

KURUM KÜLTÜRÜNDE RİTÜELLER*

Yrd. Doç. Dr. Ruken Özgül Kılınç**

ÖZET

Kurumlar geçmiş deneyimleri ve tüm varlıklarıyla bütünleşerek toplum üzerinde imajlara sahip olurlar. Kurumlar sözkonusu imajları, sosyal sorumluluk kampanyaları biçiminde çeşitlenen halkla ilişkiler çabalarıyla destekleyerek, yaşamın içerisinde yer alarak ve toplumun bir ferdi gibi hareket etmektedirler. Kurum içerisinde ritüeller, kurum kültürünün gelecek nesillere aktarılması için öneminin yanında, tekrarlanma özelliğiyle üyelerine bir topluma, gruba ait olma duygusu katarak kuruma ve dolayısıyla kurum kültürüne bağlılık hisleri ile yararlı olma duygusunu güçlendirilebilmektedir. Çalışmada kültürel göstergeler bağlamında yüzeysel yapıdan derin yapıya bir seçmeci yöntem uygulanmıştır. Kültür bileşenlerinden “değerlerin, kahramanların, sembollerin” yanında yer alan “ritüeller”in, kurum çalışanlarına uyandırdıkları aidiyet duygusuyla içinde bulunulan durum ve konumunun sahiplenilmesinin yanısıra, geleceğe yönelik çalışmalarda gayretlendirici olabildiği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ritüel, kurum kültürü, kültür bileşenleri

ABSTRACT

Co operations gain images in society by becoming integrated with their previous experiences and all their essences. Co operations behave as an individual in the society by taking place in life, supporting their images by various public relations studies such as social responsibility campaigns. Besides the importance of rituals in order to transmit the corporate culture to the future generations, rituals in cooperation may reinforce the sense of loyalty to the cooperation and therefore to the corporate culture and may solidify the feelings of being useful by adding sense of belonging to their members of a society to a community by their repetition feature. In this study, the context of cultural indicators has been turned into an elective method from the cursory to the deeper contexture. As the cultural components of “values”, “people/heroes”, “symbols”, “rituals” satisfy the feeling of belonging to the employees in the corporation, and possession is taken on the included condition and position, and along with these all these will be foreseen as fostering in the forthcoming studies.

Keywords: Ritual, corporate culture, culture component

* Rituals In The Corporate Culture

** İstanbul Kültür Üniv, İletişim Sanatları Bölümü, ArGe Bölümü

Giriş

Her kurum, büyük ya da küçük ölçekli itibar sermayesine sahiptir. Kurumların itibarı; kırılıgandır, finansal sermaye, demirbaş ve ekipman gibi maddi varlıkları olduğu kadar, maddi olmayan durağan varlığından da yararlanmayı öğrenmek gereklidir. “Müşterilerin, çalışanların ve genel halkın kurumun adına olan iyi ya da kötü, hafif ya da güçlü olan net duyguları ya da duygusal tepkileri” (Fombrun, 1996:10,37) tanımlamasından da görüleceği üzere; kurumlar maddi gerçeklerinin yanında kurum kültürlerinin beslendiği manevi değerlere de sahiptirler.

1980'lerin başında, Allan Kennedy ve Dr. Terrence Deal, ayinler(ritler), törenler(ritüeller) ve merasimlerin gücünü “kurumsal kültür” ile birleştirerek “kurum değerleri, kahramanlar, törenler, ayinler ve merasimler, kültürel ağ ve iş çevresi "gibi temel unsurları da ekleyip incelemişlerdir. İncelemeleri sırasında içsel, dışsal ve kültürel ağ başlıklarında sınıflandırmışlar ve dışsal başlığı altında, iş çevresini; içsel başlığın altında, kurum değerlerini, kahramanları, ayin, tören, merasimleri; kültürel ağ başlığı altında ise, öykü anlatıcılarını, dedikoducuları, ajanları, fısıldayanları ele almışlardır. Kurum değerlerinde değinilenler inançlar ve ofis kavramları, kahramanlar; özgün, doğal ve/veya üretilmiş kişileştirilmiş şirket değerleridir (O'Donovan, 2006:34,35). Bireyler, kültür sayesinde anlamlandırma açısından değişik dizgeler yaratarak, kültürle ilgili göstergelerden faydalanmaktadırlar. Bu göstergeler ise; sembeler, kahramanlar, törenler ve değerler gibi farklılaşımalarla kendilerini göstermektedirler. (Küçükerdoğan, 2009:17). Tüm bu elle tutulamayan bağlılık duygusu pekiştirici, saklı olarak ifade edilebilecek köprüyü sağlayan görünürdeki etkinlikler, somutlaşmış kişilikler, iç/dış çevre, şirketin kendine özgü kalıplaşmış davranışlarına, kurumsal iletişimine, kurumsal görünümüne hizmet etmektedir.

