



Yönetim Disiplini ve Kültürel Çalışmalar
◆◆◆
Management Discipline and Cultural Studies

Umut DAĞISTAN*
Murat ATALAY**

<https://doi.org/10.25204/iktisad.1505602>

Öz

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Derleme Makale

Geliş Tarihi:
27.06.2024

Kabul Tarihi:
23.09.2024

© 2024 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Bu çalışmanın temel çıkış noktası, yönetim disiplininin interdisipliner bir alan olan kültürel çalışmalardan nasıl faydalanabileceğine dair kavramsal bir çerçeve çizme çabasıdır. Bunun için çalışmada öncelikle yönetimin bir disiplin olarak ortaya çıkmasının kısa tarihçesi verilmiş, ardından kültür kavramı tanımlanmıştır. Hemen sonra kültürel çalışmaların ortaya çıkış serüveni anlatılıp yönetim disiplini ile kurabileceği ilişkinin üstünde durulmuştur. Kültürel çalışmalar, önsel olarak hazırlanmış bir kurama dayanarak pratiği açıklama iddiasındaki her yaklaşımı baştan reddetmektedir. Bu tavır sosyal bilimler için yeni bir yaklaşımın kapısını aralama potansiyeli taşımaktadır. Metinde insanı merkeze alan bir disiplin olan yönetim olgusunun nesnesini daha iyi tanımak istiyorsa kültürel eylem pratiklerini merkeze alan çalışmalara daha fazla alan açmak zorunda olduğu düşüncesi savunulmuştur. Sonuç olarak, yönetim disiplininin kültüre ve onun alınlanma sürecine daha dinamik ve etkin bir şekilde yaklaşması, kültürün çoklu bir perspektiften değerlendirilmesine imkân sağlayacaktır. Bu da örgütler için işlevsel boyutta rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra, belki de daha kolektif düzeyde daha yaşanılabilir bir sistem yaratmak için fırsat da sunabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Yönetim, kültür, kültürel çalışmalar.

Abstract

Article Info

Paper Type:
Review Paper

Received:
27.06.2024

Accepted:
23.09.2024

© 2024 JEBUPOR
All rights
reserved.



The main starting point of this study is the effort to draw a conceptual framework on how the management discipline can benefit from cultural studies, which is an interdisciplinary field. For this purpose, first of all, a short history of the emergence of management as a discipline was given in the study, and then the concept of culture was defined. Then, the emergence of cultural studies is explained and the relationship it can establish with management discipline is emphasized. Cultural studies reject from the outset any approach that claims to explain practice on the basis of a theory prepared a priori. This attitude has the potential to open the door to a new approach for social sciences. In the text, it is defended that if the discipline of management, which is a human-centered discipline, wants to better understand its object, it has to open up more space for studies that focus on cultural action practices. As a result, a more dynamic and active approach by the management discipline to culture and its reception process will enable the evaluation of culture from a multiple perspective. This may provide organizations with a competitive advantage at a functional level, as well as an opportunity to create a more livable system at a more collective level.

Keywords: Management, culture, cultural studies.

Atıf/ to Cite (APA): Dağıstan, U. ve Atalay, M. (2024). Yönetim disiplini ve kültürel çalışmalar. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 9(25), 821-836. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1505602>

* ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, udagistan@akdeniz.edu.tr

** ORCID Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi, atalay@akdeniz.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Culture is not static, on the contrary, it is a variable and dynamic phenomenon. In organizations, culture has a balancing and conservative dimension. It is a way of making events meaningful and predictable. Many management researchers and theorists have argued that “strong” cultures are necessary as the basis for effective and enduring performance. The main starting point of this study is an attempt to draw a conceptual framework on how the discipline of management can benefit from cultural studies as an interdisciplinary field. For this purpose, firstly, a brief history of the emergence of management as a discipline is given in the text, and then the concept of culture is defined. Immediately afterwards, the adventure of the emergence of cultural studies is explained and its relationship with the discipline of management is emphasised. Of course, it is not possible to summarise such a vast field as culture within the limits of this modest text. The importance of this study is to inspire studies that will take the relationship between management discipline and cultural studies to further dimensions. Although the phenomenon of culture is an important concept in the discipline of management, there is a gap in the literature in the field of cultural studies. Especially the importance given to cultural studies by the disciplines of sociology and anthropology should also inspire the field of management.

Literature Review:

It is possible to read the emergence of cultural studies as a reaction to the elitist approach. Because topics that had not been addressed by academic circles until then were studied, topics such as popular culture, ethnic cultures, mass culture, and marginal cultures were examined. Today, cultural studies is widely recognised and accepted as a title that describes important theories and practices in the humanities and social sciences. Cultural studies centre on human beings and every subject with which they interact. It has an interdisciplinary character within the framework of the methodology it uses, the subjects and concepts it deals with, and the foundations on which it is based. The study focuses on the history of cultural studies and the main sources that brought it into being (Willis, 1979; Williams, 1993; Saussure, 2014; Turner, 2016; Williams, 2021; Hoggart, 2022). Although Pettigrew's (1979) article is often cited when talking about the phenomenon of culture in the field of management, in fact, the phenomenon of culture has been on the radar of management science much earlier. The Hawthorne studies, Whyte's (1943, 1948) study of a Boston slum and the restaurant industry, Gardner's (1945) textbook applying a cultural perspective to organisations, Selznick's (1957) concept of organisational character and other studies from the institutionalist school, Clark's (1970, 1972) research on the importance of organisational epics in the historical development of a university and Turner's (1971) book on organisations as microcultures are evidence that culture has already been introduced into the management discipline by different researchers (Ehrhart et al. , 2014).

Methodology:

The founding texts of the field are taken as the basis of the study. In the study, which proceeds as a textual analysis at the theoretical level, the main texts are interpreted comparatively and a conceptual framework is tried to be drawn on how the discipline of management can benefit from cultural studies, which is an interdisciplinary field.

