görülmektedir. Bu kültürel süreçler sonucunda örgütsel gerçeklik oluşturulur. Örgütler, bir dizi amacı gerçekleştirmek hedefiyle bir araya getirilmiş olan, sosyal aktörler, anlamlar ve fiziki nesnelere meydana gelmektedir. Dolayısıyla, örgütler bir takım mal ve hizmetleri sunan araçsal bir kavram olarak değil, insan olmayı tanımlayan, yaşadığımız dünyayı ve kendimizi biçimlendiren güçler olarak görülmelidir (Cooper, 2001: 333-4). Örgüt, sabit biçimde olan bir şey olarak değil, üyeleri tarafından oluşturulan ve kullanılan anlamlardan ibarettir (Gephard, Boje ve Thatchenkery, 1996: 2). Örgütsel gerçekliğin

nesnel değil, öznel boyutu öne çıkmaktadır. Aslında burada, “örgüt” yerine “örgütlenme” önem kazanıyor. Örgütler veri olarak, oluşmuş yapılar şeklinde değil, sürekli olarak oluşturulan ve simgesel değerleri olan süreçler olarak değerlendiriliyor. Postmodern örgüt kuramı eylemi, hareketi, süreci vurgulayarak, belirsizliği, çelişkiyi ve henüz bilinmeyi, sorun olarak görmemektedir (Chia, 1995; Hatch, 1997).

Postmodern epistemolojiye dayanan örgüt araştırmaları ağırlıklı olarak ne tür konularla ilgilenmektedir? Postmodernist örgüt analizi daha önce örgüt analizinde önemsiz veya uygun olmayan olarak nitelendirilen alanları ve konuları örgütsel analiz içine çekebilmiştir. İşgören öznelliği, kimlik, düşünümSELLİK, dengesiz güç ilişkileri, duygular, cinsellik, maneviyat, estetik gibi alanlar da artık örgüt analizi içinde değerlendirilmektedir (Kilduff ve Mehra, 1997: 478). Benzer şekilde örgütlerdeki mikro pratiklerin ayrıntılı incelenmesi, mekan ve zamanın bölümlenmesi, listelenmesi ve düzenlenmesi, postmodern örgüt kuramının ilgi alanına girmektedir. Her örgütte, örgüt üyelerinin hem bireysel hem de grupsal olarak yer aldığı yönetilmeyen ve/veya yönetilemeyen bir alan vardır (Fineman, 1994: 78; Gabriel, 1995: 477). Bu alanda denetim dışı, kendiliğinden olan faaliyetler vardır. Burada arzular, endişeler ve duygular irrasyonel biçimde kendilerini ifade ederler. Öyküler, mitler, duvar yazıları, şakalar, takma adlar, karikatürler buna örnektir. Bu tip konuların önem kazanmasında yönetim sorunlarını anlama ve açıklamada sağladığı katkıların payı da büyüktür. Çünkü örgütlerde “akıl dışı” olarak nitelenen durumların bilinmesine imkan tanınmaktadır.

Diğer taraftan, postmodern örgüt araştırmaları “akıl dışının”, akıl tarafından manipülasyonuna yol açma riskini de taşımaktadır. Şöyle ki; modern örgüt analizinin göz ardı ettiği alanlar postmodernist ve/veya eleştirel-radikal yaklaşımlarca dile getirildikten sonra genelde ortodoksiye dahil edilip, ölçülecek bir değişken haline getiriliyorlar. Böylece akıl dışı görülen örgütsel yönler akılcı bir şekilde tasarlanan kurallar ve düzenlemelerle formel hale getirilmeye çalışılmaktadır (Hancock ve Tyler, 2001: 65). Örneğin örgüt kültürü ve iş ahlakı gibi konular önceleri ortodoksinin dışındayken, zaman içerisinde yeni bir “değişken” olarak örgüt kuramının ana gövdesine dahil olmuştur (White ve Jacques 1995). White ve Jacques, örgüt geliştirme, grup dinamikleri ve teori Y gibi çıkış itibarıyla radikal yaklaşımların zamanla ortodoksinin bir parçası haline geldiğinden şikayet etmektedirler. Hatta, müstehzi bir ifadeyle “verimlilik ve postmodern değişim pratikleri, yapıçözümcü veri analizinin geçerliliğinin test edilmesi,” gibi başlıklar altında kitap, makale ve kongre düzenlenmesinin çok uzak olmadığını da söylemektedirler (White and Jacques, 1995).

Eleştirel postmodernizm olarak tanımlanan bir görüş ise örgütlerin birtakım faaliyetlerinin örgüt üyelerinin ve diğer insanların teknik, kültürel ve idari

mekanizmalarla sömürülmesini engellememesinin hatta kolaylaştırmasının postmodern bir durum olarak nitelendirilmesinin hatalı olduğunu savunmaktadır (Boje, Fitzgibbons ve Steingard, 1996: 65). Buna göre eleştirel postmodernizm bu olumsuzlukların giderilmesine dönük faaliyetlerde bulunmalıdır. Bu anlamda henüz postmodern örgüt diye bir şey yoktur. Ancak, bu postmodern bakış açısıyla görgül araştırma yapmanın mümkün olmadığı anlamına gelmez.

Mikro pratiklerin ayrıntılı olarak incelenmeye başlanmasını borçlu olduğumuz en önemli düşünürlerden biri olan Foucault, eleştirel postmodernizmin öncüsü olarak görülebilir. Mikro pratiklerin ayrıntılı incelenmesi, günümüzde iş organizasyonlarında uygulanan bazı yönetim yaklaşımlarının, iddia edilen aksine işgörenleri özgürleştirmediğini, tam tersine onları nesnelleştirdiğini göstermektedir (Townley, 1994; McKinlay ve Starkey, 1998). Bu yazarlar, organizasyon disiplinlerinin, örneğin örgüt psikolojisi, personel yönetimi veya insan kaynakları yönetiminin geliştirdiği söylemin bir güç ilişkisini yansıttığını belirtmişlerdir. Bu disiplinler, insancıl amaçlarla yola çıkmalarına rağmen örgüt üyelerinin mutabakatlarını sağlamak için kullanılan bir “düzenleme teknolojisine” dönüşme sinyalleri vermiştir.

Foucault’cu analizde güç ile bilgi özdeş olduğundan, sadece belli sosyal pratiklerin değil, söylemlerin de incelenmesi hususunda önemle durulmaktadır. Söylem, günlük dilde uyumlu veya rasyonel yazma ve söyleme sanatı olarak tanımlanabilir ama sosyolojik olarak belirtmek istenen herhangi bir olguyu belli bir şekilde temsil etme ve diğer olgular arasında olan ilişkileri belirtme biçimidir. Söylem herhangi bir konu hakkında belli bir bilgi türünü yansıtan veya temsil eden bir grup ifade olarak tanımlanabilir (Hall, 1992: 291). Söylem dil aracılığıyla bilgi üretimidir. Ancak söylemin kendisi anlamları üreten pratikler tarafından oluşturulur. Bütün sosyal pratikler anlam içerdiğinden pratiklerin söylemsel (*discursive*) yönü vardır (Foucault, 1988: 271). Her bilgi güç ilişkisini ifade ettiğinden, söylemin kendisi güç mücadelesinin konusunu meydana getirmektedir. Sosyal gerçekliğin inşasında etkili olan söylem, hem sözlü hem yazılı metni içerir. Ancak burada söylemi sadece dille değil, maddi pratikleri de kapsayacak şekilde Foucaultcu anlayışa göre kullanmak gerekiyor. Güç eşitsizlikleri belli metinlerin üretimi, dağıtımı ve tüketiminde etkilidir. Foucaultcu eleştirel söylem analizi söylemsel pratiklerin, güç ve ideolojinin egemenlik ve baskı sistemlerini nasıl oluşturup, sürdürdüğünü incelemektedir. Söylemin kontrol gücü, belli söylemsel pratiklerin alternatif pratikler üzerinde tahakküm kurmasını sağlamaktadır (Burrell 1988: 227). Foucault’a göre söylem özneleri ve nesnelere oluşturuyor. Söylem, sosyal dünyayı belli biçimde düzenlemekte ve bu anlamda sosyal pratikleri

etkilemektedir. Bu pratikler de insan öznelinin yönetilip, biçimlendirildiği öznellikleri oluşturuyor.