Mesleki kültür yani kurum kültürü, örgütsel kültür ile ortak semboller, kahramanlar, ve ritüellere sahiptir. Ancak aynı zamanda kesin değerler, kanaat ve inançlar içerirler. Kurum kültürü bu açıdan örgüt kültürü ile ulusal kültür arasında yer almaktadır (<http://www.geerthofstede.nl/culture.aspx>. 04 Ocak 2011). Bu açıdan ele alındığı zaman örgüt ile ulusal kültürün birey bazında ele alınmasıyla kurumların da da tıpkı insanlar gibi birer ad, görünüş, davranış gibi kimlik bileşenlerine sahip oldukları, tecimsel olan ya da olmayan kurumların, sahip oldukları tüzel kişiliklerini kurum kültürlerinden besleyerek donatmakta oldukları gözardı edilmemelidir.

Kurumsal kişilik, onu dışarda yansıtan kurumsal davranışın, görsel göstergelerin ve kurumsal iletişim biçiminin biçimlendirdiği kurumsal kimlikle birlikte, insanların kurum hakkındaki algılarını oluşturacaktır (Peltekoğlu, 2007:547). Kişilik kendisini, imajların oluşum sürecinde kurum kültürü ile beslemektedir. Tüm kurum kültürünün bileşenleri etkileşimli olarak biraraya gelip, canlı organizma olarak düşünülen kurumların içerisinde yaşamlarını sürdürmektedirler.

Her kurumun çalışanlarından ve içinde bulunulan toplumun kültürel yapısından bağımsız kurumsal kültürü vardır. Kültür, kurum yöneticilerince kurumun faaliyetlerinde etkinlik sağlanması için uygun buldukları ya da kurum içerisinde kendiliğinden oluşan davranış kalıplarıdır. (Oktay, 1996:101). Aynı biçimde her kurumun yapısında biçimlendirilmiş kişiliği, yerleşik prosedürleri, tecrübe ve beklentileri bulunmaktadır. Çalışanlar, sıradan döngüde kısa sürede davranışlarını kökten etkilemeyecek, ancak yeni gelen çalışan genelde kurumun nasıl düşündüğünü ve hareket ettiğini öğrenene kadar “kültür şoku” yaşayacaktır. (Earl, 1984:185). Bu durumda kurum kültürünün sürekliliği, benimsenen davranış kalıplarının yerleşikliği, tutarlılığı mevcut ve elbette yeni katılan çalışanlar için kurum ruhunu paylaşmada, devam ettirmede göz ardı edilmemelidir.

Kurumların kültürleri, yaşama geçirilme düşünceleri ile başlayarak; hizmet edilen hedef kitlelerine ulaşma çabalarında, kurumun çalışanlarında, kurumun sloganında, kendisini görünür kılan felsefesinde, “değerleri, ritüelleri, kahramanları, sembolleri”nin oluşturduğu kültür bileşenlerinde bir bütün olarak bulunmaktadır. Kurumlar geçmiş deneyimleriyle ve bünyesindeki tüm varlıklarıyla donanarak toplum üzerinde imajlara sahip olurlar. Kurumlar, bu imajları, sosyal sorumluluk kampanyaları gibi halkla ilişkiler çabalarıyla destekleyip, tıpkı yaşayan canlılar gibi davranış sergileyerek ve ete kemiğe bürünerek; yaşamın içerisinde, toplumun yanında onlarla birlikte yer aldıklarını göstermektedirler.

Kurum kültürü misyon ve vizyon tanımlarıyla somutlaşma basamaklarına başlayarak, çalışanların iç ve dış çevrelerindeki iletişimlerine, hedef kitlelerinin davranışlarına kadar kendisini göstermektedir. İletişim modellerinde kendisini gösteren “geribildirim” ile de karşılıklı etkileşim içerisine girerler. Böylelikle geribildirim sayesinde, hedef kitle ihtiyaçlarını belirleme ve ürün iyileştirme kararlarının alınması gibi süreçlerde etkin olmaktadır. Kurum, bazı davranışlarını sürekli hale getirerek kurum kültürünün sık tekrarlarla tüm kademelere hızla yayılmasını sağlayabilmektedir. Kurumların yazılı olan ya da olmayan

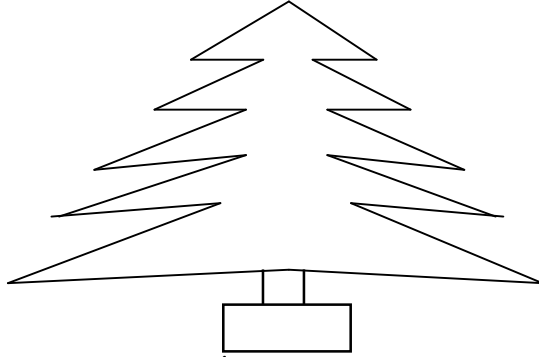
anayasaları diyebileceğimiz “kurum kültürü” kültür bileşenlerinden olan ritüellerle ve söylenler yani mitlerle de devamlılık sağlamaktadır. Ritüellerle ve mitlerle devamı sağlanan kurum kültürü, kurum içinde hedef kitlenin kuruma bağlılığına hizmet ederken; bir yandan da yeni çevrelere de yayılmasını sağlayabilmektedir.