Results and Conclusions:

As an interdisciplinary field, cultural studies has an aspect that transcends and perhaps transforms the existing academic organisation. This situation has a high potential to inspire management studies in Turkey to benefit from different disciplines. Today, the multiple nature of knowledge necessitates interdisciplinary interaction. A more dynamic and active approach of management science to culture and its reception process will enable it to evaluate culture from a multiple perspective. This will provide a competitive advantage for organisations on a functional level, as well as an opportunity to create a more livable system, perhaps on a more collective level. If the phenomenon of management, which is a human-centred discipline, wants to know its object better, it has to open more space for studies centred on cultural action practices. Increasing studies on the interpretation of culture and cultural diversity within the management discipline will bring new perspectives to the field.

1. Giriş

Yönetim ve idare denildiğinde kavram daha çok askeri, ticari firmalar ya da devlet gibi resmi kurumsal yapılar için kullanılmaktadır. Ancak elbette yönetim olgusu bunlardan daha fazlasıdır. İnsanlar kendilerini de ailelerini ya da küçük bir arkadaş grubunu da yönetebilirler. Yönetim, hayatın her alanında yer alan yaratıcı bir süreçtir. Dolayısıyla işsizliğin, yoksulluğun ve istikrarsızlığın arttığı ve vulgar bir rekabetin yaşandığı günümüz dünyasında örgüt kuramı ve yönetim pratiği önemini artırarak sürdürmektedir.

Max Weber toplumsal düzen sorununa Prusya ordusu örneğini baz alarak askeri kavramlarla yanıt aramaya çalışırken örgütlerdeki düzenin ve hayatın nasıl olması gerektiği sorunu üzerinde de durmuştur. Nasıl ki iyi yönetilen bir ordu kolay kolay yenilmeyecekse iyi yönetilen ticari bir örgüt de piyasalardaki dalgalanmalardan daha az etkilenecektir (Sennett, 2017: 27). Ancak bu mekanik açıklama dönemin ruhu için uygun olsa da zaman, yönetim bilimi için insan unsurunun önemini ortaya çıkarmıştır. Örgütlerin en önemli kaynak olarak insanı görmeye başlamalarından ve örgütsel sınırların gevşemesinden sonra kültüre odaklanmaları bir anlamda zorunluluk haline gelmiştir.

Kültür, öncelikle antropolojik çalışmalarla sosyal bilimlere alanına girmiş olsa da sonradan bütün disiplinlerde temel unsurlardan biri haline gelmiştir. Kültür üzerine çalışmalar arttıkça da onun sanılandan daha kompleks bir olgu olduğu görülmüştür. Kültür durağan değil, tam tersine değişken ve devingen bir olgudur. Örgütlerde ise kültür, dengeleyici ve muhafazakâr bir boyuta sahiptir. Olayları anlamlı ve öngörülebilir kılmamanın bir yoludur. Birçok yönetim araştırmacı ve kuramcısı, etkili ve kalıcı performansın temeli olarak "güçlü" kültürlerin gerekli olduğunu ileri sürmüştür. Ancak güçlü kültürler tanım gereği istikrarlıdır ve değiştirilmesi zordur (Schein, 2004). Hal böyle olunca Bauman'ın (2015) tabiriyle belirsiz ve tekensiz bir dünyayı ima eden "akışkan modernite" zamanlarında örgütler durağan bir kültürü arzularak dünyayı nasıl anlayabileceklerdir? İç içe geçmiş birçok kültürün etkileşim içinde olduğu bir dünyada örgütlerin dolayısıyla yönetim olgusunun var olabilmek için yeni perspektiflere ihtiyacı vardır. Bu noktada kültürel çalışmalar yönetim bilimine yeni pencereler açma potansiyeline sahiptir.

Bu çalışmanın temel çıkış noktası, yönetim disiplininin interdisipliner bir alan olan kültürel çalışmalardan nasıl faydalanabileceğine dair kavramsal bir çerçeve çizme çabasıdır. Bunun için metinde öncelikle yönetimin bir disiplin olarak ortaya çıkmasının kısa tarihçesi verilmiş, ardından kültür kavramı tanımlanmıştır. Hemen sonra kültürel çalışmaların ortaya çıkış serüveni anlatılıp yönetim disiplini ile kurabileceği ilişkinin üstünde durulmuştur. Elbette kültür gibi son derece geniş bir alanı bu mütevazı metnin sınırları içinde özetlemek mümkün değildir. Bu çalışmanın önemi yönetim disiplini ve kültürel çalışmalar arasındaki ilişkiyi daha ileri boyutlara götürecek çalışmalar için bir anlamda ilham olmaktır. Kültür olgusu yönetim disiplininde önemli bir kavram olsa da kültürel çalışmalar alanında literatürde bir boşluk vardır. Özellikle sosyoloji ve antropoloji disiplininin kültürel çalışmalara verdiği önem, yönetim alanına da ilham olmalıdır.

2. Yönetimin Bir Disiplin Olarak Tarihsel Gelişimi

Günümüzde yönetim alanındaki hakim görüşe göre yönetimin bir disiplin olarak ele alınmasının tarihsel sürecine bakıldığında Frederick Winslow Taylor'un bilimsel yönetim anlayışına kadar uzanmak gerekmekte (Booth ve Rowlinson, 2006), hatta bu süreci Adam Smith zamanına kadar geri almayı önerenler de bulunmaktadır (Cummings vd., 2017: 9). Yönetim tarihindeki ana dönemler Tablo 1'de özetlenmiştir. Yönetim tarihinin en önemli kavşağı hiç şüphesiz 1. Sanayi Devrimi'dir.