Dil ve söylem dışında örgütsel dünyayı etkileyen faktör olmadığını iddia eden postmodern görüş, insan eylemini sınırlayan sosyal yapıları inkar etmekte veya önemsememektedir. Ancak, biyolojik, fiziki ve sosyal sınırlamaların varlığı da bir gerçektir. Postmodern örgüt analizine en büyük eleştiri radikal kanattan gelmektedir. Bu kanat mensuplarına göre postmodernizmin siyasi-ahlaki eleştirinin özünü oluşturacak epistemolojik temelleri inkarı, örgüt kuramı içinde radikal bir yaklaşım geliştirmesi olasılığını zayıflatmaktadır. Aşırı görecelilikten dolayı egemenlik ilişkilerinin eleştirilebileceği etiksel bir konum yoktur (Thompson, 1993; Parker, 1993, 1995; Reed, 1997). Postmodern örgüt analizi, iktidar ve tahakkümle ilgili geniş sosyal ilişkileri göz ardı etmektedir (Thompson, 1993: 202). Postmodern örgüt analizinin vurgulayan ve Eleştirel Yönetim Araştırmaları (Critical Management Studies) olarak bilinen bir yaklaşım bu ilişkileri incelemeyi kendisine amaç edinmiştir.

### **ELEŞTİREL YÖNETİM (ve ÖRGÜT) ARAŞTIRMALARI**

Eleştirel kavramı ile genellikle ifade edilen pozitivist bilimin araçsal akılcılığı yerine eleştirel bilimin özgürleştirici akılcılığının vurgulanmasıdır. Baskıdan uzak, eşitlik ve adaletin ön planda olduğu bir durum kast edilmektedir. Eleştirel kuram bilginin tarafsız olduğu görüşünü ret etmektedir. Modernist bir söylem olarak yönetim, denetimi vurgulayan, ilerlemeci bir akılcılaştırma zihniyetine dayanan ve doğanın ve insanların sömürülmesine olanak tanıyan bir anlayış olarak görülmektedir. Örgütsel anlamda modernist kavramı ile kast edilen ise insanın ve doğanın bilimsel-teknik bilgi kullanılarak araçsallaştırılmasıdır (Alvesson ve Deetz, 1999: 188). Bu çerçevede yönetim ve örgüt kuramı da örgütlerdeki sosyal ilişkileri meşrulaştıran bir ideoloji olarak görülmüştür. Öte yandan, akılcılığı baskıyla eş anlamlı tutmak hatalı bir davranıştır. Çünkü bütün bunları eleştiren ve Eleştirel Kuram veya Frankfurt Okulu diye bilinen radikal akılcı bir gelenek de mevcuttur. Aydınlanma geleneği aklın eleştirel gücünü kullanarak batıl inanç, dogmatizm ve akıl dışılık biçimlerini açığa çıkarmayı hedefliyordu. Eleştirel kuram Aydınlanmanın işte bu yönüne tekrar işlerlik kazandırmayı hedeflemektedir.

Örgüt araştırmalarını, görgül özellikler, kuramsal söylemler ve sosyal süreçlerle ilgili olarak örgütlerin incelenmesi olarak tanımlarsak, eleştirel örgüt araştırmalarını da ortodoks araştırmaların zayıflıklarını, sınırlılıklarını ideolojik işlevlerini inceleyen çalışma alanı olarak belirtebiliriz (Harley, 1999: 2). Eleştirel Yönetim Araştırmaları (EYA) pozitivist ortodoksinin iki temel özelliği olduğunu vurgulamışlardır. Her şeyden önce, yönetime,



yöneticilere yardımcı olmak, onlara yol göstermek amacını açık veya örtülü olarak taşımaktadır (Marsden ve Townley,1999: 406). İkinci olarak ise:

Ortodoks örgüt araştırmaları sorunlarla onların açıklamaları arasındaki ilişkileri değil, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri incelemektedir. İşçilerin, yöneticilerin veya politika belirleyicilerin sorunları ve ihtiyaçları değil, araştırma teknikleri örgüt araştırmalarını yönlendirmektedir (Marsden ve Townley, 1999: 409).

Bu araştırmalarda metodolojik sağlamlığı yakalayabilmek için örgütsel hayatın gerçekliğinin yapay ve kısmi bir resmi ortaya konmaktadır. Sınıf, etnik köken ve cinsiyet gibi konulardaki farklılıklar ve adaletsizlikler göz ardı edilmektedir.

Çağdaş toplumda, bilimin ilerlemesi, sanayileşme, iletişim teknolojisindeki gelişmeler olumlu sonuçların yanı sıra tehlikeli tahakküm biçimlerini de ortaya çıkartmıştır. Bilginin ve sosyal ilişkilerin oluşmasındaki siyasi, tarihi ve sosyal boyut EYA için hayati öneme sahiptir. Mevcut dünyayı doğal, tarafsız ve akılcı şekilde nitelersek tahakküm sürer. Örgüt araştırmalarında eleştirel kuramın temel amacı tahakkümün olmadığı, herkesin eşit fırsatlara sahip olduğu toplumlar ve işyerleri yaratmaktır (Alvesson ve Deetz, 1999: 192). Eleştirel kuram yönetim karşıtı değildir. Karşı çıktığı, kesimsel çıkarların herkesin ortak çıkarı gibi gösterilmesidir. Eleştirel Yönetim Araştırmalarının temel hareket noktası, örgütsel hayatta baskı altında tutulduklarına inanılan yönetilenlerin özgürleşimine (*emancipation*) katkı sağlamaktır. Son yıllarda yöneticilerin de eleştirel araştırmalarda ihmal edilmemesi gerektiği savunulmaktadır.

Bir önceki bölümde gördüğümüz gibi örgütlerin düzenli ve akılcı işleyişi açısından marjinal ve tehlikeli görünen duygu, kültür gibi etmenler artık gün işiğına çıkmıştır. Ancak, burada kültür ve duygu işlevselci bir bakışla örgütün amaçları için rasyonelleştirilmekte ve yönetimin kullanımına sunulmaktadır. Örneğin, performansı arttırmada “duygu yönetiminden” söz edilebiliyor. Burada akıl-dışı olarak nitelenen, örgütsel “ötekinin” alanının metalaşması söz konusudur (Hancock ve Tyler, 2001:178). İşte EYA’ya göre postmodernizm daha önce akıl-dışı olarak nitelenen örgütsel alanların sömürgeleştirilmesine yardımcı oldu (Hancock ve Tyler, 2001: 184). Öte yandan postmodernizmin getirdiği eleştirilerin EYA için faydalı olduğu da inkar edilmemektedir. Çünkü bu eleştiriler örgütsel hayatın marjinalleştirilmiş yönlerine dikkat çekmeyi başarmıştı.

Eleştirel kuram ve postmodernizm, bilginin ve toplumsal ilişkilerin tarihi, sosyal ve siyasi olarak oluşturulduğunu, var olan dünyayı akılcı ve doğal olarak veri alırsak tahakküm ilişkilerine katkı sağlanmış olacağı düşüncesini savunmaktadır. Bu iki düşünce, örgütlerin araçsal akılcılığını, araçların

amaçların önüne geçmesini eleştiriyor. Bu açıdan, Alvesson ve Deetz eleştirel kuram ile postmodernizmin birbirine gereksinimi olduğunu savunmaktadır (1999: 205). Eleştirel kuram ile postmodernizmin ayrıldığı temel husus Aydınlanma konusudur. Eleştirel kuram, Aydınlanmayı olumlarken, postmodernizm şiddetle eleştirmektedir (Alvesson ve Deetz, 2000: 108). Postmodern araştırmacılardan farklı olarak, EYA’cılar için “Doğru” ve “İlerleme” kavramları terk edilemez.