Mitler; eskiden kalma hatta çoğunlukla gerçek olmayan hikayeler olarak düşünme eğiliminin yanında genel kanıyla günü ifade edebilmekte ve dünyayı anlamada yardımcı olmaktadır (Hall, 2007:150). Fransız kültürü ve günlük yaşamı inceleyen Roland Barthes, günlük yaşamı ayakta tutan kapitalist topluluklarda ilişkilerarası; seremoniler, dünyevi ayinler, yazılı olmayan normlar, kamu felsefesi ile ilgili olarak, mitlerin de bir dil olduğunu ifade etmektedir (Berger, 2005:18,19). Mitler de kahramanlar gibi doğal oluşumlu ya da amaca yönelik üretilmiş kurgular olabilmekle birlikte, anı ya da geleceği anlamlandırmada etkin özellik taşımaktadırlar.

Mitler, öyküler, ritüeller geçmişte bir zamanda ortaya çıkmış ya da çıkartılmış ancak geleceğe taşınmak üzere hala anlatılagelen, yazılagelen ortak değerleri, kültürü, davranış biçimini devam etmesi istenen ya da yapılmamaya devam edilmesi amacıyla sürdürülen anlatılardır. Toplumların davranışlarını hislerine seslenerek biçimlendirmektedirler. Aynı mantıkla düşünce kurumlara toplanacak olursa; kurumlar da tıpkı toplumlar gibi; kendi kültürlerini ileri taşımak, sürdürmek belki de değişimi yaratmak amacıyla kimi ritüeller geliştirmektedirler (Özgül, 2010:23).

Ritüeller, söylenler gibi anlatma/gösteri özellikleri önplanda tutularak belirli amaç doğrultusunda iletim işini üstlenmektedirler. Böylelikle ritüellerle hafızalarda yer tutması kolay ve etkili biçimde sağlanabilmektedir. Aktarılması ve hatırlanması arzulanan özellikle gelecekte devamı amaçlanan standart davranış/düşüncelerin hedeflenen kitleye ulaştırılması için bir araçtır.

James Carey, iletişim sürecini Ritüel İletişim Modeli’yle; paylaşım, katılım, çağrışım, dostluk ve ortak bir inanca sahip olma gibi kavramlarla ilişkilendirmektedir. Ritüel bakışta, iletiler zaman içerisinde toplumun sürekli kılınmasına yönelik olmakla birlikte ancak uzaydaki dağılımına yönelik değildir. Bilgi göndermekten çok, ortak inançların temsiline yöneliktir, ortak anlama biçimlerine ve duygulara dayanmaktadır.



Resim 1: Ritüel İletişimin Noel Çam Modeli

Kaynak: Mc Quail ve Windahl, 2005: 75.

Aynı zamanda ritüel iletişim modeli; kutlamacı, tüketici ve dekoratiftir. Gerçekleşebilmesi “gösteri” ile bütündür. Bu iletişim modelinde mesaj: “Kültür” tarafından sağlanmakta, göreceli olarak değişmez ve zamansızdır. Noel çamı imajı kapalı ya da çeşitli biçimlerde de olsa bir kültürün paylaşılan şenlik, kutlama ve arkadaşlık düşünceleriyle değer yargılarını işaret eder. Ritüel iletişimin Noel Çam Modelinde, gösteri öğeleri ağacın süslemelerinde, sergilenmesinde ve hediye verme gibi ilgili ritüellerde bulunur. Mesajların çokanlamlılığı; simgelere ve çağrışımlara bağlıdır. Dini ritüellerdeki ayin ya da devlet törenindeki bir metin, önceden kodlanmış eylemler; ritüel iletişime örnek olarak verilebilmektedir (Mc Quail ve Windahl, 2005:74-76).

James W. Carey, ritüel iletişimi incelerken, temel işlemin seramoni olduğunu, katılımcıların rolünün alıcı-verici değil katılımcılık çerçevesinde geliştiğini aktarmaktadır. Bu iletişim türünün içeriğinin işlevi yani rolü, yaratılıp yeniden oluşturulmak; başarısının ölçütü ise paylaşılan deneyimler, topluluğun duyarlılığıdır (<http://www.colorado.edu/communication/meta-discourses/Theory/models.html>, 05 Ocak 2011).