2.1. Sanayi Devrimi

18. yüzyılda James Watt'ın buhar makinasının kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte, artık geleneksel geçinme biçimleri olan küçük çiftliklerde tarımla uğraşma ve çok sınırlı kaynaklarla küçük

yerel atölyelerde ve hatta evlerde zanaatkârlıkla üretim yapma biçimleri hızlı bir dönüşüme girmiştir. Bu dönüşüm özellikle çalışma yaşamı, sosyal yaşam ve ekonomik alanda gözlenen köklü değişikliklerle etkisini çabucak göstermiştir. Daha önce kırsal bölgelerde yaşayan insanlar, iş bulma ümidiyle şehirlere göç etmiş ve çok kısa süre içinde çiftçilik ve zanaatkârlık yapanlar büyük fabrikalarda işçi statüsü altında oldukça zor koşullarda çalışmaya başlamışlardır (Ashton, 1997). Bu durum Henry Ford'un 1900'lü yılların başında hareketli montaj bandında seri üretime geçmesiyle birlikte daha da belirginleşmiştir. Yönetim bakış açısına göre, otomobillerin imalatında artık nitelikli zanaatkârlara ihtiyaç kalmamıştır. Düşük maliyetli işçilik ve hareketli montaj hatlarının sağladığı üretim artışı, bu geniş çaplı operasyonların yönetimini zorunlu kılmıştır. Sonuç olarak yeni teknolojilerin getirdiği fırsatlardan faydalanabilmek için, örgütlenme ve yönetim anlayışında farklı bir yönelime geçilmesi kaçınılmaz olmuştur (Paxton, 2012; Wilson, 2015).

2.2. Klasik Yönetim Yaklaşımı

Klasik yönetim yaklaşımlarının başlangıcı, insanların küçük atölyelerde veya evlerde çalıştıkları zanaat sistemine karşılık, fabrikalarda bir araya getirildikleri 1. Sanayi Devrimi'ne dayanmaktadır. Endüstrileşme, tüm çalışma faaliyetlerinin etkin bir şekilde planlanması, örgütlenmesi, yönetimi ve kontrolü için haklı bir ihtiyaç yaratmıştır. Klasik yönetim hareketi, örgütleri daha verimli ve etkili bir biçimde yönetme amacıyla, 1. Sanayi Devrimi'nin getirdiği yeni düzene rasyonel ve bilimsel bir temel sağlama çabası içinde ortaya çıkmıştır (Pindur vd., 1995). Yönetim alanının bilimsel olarak ele alınmasındaki ilk katkılardan biri olan bu yaklaşım genel olarak Taylor'un çalışmalarına dayandığından Taylorizm olarak da bilinmektedir. Taylor'un amacı, rasyonelleştirici önlemler olarak, geleneksel yönetim uygulamalarının yol açtığı israf ve kayıpları ortadan kaldırmaktır. Bunu gerçekleştirmek içinse şunları önermektedir: Her iş unsurlarına ayrılmalıdır. Her iş için standart uygulama yöntemleri bilimsel araştırmalar yapılarak geliştirilmelidir. Her iş için, uygun özellikte iş görenler seçilmelidir. Seçilen iş görenler, iş ile ilgili standart yöntemler konusunda eğitim görmelidir. Bilimsel Yönetim örgütlerin dış çevresine önem vermeyip neredeyse tamamen iç operasyonlarla ilgilenmiştir (Witzel, 2012; Marshev, 2021).

Klasik yönetim yaklaşımına bir diğer önemli katkı Henry Fayol'un yönetim süreci yaklaşımıdır. Fayol, iş hayatında kazandığı tecrübeler ışığında "Genel ve Endüstriyel Yönetim" adlı eserini 1916'da yazmıştır. Bu kitapta, bir organizasyonun işlevlerini ve yöneticilerin yönetimle ilgili sorumluluklarını, 14 yönetim ilkesi çerçevesinde ele almıştır. Bunlar: iş bölümü, otorite, disiplin, emir-komuta birliği, yürütme birliği, genel çıkarların özel çıkarlardan üstünlüğü, ücretlendirme, merkeziyetçilik, kontrol genişliği, düzen, adalet, işgücü devamlılığı, girişimcilik ve birlik ruhudur. Fayol yönetimin pratiklerine odaklanarak örgütlerde yanlış bir şekilde yürütülen süreçleri azaltabileceğine ve verimliliği artırabileceğine inanmıştır. Yöneticilere, yönetim görevlerini nasıl yerine getirecekleri ve hangi uygulamaları yapmaları gerektiği konusunda yol göstermiştir. Fayol, özellikle organizasyonların üst düzey yönetimine odaklanarak, yönetim biliminin bu alanında yenilikçi fikirler geliştirmiştir (Fells, 2000; Parker ve Ritson, 2005; Marshev, 2021).

Yönetim alanındaki en çok satan ders kitaplarında Weber, geliştirmiş olduğu bürokrasi kuramıyla genellikle klasik yönetim yaklaşımına tıpkı Taylor ve Fayol gibi büyük katkı yapan bir yönetim teorisyeni olarak anılmaktadır (Cummings vd., 2017). Yönetim disiplini ve tarihi alanında oldukça yaygın olan bu yanlış, indirgemeci ve eksik görüşe göre Weber, bürokrasiyi, örgütler için ideal ya da en mükemmel yöntem olarak gösteren ve mekanik verimliliği gönülden destekleyen bir öncü olarak anılmaktadır. Onun vizyonu ve ilgi alanı bundan çok daha geniştir oysa (MacRae, 1974). Cummings ve Bridgman'a (2011) göre Weber'in yönetim teorisi üzerine katkılarının, sıkça bürokrasinin kesin bir destekçisi olarak basite indirgenmesi, onun düşüncelerinin karmaşıklığını ve derinliğini gölgelemektedir. Weber, aslında bürokratik yapıların sınırlarını ve potansiyel risklerini eleştiren kapsamlı bir perspektife sahiptir. Bunun yanında analizlerinde insan ve kültür olgusunu döneminin çok ötesinde bir bakış açısıyla ele almaya çalışmıştır.

2.3. Neo-Klasik Yönetim Teorisi ve İnsan İlişkileri Okulu

1920'ler ve 1930'lar boyunca, birçok araştırmacı bilimsel yönetimin dar görüşlü ve yetersiz bir bakış açısına sahip olduğunu iddia etmeye başlamıştır. Bu araştırmacılar, iş örgütlerinin insan faktörünü göz ardı ettiğini düşünmektedir. Neo-Klasik Yönetim Teorisi, kısaca basit mekanik verimlilikten ziyade, insan psikolojisi, motivasyon ve liderlikle ilgilenen yönetim yaklaşımıdır. İnsan ilişkileri hareketini ve modern davranışçılığı içermekte, örgütsel ortamda çalışan davranışlarını incelemektedir. Burada iki ana akım vardır; insan ilişkileri ve örgütsel davranış. Endüstriyel psikolojinin ortaya çıkışıyla, insan ilişkileri hareketi, 1930'lar ve 1940'lar boyunca birincil yönetim anlayışı olarak bilimsel yönetimin yerini almıştır. Örgütsel davranış ise 1950'lerin sonlarında ortaya çıkmış olup günümüze kadar devam etmektedir (Pindur vd., 1995).