EYA’nın örgütler üzerinde pratik bir etkisi neredeyse yok gibidir (Parker, 2002: 116). Bunun en önemli nedenlerinden biri EYA’cılarının görgül araştırmaları pozitivismle özdeşleştirme eğilimini taşımalarıdır. Felsefi ve kavramsal tartışmaların ötesine geçip, görgül çalışma yapmak gerektiği de EYA taraftarları arasında tartışılmaktadır. Örneğin Harley, EYA yanlılarının pozitivismle görgüçülüğü birbiriyle karıştırdıklarını ve pozitivismi haklı olarak eleştirirken, görgüçülüğü ihmal ettiklerini, bu bağlamda özellikle nicel araştırmanın EYA içinde yeri olmadığı gibi bir yargıya varıldığını belirtmiştir. Harley, EYA’nın ortodoksiyi eleştirmek için, onu kendi silahı ile vurması gerektiğini; yani nicel yöntemlere sıcak bakmasını ve kullanması gerektiğini savunmaktadır (1999: 5). Ortodoksi nicel yöntemler kullanarak bulduğu sonuçları bilimsel olarak görüyorsa aynı yöntemleri kullanan EYA, ortodoksinin sonuçlarının sınırlılıklarını rahatlıkla gösterebilir.

EYA’nın pratikte etkisinin az olmasının bir başka önemli nedeni yönetim karşıtı olarak algılanmasıdır. Aslında EYA daha insancıl yönetim biçimleri bulma çabasıdır. Bu anlamda yönetim karşıtı olmayıp, yönetimi yeniden biçimlemek çabasıdır (Alvesson ve Wilmott, 1996; Watson, 1994b). Yönetimselci olmayan bu analiz, yöneticilerin görüşlerinin diğer gruplara göre imtiyazlı olmadığını savunmaktadır. Ayrıca, bir çıkar grubu olarak yöneticilerin hoşlanmayabileceği kavramları/değişkenleri (sınıf, güç ve kişisel kariyer çıkarları gibi) kullanmaktadır (Watson, 1994b: 216).

## YÖNETİM-ÖRGÜT ARAŞTIRMALARI VE BİLİMLEŞME

Yönetim-örgüt araştırmaları bir yandan uygulamacıların işine yarayacak bilgi üretmeyi, bir yandan da bilimsel saygınlığı sağlayabilmek için yüksek düzeyde soyutlamayı ve sayısallaştırmayı içermektedir (Knights, 1997: 7). Drucker’e göre işletme okullarının kendilerini beşeri ve sosyal bilimlere örnek olarak modellemesi, pratikle olan ilgilerinin azalmasına neden olduğu için doğru değildir. Ona göre yönetim akademik olarak saygın olmak için uğraştıkça pratikle olan ilgisini kaybetmiştir (Drucker’dan aktaran Fulop, 2002: 431-2). Ancak, örgüt araştırmalarını yöneticiler için daha anlaşılabilir ve ilgili kılmak yönündeki eğilim, “bilimleşme çabalarını azaltma riskini” taşımaktadır (Üsdiken ve Leblebici, 2001: 392).

Aslında “bilimleşme” kavramı ilk bakışta arzu edilen bir şey olarak gözükmeyle beraber, bir takım sorunları da bünyesinde barındırmaktadır. Her şeyden önce, istatistiksel çıkarsamaya ve genellemeye verilen önem “bilimleşme” olarak meşrulaştırılmaktadır. Burada tümdengelimci hipotez testi ve genelleme yaygındır. Böyle olunca analiz birimi bireyler, küçük gruplar veya örgütler olmaktadır (Stern ve Barley, 1996: 155). Vasıflı yetkin bir yöntemci olup, fikirlere, makro kuramlara uzak durmak örgüt araştırmalarına kötülük etme anlamına gelebilir (Stern ve Barley, 1996: 159). Nitekim, pozitivist ve yönetimci olmayan bir örgüt kuramı oluşturma çabalarının bir sonucu olarak, örgütsel davranış ile örgüt kuramı arasında 1960-70’lerden itibaren bir ayrışma başlamıştır (Üsdiken ve Leblebici, 2001: 378). Ancak, zamanla özellikle Amerika’da gelişen kaynak bağımlılığı, kurumsallaşma, örgüt ekolojisi ve mübadele maliyetleri okulları pozitivist ortodoksiyi örgüt kuramı içerisinde sanki yeniden canlandırdılar. Bu okulların gelişiminde iktisat biliminin önemli etkileri olmuştur. İktisadın yönetim-örgüt alanını ciddi biçimde etkilemeye başlamasını, Üsdiken ve Leblebici örgüt kuramının bilimselleşmesi olarak yorumlamanın mümkün olduğunu iddia etmişlerdir (2001: 388).

İkinci Dünya Savaşından sonra sosyal bilimin “sosyalinin” sosyalizmle karıştırılmasından endişe duyan ABD Kongresi, davranış bilimleri kavramını 1950’lerin başlarından itibaren kullanmaya başladı (Nodoushani, 2000: 76). Yönteme vurgu yapmak, epistemolojiyi ihmal etmek neredeyse ideolojik bir tutum haline almıştı. Yönetim-örgüt araştırmalarının bilimselliklerini ve bilim olduklarını gösterme çabası özellikle ABD’de pozitivistliğe olan ilgiyi arttırmıştı. Ayrıca, araştırmaların cereyan ettiği kurumsal ortam, lisans üstü eğitim, kadrolu olma ve de makale yayın süreci pozitivist araştırmayı olumlu yönde etkilemekteydi (Üsdiken ve Pasadeos, 1995). Çok yakın bir zamana kadar en önemli akademik dergilerde yayın yapabilmek ancak ortodoksiye uyum sağlamakla mümkündü. Akademik kadro sahibi olmak içinse bu tip dergilerde yayın yapmak gerekliydi.

Pozitivizmin hakimiyeti altındaki Amerikan yönetim ve örgüt kuramının işletme dünyası hakkında gerçek bilgileri sunamadığı iddia edilmektedir. Amerikan Yönetim Akademisinin eski bir başkanı, Akademinin üyeleri tarafından gerçekleştirilen pek çok araştırmanın “kuramdan ziyade yöntemi rehber edindiğini ve bu durumun zaten iyi bilinen gerçeklerin tekrar tekrar ortaya çıkarılmasına neden olduğunu” belirtmiştir (Bjorkegren, 1993: 108). Bunun sonucunda, kuram açısından zayıf ve yöntemle güdülenen bir araştırma geleneği oluşmuştur. Neredeyse tamamen pozitivist anlayışı benimseyen endüstriyel psikolojide 1950’lerden bu yana “aşağı yukarı aynı şeyler” sürekli tekrar edilmiştir (Bjorkegren 1993: 109). Amerikan yönetim araştırmaları, yöneticilerin ne yaptığından ziyade bilim adamlarının kendi görüşlerini birbirlerine ispat çabısından öteye gidememiştir.