Törenlerin yani ritüellerin kimi zaman “kutsallık” içeren yanı da bulunmaktadır. İslamiyette; Hac’ca gidilmesi, bayramlarda ailelerin birarada olması kutsallık özelliği ile örülmüş ritüellerin arasında sayılırken; “siyasal” amaçlı törenler için, parti mitingleri ve basın toplantıları örnek olarak verilmektedir. Ritüellerdeki göstergelerin arasında, hediye alıp vermenin kültürden kültüre farklılık göstermekte olduğu belirtilirken, birçok ülkede inanışlar doğrultusunda kimi törensel etkinliklerde bulunulur; Anadolu’da yapılan yağmur duası verilebilecek örneklerden

birdir (Küçükdoğan, 2009:59-61). Aynı bağlamda yeni yılda süslenen çam ağaçlarının altına konulan hediyeler, birlikteliğin anlamının pekiştirilerek, her yıl aynı zamanda yapılması büyüklere küçüklere öğretilmektedir. Birlikte yenilen yemek ile kişilerin karşılıklı verilen hediyeler, her yeni yıla coşkulu başlanılacağı moralini aşlamaktadır. Birlikte yenilen yemek, birçok kültür için özellikli bir yer tutar. İslamiyete göre tutulan orucun, iftar sofralarında aile birliği sağlanmaya çalışılarak açılması da örneklerden birisidir.



Resim 2: Zeytin Ağacı ve “Yaşamaya Dair” Şiiri.

Selam vermek ve almak da bir ritüeldir. Kimi toplumlarda tokalaşılır, kimi toplumlarda şapka çıkartılırken beden dilinin yanında dilsel ileti olarak da özenli sözcüklerle pekiştirildiği görülmektedir. Selam vermek kadar almak da özenli ve beklenti doğuran ritüellerdendir.

Selam: “İnsanlar arasında bir karşılaşmada karşılıklı kullanılan bir esenleme sözü ya da baş eğme, eli yukarı kaldırma ya da başa götürme, şapka çıkarma, belden yukarisını hafifçe öne eğme ya da eli göğsün üzerine koyma biçimlerinden biriyle yapılan bir esenleme davranışı” olarak tanımlanır Türkçe Sözlük’te (Püsküllüoğlu, 2004:1156).

Ritüel iletişimin bir örneğini de İstanbul Kültür Üniversitesi kampüs binası içerisinde; önünde Nazım Hikmet’in “Yetmişinde bile mesela zeytin ağacı dikeceksin” mısrasının olduğu “Yaşamaya Dair” şiirinin de bulunduğu iki zeytin ağacının her geçenden “selam beklemesi”dir. Bir bakıma dikilmelerine vesile olan Fahamettin Akingüç’ün selam verme ritüeli ve

zeytin ağacını kişileştirmesi ötesinde, kuruma kazandırdığı bir diğer anlamda, kurumsal kültürün enstrümanı haline gelen ve böylelikle bir gösterge olarak, artık kendisinden bir adım ileri giden, çalışanlarca varlığı kanıksanmış kültür sembolüdür ve bu sembol “Bir obje/konudaki bilginin kısa yoldan transferini mümkün kılar. Şişesinin şeklinden bir şarabın köpüklü olup olmadığı, rengi, kökeni vb anlaşılabilir” (Davies vd, 2003:53, 223). Tanımındaki gibi fiziksel yapıdan yani yüzeysel özelliklerinden, derin yapıdaki anlamlandırma -olayın içerisine tüm yaşanmışlıklarla ve birikimle dahil olarak içselleştirme- için bir köprü durumundadır.

■ Peki zeytinler neden bahçede değil de, binanın üst katında?

- Üniversitede iki yönetim vardır.

Biri fiziki, ihtiyaçları karşılar; diğeri akademik yapıyla ilgilendir. Rektörler akademik yapıyı karşılar, kapısına istediğini koysun ama, ben bulunduğum katın önüne zeytin ağacını diktim. Bana bazı şeyleri hatırlatsın diye...

■ Ağacın önünden geçenler ne hissediyorsunuz?

- Çok büyük heyecan duyuyorum. Gelen geçen herkese gösteririm. Bunu gören herkes duygulanmıştır. Çok güzel iş yaptım. Başarımın getirdiği mutluluğu ve huzuru hissediyorum.

Sabah odama gelirken, akşam ayrılırken ağaçla mutlaka selamlaşırız. Bakalım, daha ürün vermedi. Hâlâ projelerimiz de devam ediyor.

*Yani öylesine ciddiye alacaksın ki yaşamayı
Yetmişinde bile mesela zeytin ağacı dikeceksin
Hem de öyle çocuklara falan kalır diye değil
Ölmekten korktuğun halde ölümüne inanmadığın için
Yaşamak yanı ağır bastığından...*

Resim 3: “Nazım Hikmet’in Yaşamaya Dair Şiirinden Etkilenen Eğitimci” Söyleşisi

Kaynak: Hürriyet Pazar, 2010:14.