1920'lerin başında, "Western Elektrik" in Hawthorne'daki fabrikalarındaki yöneticileri, çalışma koşulları ve verimlilik üzerine bir araştırma yapmayı önermişlerdir. Hawthorne'daki araştırmacılar sonuçlarını yayınladıktan sonra benzersiz bir bilimsel yönelimin doğmakta olduğu ortaya çıkmıştır. Aslında bu çalışmalar, yönetim teorisi alanında; "İnsan İlişkileri Okulu" çağına giriş yapıldığı anlamına gelmiştir. Bu gelişmelerin ardından sosyologlar hızlı bir şekilde endüstriyel problemlerle ilgilenmeye başlamışlardır. Motivasyon, iletişim ve liderlik gibi konular, zaman ve hareket etüdü, planlama, organizasyon ve kontrolün yanı sıra yönetim araştırmalarında meşru konular haline gelmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre öne çıkan ve dikkate alınması gereken kavramlar; sosyal gruplar, çalışanların psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçları, çalışanlarla kurulan iletişim şeklinin önemi, grup çalışması, grup kararı ve düşüncesi ve enformel örgütün en az formel örgüt kadar dikkate alınması gerekliliği olmuştur (Bruce, 2006; Bruce ve Nyland, 2011; Marshev, 2021).

2.4. Davranış Bilimleri Yaklaşımı

İnsan ilişkileri okulunun temel düşünceleri üzerine, iş yerinde insanileşme, motivasyon ve insan doğası hakkında daha derinlemesine bir anlayış geliştirilmesi sonucunda, davranışsal yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşım, sosyoloji, psikoloji, antropoloji ve ekonomi gibi çeşitli disiplinlerden alınan bilimsel yöntemleri kullanarak, örgüt bağlamında insan davranışları ve etkileşimleri üzerine kapsamlı teoriler oluşturmuştur. Ayrıca bu yaklaşımın ardından, motivasyonun "ne" olduğunu ve motivasyon süreçlerinin "nasıl" işlediğini tanımlayan bir dizi teori geliştirilmiştir. Bu dönemde motivasyon teorilerini geliştiren en önemli araştırmacılar arasında Abraham Maslow, Clayton Alderfer, John Stacey Adams, Douglas McGregor, David McClelland, Frederick Herzberg, Lyman Porter, Edward Lawler, Victor Vroom ve Burrhus Frederic Skinner bulunmaktadır (Pindur vd., 1995; Marshev, 2021).

Davranışsal yaklaşım, örgütlerde insan davranışının anlaşılmasına önemli katkılarda bulunmuş, endüstride insan faktörünün ezici rolü konusunda büyük farkındalık yaratmıştır. Bu yaklaşım, insan davranışının daha iyi anlaşılması için yeni fikirler ve teknikler sağlamıştır. Bu yaklaşıma katkıda bulunanlar, her türlü örgütsel yapıyı, kendi üyesinin duygularına ve kültürel kalıplarına tabi bir sosyal sistem olarak kabul ederler. Grup dinamikleri, liderlik, motivasyon, katılım, iş ortamı vb. unsurlar genel olarak neo-klasik yönetim teorisinin özünü oluşturur. Bu yaklaşım, çalışanların araç olduğu görüşünü değiştirmiş ve çalışanların değerli kaynaklar olduğu inancını ilerletmiştir. Ayrıca, yönetim teorisinde daha sonraki gelişmeler için temel oluşturmuştur (Pindur vd., 1995; Bruce ve Nyland, 2011)

3. Modern Yönetim Yaklaşımları ve Kültür Olgusunun Keşfi

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından, yönetsel sorunları ele almak için matematik, istatistik ve çeşitli nicel tekniklerin uygulanmasıyla karakterize edilen yeni bir yönetim perspektifi şekillenmeye başlamıştır. Bu analitik yaklaşım, yönetim uygulamalarının daha ampirik ve metodik bir şekilde değerlendirilmesine doğru bir kayma anlamına gelmektedir. Örgütsel dinamiklere bütünsel bir bakış

sağlayan sistem teorisinin gelişmesiyle de birlikte, 1960'lar ve 1970'lerle birlikte yönetim alanı nicel metodolojileri giderek daha fazla benimsemeye başlamıştır (Marshev, 2021). Bu dönem, yönetim etkinliğinde bağlamın önemini vurgulayan durumsallık teorisi, kurumsal teori ve örgütlerin çevreleri içindeki yaşam döngüsünü inceleyen örgütsel ekoloji gibi etkili teorilerin ortaya çıkışına tanıklık etmiştir.

1970'li yılların sonu ve 1980'li yılların başından itibaren yönetim çalışmaları alanında kültür konusu rağbet görmeye başlamıştır. Örgüt kültürü çalışmaları diğerlerinin yanı sıra antropoloji ve sosyolojiden gelen anlayışları entegre eden multidisipliner bir çaba olarak okunabilir. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, örgütlerin, üyelerin tutum ve davranışlarını etkileyen ortak değerler, inançlar ve normlardan oluşan farklı kültürlerle karakterize edildiğini öne sürmüşlerdir. Bu kültürlerin, örgütsel sonuçları derinden etkilediği ve firmaları farklılaştıran, güçlü kültürlerle sahip olanlar için rekabet avantajı sağlayan stratejik varlıklar olarak hizmet edebileceği ileri sürülmüştür (Ehrhart vd., 2014).