Kuzey Amerika'daki pozitivist eğilimlere karşın, Avrupa'da, özellikle İngiltere'de, yorumsamacı yaklaşımlar ile eleştirel kuram ve postmodernizm örgüt araştırmalarına damgasını vurmaktadır (Üsdiken ve Pasadeos, 1995; Baruch, 2001). Amerikan örgüt kuramı daha mikro eğilimli ve davranışçı iken (“örgüt içinde birey”), Avrupalı araştırmacılar daha makro eğilimlidir (“toplum içinde örgüt”). Amerikalılar daha uyum temelli, Avrupalılar çatışma ve iktidar ilişkilerini öne çıkarmaktadır (Kassem 1994: 45). Öte yandan, Kuzey Amerika'da pozitivist epistemoloji araştırmalardaki egemenliğini sürdürmekle beraber, Amerika merkezli dergiler, alternatif yaklaşımlara tamamen duyarsız da kalamamaktadır. Örneğin, ortodoksinin kalesi sayılan ASQ, 1979'da nitel araştırma, 1998'de de eleştirel kuramla ilgili özel sayılar yayımlamıştır. Halbuki aynı dergi, 1984'de Foucault'un örgütsel analize katkısı hakkındaki bir makaleyi reddetmişti. Bu karara gerekçe teşkil eden üç hakemin raporları “bilinmeyen bir Fransız filozofunun” örgüt alanı ile olan ilgisini sorgulamıştı (Burrell, 1999: 398).

Marksizm'e dayalı radikal entelektüel gelenek ve bunun sonucunda ortaya çıkan çeşitli eleştirel ve radikal yaklaşımlar İngiltere ve bazı Avrupa ülkelerinde ABD'ye göre daha yaygındır. Dolayısıyla, İngiliz ve Kıta Avrupa'sı sosyal biliminde pozitivism daha az etkili olmuştur. ABD'de var olan nispeten cılız radikal gelenek ise Soğuk Savaş ve McCarthycilik rüzgarlarına yenik düşmüştür. Tabii bu durum, ABD'de radikal ve eleştirel sosyal bilimcilerin olmadığı veya tamamen etkisiz olduğu anlamına gelmemelidir (Fournier ve Grey, 2000: 12).

Ortodoksiye ciddi meydan okumalar neden özellikle İngiltere'de ortaya çıktı? Bunun en önemli nedeni 1980'lerde İngiliz akademyasının uğradığı Thatcherist saldırıdır. Söz konusu dönemde genelde sosyal bilimler özelde de sosyoloji bölümleri “sol militanlıkla” suçlandı ve kadro ve finans açısından zayıf bırakılmaya çalışıldı. Böyle bir ortamda pek çok sosyal bilimci araştırma imkanlarından yararlanmak veya çalışmak için sosyoloji bölümlerinden işletme fakültelerine veya bölümlerine kaydılar (Ackroyd, 1994: 109). Ancak, beraberlerinde eleştirel ve radikal geleneği de taşıdılar. Bu durum özellikle örgüt araştırmaları alanında görülmektedir. Bu eleştirel yönetim akademisyenlerinin çoğu da hem sayıca fazla, hem de nitelikli araştırmalar yapıp, bunları önde gelen dergilerde yayımlayınca eleştirel örgüt ve yönetim araştırmaları prestij kazandı. Bir başka neden olarak da, İngiltere'de işletme okullarının veya fakültelerinin ABD'ye göre geç kurulması ve gelişmesinin, onların pozitivist ortodoksiden daha az etkilenmelerini sağladığını söyleyebiliriz (Fournier ve Grey, 2000: 13).

Yakın zamanlara kadar, pozitivism dışındaki öznel ve nitel epistemolojilere dayalı araştırma yöntemlerinin kullanılmasıyla elde edilen veriler neredeyse “bilimsel” sayılmama tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktaydı. Bilim tarihi ve felsefesi alanında yapılan tartışmalar nitel araştırmaların ve onların

dayandığı epistemolojilerin meşruiyet kazanmasına katkı sağlamışlardır. Ayrıca, anket türü çalışmaların yapay ve sayısal soyutlamalar ve istatistiksel korelasyonlara boğulmuş olması, örgütleri anlamada yetersiz görülmesine neden olmuştur. Aslında, örgüt araştırmaları alanında nitel çalışmalar yeni değildir. Ancak, önem kazanması nispeten yeni olmuştur. Burada 1970'lerin sonlarından itibaren kültür ve mit gibi nicel tekniklerden ziyade nitel araştırma ile daha iyi anlaşılabilir kavramların örgütsel analizde yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanması da nitel yöntemlerin meşruiyet kazanmasında önemli bir rol oynamıştır. 1975-78 arasında örgüt kültürü ile ilgili sadece 10 makale yayınlanmışken, 1990 yılında bu rakam 2.550'ye çıkmıştır (Parker, 2000: 127). Diğer taraftan, nitel araştırmanın öneminin ve kullanımının artması, bu araştırma türünün çok yaygınlaştığı anlamına gelmemektedir.

Nitel ve nicel yöntemlerin artıları ve eksileri genel olarak bilinmektedir. Nicel yöntemler genelleme yapma imkanı sunarken, nitel araştırma zaman içerisindeki değişim süreçlerini daha iyi yansıtabilmekte, insanların eylemlerini anlamlandırmalarını kolaylaştırmaktadır. Ancak veri toplama ve analizi çok zaman almaktadır. Nitel araştırmada en önemli sorunlardan biri, araştırma standartlarının net olmamasıdır. Veri toplama yöntemleri ile ilgili bilgiler tam verilmemektedir (Lee 1999: 16). Ayrıca, nitel araştırmaya dayalı çalışmaların pek çok kişi ve kurum nazarında itibar ve güvenilirlik sorunu olduğu da unutulmamalıdır.

Nitel ve nicel araştırmalar arasındaki farklılığı sadece sayısallaştırmaya indirgeme yanlış olur (Bryman, 1989: 24; Lee, 1999: 5-8). Her şeyden önce nitel araştırmacılar sayısallaştırmaya hepten karşı değildirler ve kendi araştırmalarında da zaman zaman verilerini sayısal bir dille ifade ederler. Aynı şekilde, nicel araştırmacılar da kendi çalışmalarında bazen nitel veri de toplarlar. Nitel araştırmacı esas olarak bireylerin çevreleri ve eylemleri ile ilgili yorumlarını, anlamlarını ortaya koymaya çalışır. Burada temel sorun, sosyal bilimlerin doğa bilimlerini kendilerine model olarak alıp almamasında yatmaktadır. Nicel araştırma doğa bilimlerinin bir yansıması olarak görülmekte ve bu "bilimleşme" kavramı ile ifade edilmektedir.

Nitel araştırma sadece veri toplama yöntemlerinde bir farklılık demek değildir. Pek çok taraftarına göre, nitel araştırma nicel araştırmadan farklı bir "bilgi" biçimini temsil etmektedir (Bryman, 1989: 27). Nitel araştırma, farklı bir epistemolojik bakışı veya daha dar olarak bir dizi araştırma tekniğini ifade edebilir. Nitel ve nicel araştırmaların farklı epistemolojilere dayandığı için bir arada kullanılmayacağı Burrell ve Morgan (1979) tarafından iddia edilmiştir. Bryman ise epistemolojik farklılıkların, farklı yöntemlerin bir arada kullanılmasını için bir engel teşkil etmediğini savunmaktadır (Bryman, 1989: 254).