Ritüeller, içinde bulunulan toplumun ortak paydalarından oluşan manevi değerleridir. Birlikte dile getirildiğinde ve/veya hareket tarzı olarak eyleme geçirildiğinde, yaşama yansıtılıp benimsendiğinde artan biçimde motivasyon sağlamaktadır. Hürriyet Pazar gazetesi 19 Eylül 2010 tarihli söyleşide (Nazım Hikmet’in Yaşamaya Dair Şiirinden Etkilenen Eğitimci, Hürriyet Pazar. 2010:17) yer aldığı gibi zeytin ağacına “selam verme” ritüelinden söz edildiğinde; kişilerin “...yani öylesine ciddiye alacaksın ki yaşamayı/yetmişinde bile mesela zeytin ağacı dikeceksin/hem de öyle çocuklara falan kalır diye değil/ölmekten korktuğun halde ölümüne inanmadığın için...” dizeleriyle “aynı “duygusal” atmosfere girerek “daha yapılacak çok işin olduğunu ve ürünlerin beklendiğini” düşünmeleri, içinde bulunulan kurumun kültürüne ortak olmak adına bir örnektir.

Akingüç’ün Amerikalı bir danışman ile ilk önce aile için ve daha sonra eğitim kurumları için oluşturdukları anayasa, eğitimci kökenli bir ailenin aile kültürünün ritüelleşmiş toplantıları bağlamında ele alındığında, kurum kültürüne bir diğer örnektir. Anayasanın gizli olduğunun altını çizen Akingüç, değerler kısmını şöylece açıklamıştır:

Ailenin öncelikli değerleri. Bu çok önemli, çünkü artık kuşaktan kuşağa işletmenin vizyonunu ve misyonunu anlatan, süreç içerisinde değişmesini önleyecek kimi çivilerin çakılmasını istiyoruz. Burası bir eğitim kuruluşu olduğu için bu eğitim kuruluşunun kökünde değerler yatar. Eğitimin kökünde değerler vardır zaten. Bir aile işletmesi olarak hem eğitim sektöründe hizmet vereceksin hem de eğitimin gerektirdiği bu ilkeleri değer olarak ikinci, üçüncü kuşaklara önermeyeceksin. Bu mümkün değil. O yüzden biz bunu vazgeçilmez değerlerimiz olarak bu anayasaya yazdık.

Anayasanın, aile değerlerinin korunarak sonraki nesillere aktarılması amacıyla yazıldığını ve bu yapıların devam ettirilebilmesi için periyodik toplantıların yapılması gerekliliği üzerinde duran Akıngüç, tüm bu çabaların geleceği ipotek altına almak olmadığı, ama olabildiğince çıkabilecek sorunların önlemlerinin alınması olarak gördüğünü belirtmiştir (Öztürk, 2007:197-203).

Türk Dil Kurumu'nun: "Âdet hâline gelmiş"(http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=rit%FCel&ayn=tam, 11 Ekim 2010.) biçiminde tanımlamasını yaptığı ritüel, tekrarlanması, kuruma haslığı, kabul görmüşlüğü özellikleriyle kurum içinde ve kurum dışında, kurumsal karakterin yerleşmesi, benimsenmesine hizmet etmektedir.

Kurum içerisinde ritüellerin, kurum kültürünün gelecek nesillere aktarılması için kullanılan en önemli enstrüman olduğunu, günümüzde yeni yeni gelişmekte olan "aile anayasaları"nda da yer alması dolayısıyla görebilmekteyiz. Tekrarlanma özelliği dolayısıyla zihinlerde yer etmesi kaçınılmaz olan ritüeller, içerisinde bulunan üyelere aidiyetlik duygusu katmakta ve bağlılık hisleri ile yararlı olma duygusunu pekiştirmektedir öyle ki; "Törenlerde katılımcılar çoğunlukla aynı kültürden, birbirleriyle ilişkisi olan ve "paylaşım", "birliktelik", "özdeşleşme" duyguları aktaran kişilerdir" (Küçükdoğan, 2009:58-59) ifadesi ile kurumsal itibarın dış ve iç çevreden başlayarak elçiliklerle geniş kitlelere ulaşabilme ve onları da kendine katabilme özellikleri dikkate alındığında ritüellerin, kurumların kültürlerini yazılı, görsel ya da retorik olarak aktarmaya ve sürdürülebilirliklerini sağlamaya katkısı açıkça görülmektedir.