Tablo 1. Yönetim Tarihindeki Dönemler ve Yaklaşımlar

Yıllar	Dönemler	Ana Fikir ve Gelişmeler
1530	Yönetim anlayışının arka planı	Materyalizm ve bireyciliğe vurgu, sanayi devrimi, işletmelerin yaygınlaşması ve büyümesi
1910-30	Klasik Yönetim Teorisi	En iyi tek yol, Bilimsel yönetim -Taylor, Bürokrasi yaklaşımı - Weber, Yönetim ilkeleri – Fayol
1930-50	Neo-Klasik Yönetim Teorisi	İnsan İlişkileri Okulu, Davranış Bilimleri Yaklaşımı,
1950-70	Modern Yönetim Teorisi – Ampirik Okul	Yönetim bilimi (Management Science)
1970–90	Değerler ve inançlar	Sosyal yapılandırma, kurumsallaşma, kültür vb.
1990-2000	Post Modern Dönem	Bilgi çağı yaklaşımı, şebeke tipi küçük ve yalın örgütler
2000–	Günümüz	Kurumsal Sosyal Sorumluluk; paydaş teorisi, Maddiyatçı-bireyci amaçları maksimize etme üzerine ana akım vurgusunun, iyi oluşun (well being) diğer biçimlerinin (örn. sosyal, ekolojik) önüne geçmesi, çevreye duyarlılık inovasyon, sosyal medya etkileşimi, Global rekabet

Kaynak: Dyck ve Neubert'den (2008) uyarlanmıştır.

4. Bir Gayya Kuyusu Olarak Kültür Kavramı

Kültür özellikle yirminci yüzyılda sosyal bilimlerde merkezi bir kavram haline gelmiştir. Bunun yanında sosyal bilimlerde üstünde en çok tartışılan kavramlardandır. Kroeber ve Kluckhohn (1952) çeşitli kaynakları tarayarak ki bunların içinde kutsal kitaplar ve antik çağ metinleri de vardır, yaptıkları çalışmada kültürün 160'ı aşkın tanımına ulaşımlardır. Onlara göre genel olarak kültür, insan gruplarının ayırt edici başarılarını meydana getirir ve sanat eserleri de dâhil, simgelerle edinilen ve aktarılan, açık ve örtülü davranış kalıplarından oluşur; kültürün temel çekirdeği geleneksel (yani tarihsel olarak türetilmiş ve seçilmiş) fikirlerden ve özellikle bunlara bağlı değerlerden meydana gelmektedir. Ancak kültürü tanımlama amacındaki çalışmaların sayısı artsa da, genel olarak kabul edilmiş kültür tanımına ulaşmak hayli zordur. Kimi yazarlar için kültür, içine her şeyin koyulabileceği bir bohçayı andırmaktadır, kavram vazgeçilmezdir, ancak onu tanımlamak mümkün değildir (Jahoda, 2012).

Kültür kavramına tarihsel bir perspektiften bakıldığında, onun fazlasıyla geniş bir semantiğe sahip olduğu ve sürmek, yetiştirmek, inşa etmek, ekip, biçmek anlamlarına gelen Latince Cultura sözcüğünden türetildiği kabul edilmektedir (Aslan, 2007: 94). Kavram ilk önce tarımsal bir etkinliği betimlemek için kullanılmıştır, özellikle Romalılar Cultura terimini insan eliyle tarlada yapay yoldan bitki yetiştirmeyi anlatmak için kullanmışlardır. Kavram için Türkçe olarak ekin kelimesinin önerilmesinin nedeni de budur. Bu anlam bugün de yaşamaktadır. Kültür bitkisi denildiğinde, sera ve laboratuvar koşullarında yetiştirilen bitkiler anlaşılmalıdır. Daha sonra kavram yine Roma'da insanın yetiştirilmesi eğitilmesi anlamında kullanılmıştır. 18. yüzyıla kadar kültürün tekil bir anlamı

vardır. Bundan sonra ise kavram çoğul olarak da kullanılmaya başlanacak ve kültür artık bir insan topluluğunun duygu, düşünüş ve değer birliğini ifade eder bir anlama gelmeye başlayacaktır (Özlem, 2002: 126-127).

19. yüzyılın sonlarına kadar “medeniyet” ile eş anlamlı olarak kullanılan kültür kavramı, daha sonra medeniyet kavramından ayrı olarak değerlendirilmiştir. Bugün hala yüksek kültür, seçkin kültür, alt kültür gibi tanımlamalarla kültürel bir hiyerarşi içinde konuşma, kültürün medeniyetle eş anlamlı tutulması zamanlarının bir yansımasıdır. Ancak bugün yüksek kültür denildiğinde daha rafine davranış kalıplarından bahsedildiği anlaşılmaktadır. Bauman (2015), sosyolog John Goldthorpe yönetiminde İngiltere, Şili, Macaristan ve Hollanda'da yürütülen bir çalışmaya atıf yaparak, kültürel seçkinlerle, kültürel hiyerarşide daha altta olanlar arasında günümüzde artık eskiden olduğu gibi belirli ayırt edici özellikler olmadığını iddia etmiştir. Düzenli olarak operaya, tiyatroya gitmek ya da popüler bir televizyon dizisini beğenmemek gibi seçkinlere ait kabul edilen işaretlerin artık daha az görüldüğünü, insanların hem popüler bir diziyi hem de klasik bir operayı izlediklerini söylemiştir. Oysa ilk başlarda kültürel hiyerarşide sınırlar geçişkenlik kabul etmeyecek kadar serttir.

Medeniyetin ve kültürün ayrışması, medeniyet olgusunun kültür karşısında oryantalist, sömürgeci, emperyalist bir nitelik kazanmaya başlamasıyla olmuştur (Eagleton, 2022). Medeniyet ile kültürün eş anlamlı kullanılması aydınlanma aklının evrenselliğine dayanmaktadır. Bu anlamda medeniyet, siyasi, ekonomik ve teknik bir çerçeveyi işaret etmektedir. Ancak ayırımdan sonra kültür ulusal ve yerel olanı anlatmak için kullanılmıştır (Dellaloğlu, 2020: 22).