Yöntemi sadece son derece akılcı kavramlarla tasarım, denetim, prosedür, geçerlilik ve güvenilirlikle sınırlamak basit bir “veri yönetimi” ve “mekanizması” olarak görmek çok doğru değildir (Alvesson ve Deetz, 2000: 4). Tersine, metodoloji görgül materyallerin dikkatlice yorumlanması gereken düşünümsel bir faaliyettir. Amerikalı sosyal bilimci Wright Mills sosyal bilimcilerin araştırma tekniklerinde uzmanlaşmaya aşırı önem vermesini ağır bir şekilde eleştirmiştir (1970: 30-1). Herhangi bir şeyi açıklamak veya anlamak için kullandığımız prosedürler anlamına gelen yöntemin bir araç olmaktan çıkarak, bir amaç haline gelmesinin tehlikelerine Mills değinmişti. Örneğin, böyle bir durumda, incelenecek konular ve yapılacak araştırmalar yönetime göre belirlenmektedir. Mills, önde gelen araştırmacıların “sosyolojik hayal gücüne” sahip olduklarına ve bundan dolayı sosyal bilimcilerin teknisyen olmadıklarına, yöntem ve teknikle kendi incelemelerini sınırlamadıklarına dikkat çekmiştir (1970: 135). Morgan, örgüt araştırmacılarının entelektüel zanaatkar olmaları gerektiğini vurgulayarak “sadece aletleri bilmenin yeterli olmadığını” dile getirmektedir (1990: 27). Aynı şekilde Zald da, örgüt araştırmacılarının edebi, tarihi ve felsefi yöntemleri kullanmaları gerektiğini, hem de ASQ’da ki bir yazısında belirtmiştir. Çünkü bu yöntemler “temsil, anlama ve yorumlamada bize yeni bir pencere açmaktadırlar” (1996: 263). Bütün bu yazarlar, yönetsel tekelciliğe ve teknisyen araştırmacı tipine karşı çıkmaktadır. Bu birbirini besleyen iki büyük tehlike Türk yönetim-organizasyon yazınında da kendisini belli etmektedir.

### TÜRKİYE’DE YÖNETİM-ÖRGÜT YAZINI

Türk yönetim ve örgüt yazınında nesnelci işlevselci paradigmanın tartışmasız üstünlüğüne rağmen son yıllara kadar görgül çalışma sayısı azdı. Var olan çalışmalar da “naif görgülcülükten öteye” gitmemiştir (Özen 2000: 92). Özen araştırmasında 1996-1998 arasında Ulusal Yönetim-Organizasyon Kongrelerine sunulan bildirimlerin sadece %12.8’nin sektör veya toplum düzeyinde araştırmalar olduğunu belirtmektedir. Bu da bize araştırmaların daha ziyade mikro ölçekli yapıldığını göstermektedir. Aynı araştırmada incelenen çalışmaların %90 oranında pozitivist yaklaşımı içerdiği de tespit edilmiştir. Bütün bunlara ek olarak Türk yazınında niceliksel yöntemler yaygın olmakla beraber, bunların uygun olarak kullanıldığı konusunda da ciddi şüpheler mevcuttur (Üsdiken ve Pasadeos, 1992; Üsdiken ve Erden 2001). Türk yönetim-örgüt yazını sosyal bilimi, neredeyse anket ve test yapmaya indirgemektedir.

Doğa bilimlerinin yöntemlerini izleme ve kullanma anlamında Türkiye’de “bilimleşme”, 1980’lerin sonuna değin yönetim-organizasyon alanında pek etkin olmamış ve bundan dolayı az sayıda veri temelli çalışma yapılmıştır

(Üsdiken ve Erden, 2001: 5). 1980'lerden sonra veri temelli yayın sayısında kayda değer bir artış görülmüştür. Bunun “görünürde” bir bilimleşme sağladığı öne sürülmüştür (Üsdiken ve Wasti, 2002: 9). Ancak, bu çalışmalar kuramsal temel veya kurama katkı kaygısından uzak hatta yöntem olarak da pek özenli gerçekleştirilmemiştir.

Yukarıda tespit edilen pozitivist hegemonyanın nedenleri ne olabilir? Kanımca, bunun en önemli nedeni Türk sosyal biliminde, burada tartışmasını gereksiz bulduğumuz birtakım tarihi nedenlerden dolayı pozitivistin hakim bilim anlayışı olarak benimsenmesidir. Bunun bir sonucu olarak lisans ve lisans üstü düzeyde alternatif kuramlar ve araştırma teknikleri kendilerine pek yer bulamamaktadır. Son olarak da, Türkiye akademiasında eleştirel-radikal düşünce geleneğinin gelişmemesi (daha doğrusu geliştirilmemesi) bilgikuram ve yöntem alanında siyaseten “tarafsız” gözükken, insanın başını güç sahipleriyle derde sokmayan bilimsel yaklaşımların yerleşmesini kolaylaştırmıştır.

Sosyoloji gibi yöntem tartışmalarının sıkça yapıldığı, alternatif paradigma ve araştırma tekniklerine açık olan bir alanda bile pozitivist hakimiyet oluşmuştur. Pozitivistin egemenliğinin bir sonucu olarak sosyal kuram içindeki değişik paradigmlar göz ardı edilmiş ve neredeyse bilim dışı ilan edilmiştir. Bu görüşümüzü aşağıdaki alıntı bir bakıma teyit etmektedir:

Bilimsel yöntem tektir: Pozitif bilimlerin deneysel yöntemidir. Toplumbilim de pozitif bir bilim olduğuna göre, o da, bilgi üretmek için gözlem, varsayım, deney ve genelleme aşamalarından geçen bu tümevarımcı yöntemi kullanır. Kullanmak zorundadır da. Fakat, konunun salt deneysel yöntem içinde ele alınması, insanı hemen yanlışlara götürür. Bu nedenle olayı mekanik yorumdan çıkarıp, toplumbilimin kendi gerçeğine indirgemek gerekir (Kongar 1982: 25-6).

Kongar, sosyolojiyi pozitif bir bilim olarak nitelendirmekte ve temel bilimlerin tümevarımcı yöntemini adeta sosyolojinin tek yöntemi olarak sunmaktadır. Öte yandan bu durumun mekanik bir yoruma neden olabileceği tehlikesine de dikkati çeken Kongar, bunu önlemek için “toplumbilimin kendi gerçeğine indirgenmesinden” söz etmektedir. Sorulması gereken soru “toplumbilimin kendi gerçeğine” nasıl ve hangi yöntem(ler)le indirgeneceğidir. Bu sorunun tek doğru cevabının pozitivistizm olmadığı açıktır.

Türk sosyal biliminin duayenlerinden sayılan Nermin Abadan-Unat da anılarında başından geçen bazı üzücü olaylar nedeniyle “eve...uğursuzluk getirir gerekçesi ile kedi almak istemediğinden” bahsetmektedir (Abadan-Unat, 1996: 33, vurgu benim). Ancak anıların sonlarına doğru:

Rasyonel düşünce sistemini, sosyal bilimlerin can noktasını oluşturan görgül araştırma yöntemini geçersiz saydığımız gün, *mistisizm, batıl inançlar, hurafeler* dünyasına düşmemiz mukadderdir. Bu açıdan.....pozitivizmden vazgeçmeyi kabullenemem” (Abadan-Unat, 1996: 291, vurgu benim).

şeklinde bir görüş beyan etmektedir. “Pozitivizmden vazgeçmeyi kabullenemeyen” birisinin, kedileri “uğursuz” sayması ilginçtir. Burada vurgulamaya çalıştığımız, saf bir pozitivizmin ne gündelik hayatta, ne de bilimsel anlamda mümkün olabileceğidir. Yalnız bunu derken, pozitivizmi bütün kötülüklerin anası, devrini tamamlamış bir yaklaşım olarak görmediğimizi de ifade etmek istiyoruz. Belirtmek istediğimiz husus, pozitivizmden başka da araştırma geleneklerinin, kuramsal yaklaşımların Türk sosyal bilimcileri tarafından kullanılmasının gerekliliğidir.