Aristoteles: Tören hatibinin şimdiki zamanla ilgilendiğini ve o sırada varolan şeylerin durumunu göz önünde tutarak ya övdüğünü ya da suçladığını (2006:44) belirtse de, kültürel kimlik, gelenekler, tarihin ve tinsel değerlerin savunulması, gelenekçi ve eskiye dönük kültürel değerlerin günün koşullarında bir dinamizminin ve yaratıcılığının bulunması ortak karar ve isteklere zemin hazırlamaktadır (Topuz, 1998:16-19) anlayışı bağlamında kurumların kimliklerini ortaya koymaktan

kaçınmadıkları kuruluş yıldönümlerinde yapılan, “törenselle gösteri söylevleri” ele alındıklarında; günle ilgili olmalarına rağmen geçmişin ve geleceğin en önemli tutkallı biçiminde işlev görmektedirler. Kutlamalar, güne gelinmesinde gösterilen çabalar ve erişilen konum yani içinde bulunulan durum ile gelecek için bir zemin oluşturan ortak amacı gerçekleştirmek için katlanan motivasyonla ilerleme dileklerini içeren ritüellerdir.

Yüzeysel yapıdan derin yapıya doğru bir farkındalık ve anlamlandırma sürecini sağlayan ritüellerin, iç ya da dış çevre tarafından farkedilerek görsel ve dilsel iletilerinin takip edilmesi, yapısalcılık akımı doğrultusunda değerlendirilebilmektedir. Ritüeller, kültürel göstergeler bağlamında yüzeysel yapıdan derin yapıya bir seçmeci yöntem izlenebilmektedir:

Yöntem

Yirminci yüzyılda geliştirilen, İsviçreli dilbilimci Ferdinand de Saussure’ün yapısal dilbilimi çalışmaları ve ardından kültürel antropoloji çalışmaları, yapısalcılığı farklı alanlarda geliştirmiştir. Genel olarak yapısalcının, gerçekliği kavramak amacıyla dili örnek alarak diğer alanlara uygulaması olduğunu belirtilmektedir (Parsa ve Parsa, 2002: 85-87). Yapısalcı Saussure’ün Greimas, Propp, Barthes ve Lundquist gibi çağdaşlarınca günümüze taşınması, çalışmanın yöntemini uygularken ışık tutmaktadır.

Yüzeysel yapıdan derin yapıya doğru bir farkındalık ve anlamlandırma sürecini sağlayan ritüeller, kültürel göstergeler bağlamında yüzeysel yapıdan derin yapıya bir seçmeci yöntem ile şu aşamalarla izlenebilmektedir:

- Edimbilimsel çözümleme: İletiyile karşı karşıya kalındığı an itibarıyla duyu organları tarafından algılanan, fiziksel özellikleri yani dış boyutu açıklamaktadır. Görsel ve dilsel iletilerin belirlendiği aşamadır. Anlam yükleri üzerinde durulmamaktadır. Oysa ki anlambilimsel çözümleme basamağında; görsel göstergelerin kültürler içindeki işleyişleriyle kişilere aktardıkları anlamı kavramak için kültürel göstergeler üzerinde durulmaktadır. “Kahramanlar”, “semboller”, “değerler” ve “ritüeller” daha derin düzlemde ve daha ayrıntılı biçimde ele alınmaktadır. Tematik çözümlemede, edimbilimsel boyutun aksine ana düşüncenin çözümlenerek yardımcı düşüncelerin belirlenmesi ve çözümleme yapılması sözkonusudur. Görsel ya da dilsel iletinin anafikri ve bu anafikre hizmet eden yardımcı unsurlar incelenmektedir (Özgül, 2010:62-69).

- Anlambilimsel çözümlenme: Saussure'ün gösteren ve gösterilenden oluşan gösterge mantığını, göstergebilimle ilgilenen bilim adamları içerik ve biçim olarak ele almışlardır. Görsel göstergebilimden ayrı olarak göstergebilim her alanda uygulanabilme özelliğiyle daha dinamiklidir. Her iletinin bir yapısı, anlatısı ve anlatı unsurları vardır. Anlatı ve içerikten oluşması dolayısıyla Propp'un halk masalları çözümlemeleri devingen yani hareketli anlatılara, ritüellere ışık tutmaktadırlar (Parsa ve Parsa, 2002:88-94). “Anlam” göstergeyle ilişkilidir ve Saussure'ün “gösterge” kavramı incelenirken, kavramların bağlantıları yüzünden anlamlı olduklarını ve temel ilişkinin karşıtlığa bağlı olduğunun altını çizmek gerekmektedir. Barthes'ın anlamlandırmaya kültürel değerler kavramını katmasıyla “yananlam-düzanlam” özelliklerinin ortaya çıkmıştır. Göstergelerin işleyişinin bu kültürdeki işleyişlerine göre incelenmesi gerekmektedir.
- Tematik çözümlenme: Aşamanın üçüncü basamağı olan bu çözümlenmede, metnin bütüncesini oluşturan gizlenmiş konu olabildiği gibi metinde birden çok konu, özne de bulunabilmektedir (Zeybek, 2004:67-71).