J. G. Herder, kültürün felsefi bir terim olarak kullanan ilk filozoftur. Ona göre kültür, toplumların doğal durumlarından çıkıp kendilerine göre yararlı ve doğru bildikleri amaçlara ulaşmak için yaptıkları tüm etkinliklerin sonucu ortaya çıkan ürün ve yaratımların evrensel adı olarak kullanılmıştır. Böylece kültür çoğul bir şekilde, her halk ve toplumun kendilerine özgü kültürlerini de içeren bir kapsamda tanımlanmıştır (Özlem, 2002: 129-130). Kültürün çoğul olarak kabul görmesini yaygınlaştıran bir diğer unsur, özellikle Britanya'daki tarihçilerin tarihsel antropoloji diye tanımlanan bir yaklaşım geliştirmeleriyle olmuştur. Böylece kültür kavramı çoğul olarak ve gittikçe genişleyen bir çerçevede ele alınmaya başlanmıştır (Burke, 2008: 45).

Esasen bir kültürü gerçekten anlamak ve grubun değerlerini ve davranışlarını daha eksiksiz bir şekilde tespit etmek için, genellikle bilinçsiz olan ancak grup üyelerinin nasıl algıladığını, düşündüğünü ve hissettiğini belirleyen temel varsayımları derinlemesine araştırmak gerekmektedir. Bu tür varsayımların kendisi de benimsenen değerler olarak ortaya çıkan öğrenilmiş yanıtlardır aslında. Ancak bir değer bir davranışa yol açtıkça ve bu davranış onu tetikleyen sorunu çözmeye başladıkça, değer yavaş yavaş olayların gerçekte nasıl olduğuna dair temel bir varsayıma dönüşür. Varsayım giderek daha fazla verili kabul edildikçe farkındalıktan çıkmaya başlayacaktır (Spencer-Oatey, 2012: 3).

Weber (2002), kültürel düşünceler ve değerlerin hem toplumun hem de bireylerin eylemlerinin biçimlenmesinde en önemli unsur olduğunu belirtmiştir. Bu yönüyle Marx'ın ekonomi temelli sistem okumasının dışına çıkmakta ve kültür merkezli okumanın ilk örneklerini sergilemektedir. Karl Polanyi de toplumsal felaketlerin öncelikle ekonomik değil, kültürel olduklarını, gelir rakamlarıyla ya da nüfus istatistikleriyle ölçülemeyeceklerini iddia etmiştir (Somers ve Block, 2014: 75-76). Ancak kültür olgusu sanılandan daha karmaşıktır. Kültür her bir topluma özgü, tikel, geçmişte bir yerlerde şekillenmiş, içine girilip çıkılabilen durağan bir aura değildir. Çoğu kültüralist milliyetçi için durum bu kadar basit olsa da kültür çok daha karmaşık bir süreçtir (Özbudun, 2014: 18).

5. Etnomerkezci Yaklaşım ve Kültürel Görecelilik

Kültür olgusunun çoğul bir yapısı olduğu kabul edildikten sonra farklı kültürlerin incelenmesinde bir çeşit kıyas kavramı ortaya çıkmıştır. Özellikle Batılı olmayan toplumlarda saha araştırması yapılırken, onların hayatları çirkin ve kaba bulunmuş, bu insanlara barbarlar ya da vahşiler gibi

isimler takılmıştır. Özellikle Batılı gözlemciler kendi yaşam şartlarını doğal ve gelişmiş kabul ettikleri için diğer toplumları tasvir ederken onları daha aşağı kültürler olarak görmüşleridir. Bu etnomerkezci değerlendirme, ele alınan kültürün biricikliğini ve kendi içindeki değerini iskalayan bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir artık. Her toplumun sosyal pratikleri kendi içinde uyum, zarafet ve düzen barındırır (Lavenda ve Schultz, 2021: 51-52).

Bu yaklaşımın oluşmasındaki temel etmen, gözlemleyenin görünümüleri kendi kültürel bagajına uygun olan veya olmayan diye sınıflandırmasından kaynaklanmaktadır (Kabbani, 1993: 9). Bu durum ise kültürler arasında hiyerarşik bir sınıflandırma gibi son derece yanlış bir yaklaşıma yol açabilir. Kültürel görecelik kavramına göre, belirli inanç ve pratikler ait oldukları kültürün bağlamı içinde yorumlanmalıdır. Daha genel anlamıyla, araştırmacılar diğer toplumlara ait kültürlerin değer ve önemi hakkında yargıda bulunmadan önce, bu geleneklerin buldukları kültürde oynadıkları rolü göz önüne almalıdırlar (Lavenda ve Schultz, 2021: 53). Zira farklı bir kültürdeki davranış kalıpları yine o kültüre ait temel değerler ve varsayımlar dizgesi çerçevesinde anlaşılabilir (Wells, 1994).

Modern kültürlerarası araştırmalar genellikle kültüre ilişkin iki bakış açısı arasında bir ayrım yapar: emik ve etik. Emik perspektif, tutum ve davranışların her kültür ve dilde benzersiz olduğunu kabul eder. Emik çalışmalar, genellikle etnografik saha çalışması, gözlemler ve röportajlar gibi nitel yöntemlerden yararlanarak düşünceleri, eylemleri ve anlamlandırmayı tanımlamaya çalışır. Etik perspektif hiçbir farklılık olmadığını, tutum ve davranışların az ya da çok “kültürden bağımsız” olduğunu varsayar (Usunier, 2011).

6. Disiplinlerarası Bir Alanın Doğuşu: Kültürel Çalışmalar

Esasen kültürel çalışmaların ortaya çıkma sürecini seçkinci yaklaşıma bir tepki olarak okumak mümkündür. Zira o güne kadar akademik çevrelerin ele almadığı konular çalışılmış, popüler kültür, etnik kültürler, kitle kültürü, marjinal kültürler gibi konular incelenmiştir. Günümüzde kültürel çalışmalar, beşerî bilimler ve toplum bilimleri alanlarının önemli kuram ve pratiklerini anlatan bir başlık olarak yaygın bir şekilde tanınmakta ve kabul görmektedir (Turner, 2016: 9). Kültürel çalışmalar insanın ve onun etkileşime girdiği her konuyu merkezine almaktadır. Kullandığı metodoloji, ele aldığı konu ve kavramlar, dayandığı temeller çerçevesinde interdisipliner bir karaktere sahiptir. Bu nedenle de sosyal bilimlerin tüm alanlarıyla bir şekilde etkileşim halindedir. Modernizmden postmodernizme, yapısalcılıktan post-yapısalcılığa, Marksizm’den post-Marksizm’e kadar çok geniş bir kuramsal repertuardan faydalanmaktadır. Bunun yanında birçok disiplinden yararlanmakta ve bu disiplinlere önemli katkılar da sunmaktadır (Güngör, 2020). Alanda çalışan araştırmacılar kültürün, sıradan ve sıra dışı toplumsal gruplarca nasıl kullanıldığını ve dönüştürüldüğünü incelemektedir. Ancak bu yapılırken toplumsal gruplar yalnızca tüketici gibi ele alınmamakta, tam tersine yeni değerlerin ve kültürel dillerin üreticileri olarak da değerlendirilmektedir (Bourse ve Yücel, 2021).