Türk sosyal bilimcisi kendi araştırma gündemini belirleyememektedir. Bu konuda gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan konu ve gündemin etkisinde çok kolay kalabilmektedir. Merkez konumundaki bilim çevrelerinde öne çıkan konular, Türkiye’de de ele alınmaktadır. “Hangi kavramlar çerçevesinde, hangi konuların araştırılacağını belirleyen merkezdir” (Öncü, 1986: 234). Yönetim-örgüt alanında da böyle bir eğilim vardır. Türkiye ortamına ilgi göstermeme yakın zamanlara kadar yaygındı. Burada bir başka ilginç nokta da, Türk yazınının Amerikan yazınındaki sorunları “sanki Türkiye’nin de sorunlarıymış” gibi ele almasıdır (Üsdiken ve Wasti, 2002: 9). Yabancı kaynaklı kuram ve düşüncelerin Türkiye’de uygulanması, çoğu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Burada sorunlu olan husus, dışarıdan gelen bilgiyi sorgulamadan benimseme alışkanlığının yaygın olmasıdır.

Öte yandan, yönetim-örgüt alanında son yıllarda yapılan epistemoloji ve yöntem tartışmaları, Türk yazını ve akademisyenini genelde pek etkilemiş benzememektedir. Bu bize, merkezdeki bilgi üretiminin sadece bir kısmının, özellikle de pozitivist ortodoksiyle uyumlu olan kısmının, Türkiye’de takip edildiğini göstermektedir. Amerika merkezli yazın izlenirken, aynı şeyi Avrupa merkezli yazın için söylemek zordur. Son yıllarda örgüt kuramıyla ilgili önemli tartışmalar yapılmakla beraber Türkiye’deki örgütsel davranış ders kitapları bu tartışmalardan pek az etkilenmiş benzemektedir. Nitel araştırma tekniklerinin önem kazanması, paradigma tartışmaları, postmodernizm ve eleştirel yönetim konuları Türkiye gündemine yeni yeni girmektedir.

Türkiye’de yönetim-örgüt ve benzeri alanlarda nitel araştırma eksikliğinin en önemli nedenlerinden birinin, bu tip araştırmaların bilimselliğinden duyulan kuşku olduğunu söyleyebiliriz. Buna ek olarak, nitel araştırmanın nispeten yaygın bir biçimde kullanıldığı sosyoloji ve antropoloji gibi bilim dallarıyla ilgili derslere lisans üstü öğrenimde pek yer verilmemesidir. Bu derslerin



olduğu durumlarda da işlevselci ve/veya pozitivist anlayışın ötesine pek gidilmemektedir. Türkiye'deki yönetim-örgüt araştırmalarında örgütsel davranış anlayışının da etkisiyle psikoloji ve sosyal psikoloji öne çıkan bilim dallarıyken, sosyoloji geri plana atılarak, adeta davranış bilimi içerisinde heba olup, gitmektedir. Dahası sosyologlar da yönetim-örgüt konularına pek ilgi göstermemektedir. Yapılan bir çalışmaya göre, 1980-91 döneminde Türkiye'de sosyoloji alanında toplam 243 makale yazılmıştır. Bu makalelerden sadece 6 tanesi bürokrasi ve örgüt konularıyla ilgilidir (Güllülü, Gündüz ve Kemerlioğlu, 1994: 69).

Lisans üstü seviyede, özellikle de doktora düzeyinde, bilim felsefesi ve/veya sosyal bilim düşüncesi dersi ile nitel ve nicel araştırma tekniklerinin ayrı ayrı gösterileceği derslerin olması faydalı olacaktır. Çünkü, araştırma yöntemleri dersleri de büyük bir oranda pozitivist araştırma tekniklerinin öğretiminden öteye gitmemektedir.

## SONUÇ

Modern örgüt kuramlarının önemli bir bölümünde insanlar organizasyonun amaçları için kullanılan araçlar veya kaynaklar olarak görülmektedir. Bu yaklaşımlarda, örgütsel gerçeklik nesnel özellikler taşıyan bir veri olarak alınmakta, örgüt yapısının ve örgüt süreçlerinin iyileştirilmesini hedefleyen teknokratik bir zihniyet ön plana çıkmaktadır. Bu zihniyet pozitivist bir sonucu olarak görülebilir. Bundan dolayı örgütlerin yapısal, çevresel ve maddi boyutları son zamanlara kadar vurgulanırken, kültürel ve sembolik süreçler ihmal edilmiştir. Rasyonel, makine-benzeri örgüt analizi, örgütsel hayatın sembolik boyutlarını, akıl-dışı ve duygusal yönlerini göz ardı etmiştir. Postmodern yazın bu eksikliği giderme yönünde önemli adımlar atmıştır. Postmodern örgüt analizinin temel eksikliği, egemenlik ve tahakküm biçimlerini göz ardı ederek, her şeyi dile indirgemesinde yatmaktadır.

Aslında modern ve postmodern birbirine zıt kavramlar olarak değil de birbirini tamamlayıcı kavramsallaştırmalar olarak görülebilir. Yani, birinin varlığı öbürünün ifade edilmesi için şarttır. Postmodernizmin önde gelen isimlerinden Lyotard, modernizm “kendi ötekisini, yani postmoderni üç yüzyıldan beri unutmıştu” derken, bu noktaya işaret ediyordu (aktaran Chia, 1995: 509). Belki de postmodernliği, modernliğin ayırdığı *logos* ile *ethos* ve *pathos*un tekrar birleştiği an olarak yorumlayabiliriz. İster modern, isterse de postmodern olarak nitelendirilsin, önemli olan analizin eleştirel bir bakış açısı çerçevesinde gerçekleştirilmesidir. Eleştirel analizin önündeki en önemli engellerden biri yönetim-örgüt alanını yapay olarak “bilimleşmeye” zorlamaktır. Aslında, tek başına “bilimleşme” eleştirel olanın zıddı değildir. Sorun, “bilimleşmeyi” destekleyici olarak görülen pozitivist anlayışın şu ana

kadar ki eleştirel sicilinin pek parlak olmamasıdır. Eleştirel olmanın bu kadar üzerinde durmamızın temel nedeni bilim kisvesi altında bilimsel yönetimden toplam kalite yönetimine kadar belli yönetim uygulamalarının ve örgütsel eylemlerin meşrulaştırılmaya çalışılmasıdır. Amacımız, yönetimin etkinliğini arttırmak değil, yönetim hakkındaki bilgilerimizi arttırmak olmalıdır.

Bu çalışma boyunca göstermeye çalıştığımız gibi örgütsel analiz sahasında farklı sosyal bilim geleneklerinden beslenen paradigmlar mevcuttur. Paradigma, bir bilimin uygulayıcılarının dünyayı nasıl yorumladıkları ve mesleklerini nasıl yaptıklarını ifade eden ve bir araştırma topluluğunu birbirine bağlayan düşünceler topluluğudur. Paradigma farklılığı iyi oluşturulmuş yöntemleri kullanan ve araştırma dünyasını bu şekilde düzenlemiş olan araştırmacılar için kolay kolay kabul edilen bir şey değildir. Yeni paradigmlar farklı araştırma yöntemlerinin kullanılmasını, örneğin nicel yöntemler yerine nitel yöntemlerin kullanılmasını gerektirebilir. Daha önce bilimsel olarak meşru görülmemeyen bazı kıstaslar yeni paradigmlar çerçevesinde meşru görülebilir. Elbette ki, örgüt çalışmalarında bir araştırmacı tek bir paradigmaya dayanan araştırmalar gerçekleştirebilir. Önemli olan bu paradigmanın yöntemlerinin, bilgi kıstaslarının tek geçerli yöntem ve kıstas olarak kabul edilmemesidir.

Doğa bilimlerinin yöntemlerinin kullanılması anlamında bir bilimleşme gereksiz yere tek bir sosyal bilim anlayışının, yani pozitivistimin geçerli ve meşru sayılması sonucunu doğurabilir. Bu şekilde yönetim-örgüt disiplininin akademik bir alan olarak etkisinin artacağı iddia edilebilir. Paradigma çoğulculuğu, ortodoksi tarafından akademik bir alan olarak yönetim-örgüt sahasının düzenli gelişmesini engelleyen ve saptıran istenmeyen şeyler olarak görülmektedir. Gelgelelim, farklı paradigmatik yaklaşımların kullanılması yeni ve ilginç araştırma konuları ve sorularının doğmasına yol açmaktadır. Farklı paradigmlar örgütlere değişik bakış açılarıyla bakmamıza yardımcı olmaktadır.