Çözümlenme

Bir kültür bileşeni olarak görsel ve/veya dilsel olarak desteklenen ritüellerin, kurum kültürüne olan katkısının yüzeysel yapıdan derin yapıya incelenmesidir. Bu bağlamda, örnek olarak “Selam Verilen Zeytin Ağacı” ile birlikte bir özel camedanda yer alan Nazım Hikmet Ran'ın “Yaşamaya Dair” şiirinin yanısıra, yine bir ritüel olan “iş-aile yemekleri” ve “aile anayasası” ele alınmıştır. Çözümlenmede yapısalılık akımı çizgisinde yöntem sıra ile; edimbilimsel, anlambilimsel ve tematik olarak çözümlenmektedir.

Yöntem, kültür bileşenleri arasındaki “ritüellere” uygulandığında, yapılan geleneksel “iş-aile yemekleri” yanında, verilen “zeytin ağacına selam”, “yeni yıl kutlamaları”, “iftar yemekleri” ve “kuruluş yıldönümleri” birer ritüeldirler. Bu ritüeller hem dilsel ileti kullanılmakta ve hem de davranış olarak kendisini göstermektedir. “Semboller” incelenirken “zeytin ağacı”, “çam ağacı”, “Yaşamaya Dair” şiiri değeri ve amacı çağrıştırmaları için öne sürülen görsel göstergedir. Şiirin yazılı biçimde, hem orjinal mekanında özenli sunumu ve hem de gazetede kırmızı renk ile sunumu düzanlamda yaşamın devam ediyor olduğunu ve ilerlemenin de devam edeceği bağlantısını aktarmaktadır. Yananlamda ise; kurumun ilerlemeye devam ediyor olduğunun, işlerin yapılmaya devam edilmesi ve ürünlerin alınmaya çalışılması ilkelerinin altı çizilmektedir. İş-aile yemekleri ve “kuruluş

yıldönümleri” sözkonusu olduğu zaman dilsel ileti sözel ve yazılı olarak da kendisini göstermektedir. Kurum çalışanlarına, lider/yönetici tarafından aktarılan “yıldönümü konuşması” beden dili ile de desteklenmektedir.

Görsel anlamda “zeytin ağacı” düzenlamda kökleri olan ve uzun ömürlü bir ağaç iken yananlamda gelenekselliği çağdaşığa taşıyan, temellerinden beslenen bir kurumun amaçlar doğrultusunda tutarlı biçimde ilerlemesi izlenimi vermektedir.

Ritüellerin gerçekleştirilirken neden olduğu, dış görünüşleri, ses tonu, kalıplaşmış davranış tarzını da içeren yazılı, görsel, işitsel iletilerin duyu organlarını uyaran özellikleri biçiminde açıklayabileceğimiz Edimsel boyut ele alınırken üzerinde durulan konu. Örneğimizde “selam verme” ritüelinin fiziksel ortama ve kişiye uyarıcı olarak ulaşmasıdır. Oysa ki anlambilimsel çözümleme basamağında; görsel göstergelerin kültürler içindeki işleyişleriyle kişilere aktardıkları anlamı kavramak için kültürel göstergeler üzerinde durulmaktadır. Anlambilimsel olarak derin düzlemde ve daha ayrıntılı olarak ele anınması durumunda: Kurum kültürünün selamlanan “ürün vermesi beklenen, işlerin devam ettiğini hatırlatan” zeytin ağacı ile sembolleştirilmesi ve ortak inanç için artı bir değer olarak hizmet ediyor olması anlambilimsel çözümleme içerisinde yer almaktadır.

“Kişi/ Kahramanlar” başlığı altında incelendiği zaman düzenlamda; Fahamettin Akingüç, kurucu ve onursal başkan olması ile kendisini göstermektedir. Yananlam düzeyinde ele alındığı zaman, kurucu olması dolayısıyla geleneklerden gelen, çağdaş şartlarda varolan ve eskiyle bir köprü durumunda olma özelliğiyle kendisini göstermektedir. Kurum işleyişinin devam ediyor olduğuna ve geleceğe atıftır. “Değerler” başlığı altında; geleneksel olarak dünden bugüne çizilmiş eğitim yolunda çağdaşlaşmak ve süren ilerleme ‘Aile Anayasası’ ile kemikleştirilen değerlerin sayesinde olmaktadır. Disel ileti olarak “şiiir”in yer alması, şiiirin şairini yaşatmaya devam etmesi özelliğiyle; kurumun sürekliliği, ilkelerinin bozulmadan korunması, aynı inanış ve kültürü ileri zamanlara aktarması çağrışımlarını vermektedir. Şiiirin hikayesini yaşamına uygulayan Akingüç, değer kurucu yani kuruma adını verendir.

Tematik olarak incelendiği zaman, ritüellere verilen önem, geleneksellik ve çalışkanlıkla çağdaş düzeyi yakalama, süregelen değerler, köklü kurum, aile ya da iş anayasasıyla güçlü kurum kimliği ve bunun geleceğe yıpranmadan kurallarla aktarımı kültüründe yer alma sıfatları iliştilmektedir.