Bennett (1998: 28) kültürel çalışmalara dair bazı tanımlama çabalarını şöyle sıralamaktadır:

- Kültürel çalışmalar, kültür ve iktidar ilişkilerini incelemek için farklı disiplinlerden perspektiflerin seçici olarak yararlanılabileceği disiplinler arası bir alandır.
- Kültürel çalışmalar, bir topluluğa birtakım değerlerin, inançların, yeterliliklerin, yaşam rutinlerinin ve alışılmış davranış biçimlerinin aşılmasını sağlayan tüm uygulamalar, kurumlar ve sınıflandırma sistemleriyle ilgilidir.
- Kültürel çalışmaların araştırdığı güç biçimleri çeşitlidir ve cinsiyet, ırk, sınıf, sömürgecilik vb. içerir. Kültürel çalışmalar bu güç biçimleri arasındaki bağlantıları keşfetmeyi ve failer tarafından kullanılabilecek kültür ve güç hakkında düşünme yollarını geliştirmeyi amaçlar.

- Kültürel çalışmalar için başlıca kurumsal alanlar yükseköğrenimdir ve bu nedenle kültürel çalışmalar diğer akademik disiplinler gibidir. Yine de akademi dışında sosyal ve politik hareketlerle, kültür kurumlarındaki çalışanlarla ve kültür yönetimiyle bağlantılar kurulmaya çalışılmaktadır.

Kültürel çalışmalar temel olarak temsil sorunlarına odaklanmaktadır; yani dünyanın sosyal olarak nasıl inşa edildiği ve bireyler için ve bireyler tarafından anlamlı şekillerde nasıl temsil edildiğiyle ilgilenmektedir. Aslında disiplin kültürü merkeze alarak, temsilin anlamlandırıcı pratiklerini incelemeyi öncelikli olarak hedeflemektedir. Bunun için çeşitli bağlamlarda anlamın üretilme tarzlarının araştırılması gerekmektedir. Kültürel temsillerin ve anlamların belli bir fizikselliği de vardır. Yani bu temsiller seslerin, yazıların, nesnelerin, görüntülerin, kitapların, dergilerin, televizyon programlarının içine gömülüdürler. Belirli sosyal bağlamlarda üretilir, hayata geçirilir, kullanılır ve anlaşılırlar (Barker ve Jane, 2016: 8).

Raymond Williams, Richard Hoggart, Stuart Hall ve özellikle Birmingham Çağdaş Kültürel Çalışmalar Merkezi kültürel çalışmalar alanında önemli araştırmalar ortaya koymuştur. Toplumsal süreçleri, pratikleri ve anlamları daha derinlemesine ele almak için, akademik ve entelektüel gündemin dışladığı popüler kültür alanına giren periferide kalmış konuları çalışmışlardır (Turner, 2016: 11). Çünkü gündelik hayat ve sıradan olan, kültürel olarak bireyi ve toplumu açık eden en önemli olgulardır. En açık ve verili olarak görülen rollerin, inşa edilmiş ve öğrenilmiş olduğu, ancak o olgular çalışıldığında ortaya çıkmaktadır (Willis, 1979).

Genellikle kültürel çalışmalar alanının başlangıcı olarak; Richard Hoggart'ın (1958) işçi sınıfını içeriden analiz eden ve onun kitle kültürüyle ilişkisini ele alan *The Uses of Literacy* (Türkçe baskı 2022, Okuryazarlığın Kullanımları) ve Raymond Williams'ın (1958) kültür kavramının Sanayi Devrimi'nden itibaren izini süren ve onun evrimini ortaya koyan eseri *Culture and Society 1780-1950* (Türkçe baskı 2021, Kültür ve Toplum 1780-1950) ve ilk baskısı 1961 olan *The Long Revolution* kitapları gösterilmektedir. Hoggart ve Williams'ın disipline getirdikleri en önemli yenilik metinsel eleştiri yöntemlerinin edebiyat dışındaki kültürel biçimleri okumada kullanılabileceğini ortaya koymalarıdır (Turner, 2016: 22). Bu araştırmacıların görece ortak noktaları Ortodoks Marksizm'e ve onun kültürü ekonomik altyapının yalın bir yansıması olarak gören kuramsal çerçeveye karşı eleştirel duruşlarıdır (Bourse ve Yücel, 2021).

Raymond Williams (1993), her şeyden önce kültürü çok geniş bir spektrum olarak ele almaktadır. Ona göre kültür birçok özelliğinin yanı sıra bir yaşam biçimidir. Toplumsal yaşamın tüm izdüşümlerini kuşatan birbirinden ayrı birçok disiplinin kullandığı karmaşık bir kavramdır. Richard Hoggart (2022) işçi sınıfını toplumsal olarak analiz ettiği çalışmasında, kamu kültürünün farklı yönleriyle kulüpler, barlar, spor aktiviteleri, dergiler gibi, bireyin özel hayatı arasındaki etkileşimi ortaya koymuştur. Hoggart aile içi şiddet ve mahalle şiddeti gibi unsurlar da bile toplumsal bir yön olduğunun altını çizmiştir. Buradan hareketle Williams ve Hoggart'ın temellerini attıkları sürekli genişleyen ve farklı disiplinlerle daimî bir etkileşim halinde olan kültürel çalışmaların, televizyon, radyo, gazete gibi kültürel mecraları, popüler kültür ürünlerini inceleyerek, kültürü en geniş anlamıyla merkeze almaya çalışan ilk görece disiplin olduğu söylenebilir. 1960'larda Birmingham Üniversitesi'nde Çağdaş Kültürel Çalışmalar Merkezi'nin kurulması kültürel çalışmaların kurumsallaşması yönünde atılan önemli bir adımdır. O zamandan günümüze kültürel çalışmalar entelektüel temelinin ve yayılma kapsamını genişletmiştir. ABD, Avustralya, Afrika, Asya, Latin Amerika ve Avrupa'da çok çeşitli konuları inceleyen ve kültürel çalışmalar disiplinine katkı sağlayan birçok araştırmacı vardır (Barker ve Jane, 2016: 6).