Türkiye’deki duruma gelince. Türk yönetim-örgüt yazınında “bilimleşme” yönündeki çaba, belli bir paradigmanın ürettiği bilginin meşru sayılması sonucunu doğuracaksa, ki böyle bir risk de mevcut, bir sosyal bilim olarak yönetim-örgüt alanının Türkiye’deki gelişimi bundan zarar görecektir. Sorun, nitel araştırma nicele karşı şeklinde ifade edilecek kadar da basit değildir. Türkiye’deki yönetim-örgüt araştırmalarının önemli bir bölümü teknokratik ve yönetselci bir zihniyet içerisinde yürütülmektedir. Paradigma çoğulculuğu böyle bir zihniyetin tüm alanı kapsamasını önleyici bir işlev görerek, eleştirel araştırmaların gelişimine olanak tanıyabilir. Nasıl bir eleştirel sosyal bilimci olunması hususunda ise, Foucault’nun aydın kavramı bize yol gösterebilir: Aydın, “kendi bilimsel alanına ait bilgisini, o bilginin ait olduğu alanda iktidara (güce) karşı kullanabilen kişidir.”

## KAYNAKÇA

- Abadan, N. 1996. *Kum saatini izlerken*, İstanbul: İletişim.
- Ackroyd, S. 1994. Re-creating common ground: Elements for post-paradigmatic organization studies, Hassard, J. ve Parker, M. (der.), *Towards a New Theory of Organizations*, içinde London: Routledge, ss:269-297.
- Ackroyd, S. ve Thompson, P. 1999. *Organizational misbehaviour*, London: Sage.
- Adler, P ve Borys, B. 1993. Materialism and idealism in organizational research, *Organization Studies*, 14(5), ss: 657-674.
- Altuğ, T. 2001. *Dile gelen felsefe*, İstanbul: YKY Yayınları.
- Alvesson, M. ve Willmott, H. 1992. On the idea of emancipation in management and organization studies, *Academy of Management Review*, 17(3), ss: 432-464.
- Alvesson, M. ve Willmott, H. 1996. *Making sense of management: A critical introduction*, London: Sage.
- Alvesson, M. ve Deetz, S. 1999. Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies, Clegg, S. ve Hardy, C. (der.) *Studying Organization* içinde London: Sage, ss. 185-211.
- Alvesson, M. ve Deetz, S. 2000. *Doing critical management research*, London: Sage.
- Alvesson, M. ve Karreman, D. 2000. Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis, *Human Relations*, 53(9), ss: 1125-1149.
- Baruch, Y. 2001. Global or North American: A geographical based comparative analysis of publications in top management journals, *International Journal of Cross Cultural Management*, 1(1), ss: 109-126.
- Bauman, Z. 1988. Is there a postmodern sociology, *Theory, Culture and Society*, 5(2), ss: 217-237.
- Berger, P. ve Luckmann, T. 1971. *The social construction of reality*, London: Penguin.
- Bjorkergen, D. 1993. What can organization and management theory learn from art? Hassard, J. ve Parker, M. (der.), *Postmodernism and Organizations* içinde, London: Sage, ss: 101-113.
- Boje, D.M., Fitzgibbons D.E ve SteinGard D.S. 1996. Storytelling at administrative science quarterly, Boje, D.M., Gephard, R. F. ve Thatchenkery T.J. (der.) *Postmodern Management and Organization Theory*, içinde, Thousand Oaks: Sage, ss: 60-92.
- Bryman, A. 1989. *Research methods and organization studies*, London: Unwin and Hyman.
- Burrell, G. 1988. Modernism, postmodernism and organizational analysis 2: The contribution of michel foucault, *Organization Studies*, 9(2), ss: 221-235.
- Burrell, G. 1999. Normal science, paradigms, metaphors, discourses and genealogies of analysis, Clegg, S. ve Hardy, C. (der.) *Studying Organization* içinde London: Sage, ss. 388-404.
- Burrell, G. 2001. Ephemera: Critical dialogues on organization”, *Ephemera*, 1(1), ss: 11-29. (<http://www.ephemeraweb.com>, 11 Kasım 2002’de girildi).
- Burrell, G. ve Morgan, G. 1979. *Sociological paradigms and organization analysis*, London: Heinemann.

- Calas, M.B. ve Smircich, L. 1999. Past postmodernism? Reflections and tentative directions, *Academy of Management Review*, 24(4), ss: 649-671.
- Chia, R. 1995. From modern to postmodern organizational analysis, *Organization Studies* 16(4), ss: 580-602.
- Child, J. 1997. Strategic choice in the analysis of action, structure, organizations and environment: retrospect and prospect, *Organization Studies*, 18(1), s.43-76.
- Clegg, S. 1990. *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*, London: Sage.
- Clegg, S. 1994. Power and institutions in the theory of organization, Hassard, J. ve Parker, M. (der.), *Towards a New Theory of Organizations*, içinde London: Routledge, ss: 23-49.
- Clegg, S. ve Dunkerley, D. 1980. *Organization, class and control*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Clegg, S. ve Hardy, C. 1999. Introduction, Clegg, S. ve Hardy, C. (der.) *Studying Organization* içinde London: Sage, ss. 1- 22.
- Cooper, R. 2001. Un-timely mediations: questing thought, *Ephemeris*, 1(4), 321-347.(<http://www.ephemeraweb.com>, 14 Kasım 2002'de girildi).
- Cooper, R. ve Burrell, G. 1988. Modernism, postmodernism and organizational analysis: An introduction, *Organization Studies*, 9(1), ss: 91-112.
- Delanty, G. 1997. *Social science: beyond constructivism and realism*, Buckingham: Open University Press.
- Donaldson, L. 1996. *For positivist organization theory: proving the hard core*, London: Sage.
- Donaldson, L. 1999. The normal science of structural contingency theory, Clegg, S. ve Hardy, C. (der.) *Studying Organization* içinde London: Sage, ss.51-70.
- Fineman, S. 1994. Organizing and emotion: towards a social construction, Hassard, J. ve Parker, M. (der.), *Towards a New Theory of Organizations*, içinde London: Routledge, ss: 75-87.
- Foucault, M. 1988. *Power/Knowledge: Selected interviews and other writings*, Brighton: Harvester.
- Fournier, V. ve Grey, C. 2000. At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies, *Human Relations*, 53(1), ss: 7-32.
- Fulop, L. 2002. Practising what you preach: Critical management studies and its teaching, *Organization*, 9(3), ss: 428-436.
- Gabriel, Y. 1995. The unmanaged organization: stories, fantasies and subjectivity, *Organization Studies*, 16(3), ss: 477-494.
- Gawoll, H.J. 1998. *Friedrich Nietzsche ve Avrupa felsefesi*, İstanbul: Afa.
- Gephart, R. F., Boje, D.M. ve Thatchenkery T.J. 1996. Postmodern management and the coming crisis of organizational analysis , Boje, D.M., Gephart, R. F. ve Thatchenkery T.J. (der.) *Postmodern Management and Organization Theory*, içinde, Thousand Oaks: Sage, ss: 1-18.
- Giddens, A. 1974. *Positivism and sociology*, London: Heinemann
- Gioia, D. A. ve Pitre, E. 1990. Multiparadigm perspectives on theory building, *Academy of Management Review*, 15(4), ss.584-602.
- Güllülü, S., Gündüz, M., ve Kemerlioğlu, E. 1994. Alman, Amerikan ve İngiliz sosyolojisinin son 10 yılı, *Dünyada ve Türkiye'de Güncel Sosyolojik Gelişmeler* içinde, Ankara: Sosyoloji Derneği.