Sonuç

“Zeytin Ağacı”nın köklü yapısı ve uzun yaşamı, eskiden günümüze süregelen kurum değerinin bir ifadesidir. Çünkü zeytin ağacı; doğaya aittir, belirli zamanlarda yeşerir, yemiş verir, güçlü bir gövdesinin yanısıra canlılara besin kaynağıdır. Kökleri ile geleneklere bağın, yapraklarıyla geleceğe uzanmadaki temelleri olduğunu söylemek gerekmektedir. Zeytin ağacına verilen “selam”ın geçmişi anarak geleceğe yönelik planlanan davranışları hatırlamak ritüelini düşünmenin yanısıra, kurumca benimsenen bu ritüelin kurum çalışanlarına yayılması ile kurum kültürünün bir parçası olması özelliği gözden kaçırılmamalıdır. Burada karşıtlıklar da ele alınarak çözümleme aşamasında anlamlandırma daha net hale gelecektir.

Geleneksellik (ağacın kökleri/iş-aile anayasası) / çağdaşlık (ağacın ürünleri-öğrenciler)

Durağanlık (geleceği Anayasayla ipotek altına almak) / devamlılık (değerlerin kuşaklara aktarımı, ritüeller, şiir)

Sözü edilen karşıtlıkların da değer kavramına katkıları gözönüne alındığı zaman, geleneksel, köklü inançlar, ritüeller, yazılı ve görsel ifadeler ve davranışlarla tüm kurum çalışanlarınca benimsenmiş ve çağdaşlığı yakalamış bir kurum kültürünün geçmişteki sağlam temellerinin ve duruşunun geleceğe yönelik sürekliliği beraberinde getireceğini söylemek gerekmektedir. Kurum içerisinde ritüellerin, kurum kültürünün gelecek nesillere aktarılması için öneminin yanında, günümüze yeni bir kavram olarak giren “aile anayasaları”nın da geleceğe yönelik önemli bir düzenleme olduğunu belirtmek gerekmektedir. Tekrarlanma özelliğiyle üyelerine bir topluma, gruba ait olma duygusu katarak kuruma ve dolayısıyla kurum kültürüne bağlılık hisleri ile yararlı olma duygusunu pekiştirebilmektedir.

Kaynaklar

“Nazım Hikmet’in Yaşamaya Dair Şiirinden Etkilenen Eğitimci”. (2010). Hürriyet Pazar.

Aristoteles (2006). **Retorik**. Çev., Mehmet H. Doğan. İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık Ticaret ve Sanayi A.Ş.

Berger, Artur Asa (2005). **Making Sense Of Media**. Usa: Blackwell Publishing Ltd.

Davies, Gary, Chun Rosa, Rui Vinhas da Silva ve Stuart Roper (2003). **Corporate Reputation and Competitiveness**. London: Routledge Ltd.

Earl, Peter (1984). **The Corporate İmagination**, Sussex: Wheatsheaf Books Ltd.

Fombrun, Charles J.(1996). **Reputation-Realizing Value From the Corporate İmage**, Usa: Harvard Business School Press,

- Hall, Sean (2007). **This Means This This Means That: A User's Guide to Semiotics**. London: Laurence King Publishing Ltd.
- Küçükerođan, G. Rengin (2009). **Reklamda Kültürlerarasılılık**, İstanbul: Es Yayınları.
- Mc Quail, Denis ve Windahl, Sven (2005). **İletişim Modelleri**. Çev., Konca Yumlu. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- O'Donovan, Gabrielle (2006). **The Corporate Culture Handbook**. Ireland: The Liffey Press.
- Oktay, Mahmut (1996). **İletişimciler için Davranış Bilimlerine Giriş**. İstanbul: Der Yayınları.
- Özgül, Ruken (2010). **"İtibar Yönetimi Çerçevesinde Öyküleme". Yayınlanmamış Doktora Tezi**. İstanbul: Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, Serhat (2007). **Eğitim Mühendisi Fahamettin Akingüç Kitabı**. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Parsa, Seyide ve Alev Fatoş Parsa (2002). **Göstergebilim Çözümlemeleri**. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Peltekoğlu, Filiz Balta (2007). **Halkla İlişkiler Nedir?**. İstanbul: BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Püsküllüoğlu, Ali (2004). **Türkçe Sözlük**. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Ritüel**. (2010),
<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=rit%FCel&ayn=tam>. 11 Ekim 2010.
- Topuz, Hofzı (1998). **Dünyada ve Türkiyede Kültür Politikaları**. İstanbul: Adam Yayınları.
- Two Models of Communication**. (2011),
(<http://www.colorado.edu/communication/meta-discourses/Theory/models.html>. 05 Ocak 2011)
- What is culture**. (2011), <http://www.geerthofstede.nl/culture.aspx>. 04 Ocak 2011.
- Zeybek, Işıl (2004). **Topluluđa Seslenme**, İstanbul: İD Yay.