- Hanckok, P. ve Tyler, M. 2001. *Work, postmodernism and organization: a critical introduction*, London: Sage.
- Hall, S. 1992. The west and the rest: Discourse and power, Hall, S. ve Gieben, B. (der.) *Formations of Modernity* Cambridge: Polity., ss: 287-305.
- Harley, B. 1999. Critical organization studies: Is there room for quantitative analysis?, *Critical Management Studies Konferansına* (Manchester) sunulan yayınlanmamış bildiri.
- Hassard, J. 1991. Multiple paradigms and organizational analysis: A case study, *Organization Studies*, 12(1), ss: 279-299.
- Hassard, J. 1993a. Postmodernism and organizational analysis: An overview, Hassard, J. ve Parker, M. (der.) *Postmodernism And Organizations* içinde, London: Sage, ss: 1-23.
- Hassard, J. 1993b. *Sociology and organization theory: Positivism, paradigms and postmodernity*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Hassard, J. ve Kelemen, M. 2002. Production and consumption in organizational knowledge: The case of the "paradigms debate", *Organization*, 9(2), ss: 331-355
- Hatch, M.J. 1997. *Organization theory: Modern, symbolic and postmodern perspectives*, New York: Oxford University Press.
- Hayek, F.A.1979. *The counter revolution of science: Studies on the abuse of reason*, Indianapolis: Liberty Press.
- Hollinger, R. 1994. *Postmodernism and the social sciences: a thematic approach*, London: Sage.
- Jackson, N. ve Carter, P. 1991. In defence of paradigm incommensurability, *Organization Studies*, 12(1), ss: 109-128.
- Kassem, S. 1994. Örgüt Teorisi: Amerikan ve Avrupa Stilleri, *Yönetim*, yıl 5, sayı 19, ss: 41-46 (orijinal yayın tarihi 1976).
- Kilduff, M. ve Mehra, A. 1997. Postmodernism and organizational research, *Academy of Management Review*, 22(2), ss: 453-481.
- Knights, D. 1997. Organization theory in the age of deconstruction: Dualism, gender and postmodernism revisited, *Organization Studies*, 18(1), ss: 1-19.
- Kongar, E. 1982. *Türk toplumbilimcileri*, cilt 1, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuhn, T. 1970. *The structure of scientific revolutions*, Chicago: University of Chicago Press.
- Lee, T.W. 1999. *Using qualitative research methods in organizational research*, London: Sage.
- Marsden, R. ve Townley, B. 1999. The owl of minerva: reflection on theory in practice, Clegg, S. ve Hardy, C. (der.) *Studying Organization* içinde London: Sage, ss. 405-421.
- May, T. 1993. *Social research: issues, methods and processes*, Buckingham: Open University Press.
- McKinlay, A. ve Starkey, K. 1998. Managing foucault: foucault, management and organization theory, McKinlay, A. ve Starkey, K. (der.) *Foucault, Management and Organization Theory* içinde, London: Sage, ss: 1-13
- Mills, W. 1970. *The sociological imaginaton*, Middlesex: Pelican.
- Morgan G. 1990. Paradigm diversity in organizational research, Hassard, J. ve Pym, D. (der.) *The Theory and Philosophy of Organizations*, içinde, London: Routledge, ss. 13-29.

- Mouzelis, N. 1967. *Organization and bureaucracy*, Chicago: Aldine
- Nodoushani, O. 2000. Epistemological foundations of management theory and research methodology, *Human Systems Management*, 19, ss: 71-80.
- Öncü, A. 1986. Sosyoloji araştırmaları oturumu üzerine yorum, *Türkiye’de Sosyal Bilim Araştırmalarının Gelişimi* içinde, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği, ss: 233-238.
- Özen, ř. 2000. Türk yönetim/organizasyon yazınında yöntem sorunu: Kongre bildirileri üzerine bir inceleme, *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), ss: 89-119
- Parker, M. 1993. Life after Jean-François, Hassard J. ve Parker, M. (der.) *Postmodernism and Organizations* içinde, London: Sage,ss. 204-212.
- Parker, M. 1995. Critique in the name of what? Postmodernism and critical approaches to organization, *Organization Studies*, 16(4), ss: 553-564.
- Parker, M. 2000. The sociology of organizations and the organization of sociology: Some reflections on the making of a division of labour, *The Sociological Review*, ss: 124-146.
- Parker, M. 2002. *Against management*, Cambridge: Polity.
- Pfeffer, J. 1997. *New directions for organization theory: Problems and prospects*, New York: Oxford University Press.
- Pugh, D.S. 1983. Studying organizational structure and process in Morgan, G. (ed.) *Beyond Method: Strategies for Social Research*, London: Sage, pp: 45-55.
- Reed, M. 1997. In praise of duality and dualism: Rethinking agency and structure in organizational analysis, *Organization Studies*, 18(1), ss: 21-42.
- Schultz, M. ve Hatch, J.M. 1996. Living with multiple paradigms: The case of paradigm interplay in organizational culture studies, *Academy of Management Review*, 21(2), ss: 529-557.
- Silverman, D. 1970. *The theory of organizations*, London: Heinemann.
- Stern, R.N. ve Barley, S. R. 1996. Organizations and social systems: Organization theory’s neglected mandate, *Administrative Science Quarterly*, 41(1), ss: 146-163.
- Thompson, P. 1993. Postmodernism: Fatal distraction, Hassard J. ve Parker, M. (der.) *Postmodernism and organizations*, London: Sage,ss. 183-203.
- Townley, B. 1994. *Reframing human resource management: Power and the subject at work*, London: Sage.
- Tsoukas, H. ve Cummings, S. 1997. Marginalization and recovery: The emergence of aristotelian themes in organization studies, *Organization Studies*, 18(4), ss: 655-683.
- Üsdiken, B. ve Pasadeous, Y. 1992. Türkiye’de yayımlanan yönetimle ilgili veri temelli makalelerde yöntem, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 19(2), ss. 249-266.
- Üsdiken, B. ve Pasadeos, Y. 1995. Organizational analysis in North America and Europe: A comparison of co-citation networks, *Organization Studies*, 16(3).
- Üsdiken, B. ve Leblebici, H. 2001. Organization theory, Anderum, N., Önes, D.S. ve Sinangil, H.K. (der.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, cilt 2, London: Sage, ss: 377-397.
- Üsdiken, B. ve Erden Z. 2001. Gelenek mi, düzenleyici baskılar mı? 1990’lı yıllarda Türkiye’de yönetim yazını, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 24-26 Mayıs 2001, Silivri, İstanbul.

- Üsdiken, B. ve Wasti, A. 2002. Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya ‘insan kaynakları’ yönetimi, 1972-1999, *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), ss: 1-37.
- Watson, T. 1994a. *In search of management*, London: Routledge.
- Watson, T. 1994b. Towards a managerially relevant but non-managerialist organization theory, Hassard, J. ve Parker, M. (der.), *Towards a New Theory of Organizations*, içinde London: Routledge, ss: 209-224.
- Weaver, G.R ve Gioia, D.A. 1994. Paradigms lost: incommensurability vs. structurationist inquiry, *Organization Studies*, 15(4), ss: 565-590.
- Willmott, H. 1993. Breaking the paradigm mentality, *Organization Studies* 14(5), ss. 681-719.
- Zald, M.N. 1996. More fragmentation? Unfinished business in linking the social sciences and the humanities, *Administrative Science Quarterly*, 40(2), ss: 251-261.

**Engin Yıldırım**, 1994 yılında University of Manchester’den doktorasını aldı. Şu anda Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde görev yapmaktadır. Örgüt ve çalışma sosyolojisi konularında çalışmaktadır.