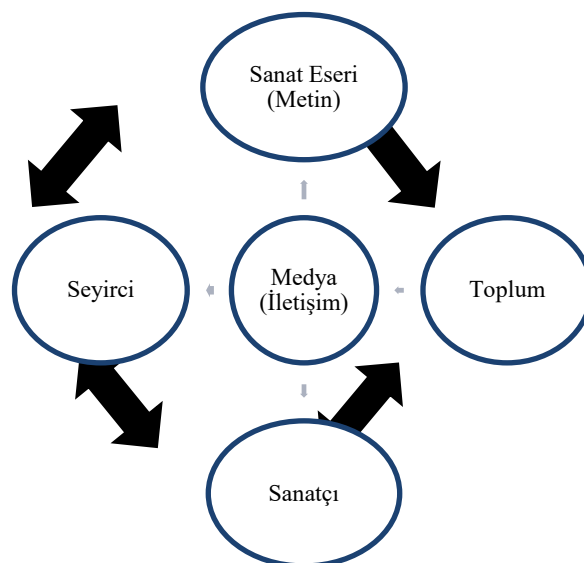
Jameson'a (1993) göre kültürel çalışmalar kavramı sadece içerik açısından değil, sınırlarının genişliğinden de anlaşılacağı üzere diğer disiplinlerden doğmuştur. Dolayısıyla alanın tanımlanabilmesi için onun diğer disiplinlerle olan ilişkisine de bakmak gerekmektedir. Burada Ferdinand de Saussure'un (2014) dil kuramının kültürel çalışmaların teorik altyapısının gelişmesinde son derece etkili olduğu söylenebilir. Saussure kelime ile onun taşıdığı anlam arasındaki ilişkinin

gelişigüzel, keyfi bir inşa sürecinin sonucu olduğunu iddia etmiştir. Kullanılan dil kültürel, dolayısıyla ondan doğan anlam da kültürel olacaktır. Kısaca gerçekliği anlamlandırmak için kullandığımız en önemli enstrüman kültürel olunca, gerçeklik de kaçınılmaz bir biçimde görelî hale gelecektir. Böylece her kültürün gerçekliği anlamlandırma biçimi farklı olacaktır.

Saussure dile, doğru ya da yanlış ifadelerle ilişkin kural ve düzenlemeler açısından değil, insanların onu gerçekte nasıl kullandığı açısından bakılması gerektiğine dair görüşleriyle, alt birimler arasındaki ilişkileri analiz ederek bir kültürdeki anlamı ortaya çıkaran yapısalcılığın kurucuları arasında yer almıştır. Kültürel bir inşa süreci olan dilin insanın her eylemine, duygusuna ve deneyimine nüfuz ettiğini ortaya koymuştur (Muhammadi, 2016). Böylece farklı kültürlerin farklı dil sistemleri kullanmakla kalmadığı, aynı zamanda bu farklı sistemler yüzünden farklı anlam dünyalarında yaşadıkları görüşü de ortaya çıkmıştır. Saussure'un kuramının en büyük katkısı dil ve kültürü doğrudan birbiriyle ilişkilendirmiş olmasıdır. Ancak Saussure daha da ileri giderek, dilbilim alanının dışına çıkarak dilsel sistemi yapılandıran ilkelerin; imgeler, jestler, davranışlar gibi diğer iletişim sistemlerinin düzenlenmesinde de etkili olacağını iddia etmiştir (Turner, 2016: 26). Kültürel çalışmalar, kültürü anlamak için, bir anlamlandırma sistemi olarak dilde anlamın sembolik olarak nasıl üretildiğini keşfetmemiz gerektiğini iddia etmektedir. Burada göstergebilimin de kültürel çalışmaların kullandığı bir metodoloji olduğunu belirtmek gerekmektedir. Göstergebilim alana dilsel olmayan göstergelerin çözümlenmesi için bir terminoloji ve kavramsal çerçeve sunmaktadır. Göstergebilimin okura verdiği etken konum kültürel çalışmalara önemli bir temel sunmaktadır. Özellikle Eco'nun (2019) Açık Yapıt adlı eseri bu konudaki öncü metinlerdendir. Eco sanat yapıtının sonsuz derecede, onu okuyan kadar farklı yorumu olduğunu iddia etmiştir. Bir metin içindeki anlamlar örtüktür ve metin okuyucusu olmadan tamamlanmamış bir nesnedir.

Kültürel çalışmalarla ilgili en önemi disiplinin edebiyat olduğu söylenebilir. Kültürel çalışmalar sanat ve edebiyatla ilgilendiğinde, metni sadece kendine içrek yapısıyla ele almaz, o metin aracılığıyla bireyi, toplumu, ulusu, insanlığı oluşturan temel izleklerin peşine düşer. Metnin yazılma, çoğaltılma, dağıtımına girme, okunma ve alımlanma süreçlerinde yaşananlarla, metnin içinden çıktığı kültürle girdiği etkileşimle ilgilenir (Wang, 2013). Bu bakış açısı metni onu üreten sanatçıdan çok, onun üretildiği ve alımlandığı bir dönemle bağlantılandırmaktadır.

Berger'in (2014: 24) metin, toplum ve sanatçı ilişkisini ele aldığı ve merkezinde iletişim ve medyanın olduğu ilişkiler şeması bu konuda aydınlatıcıdır.



Şekil 1. Kültür İlişkiler Şeması

Medyayı klasik anlamda bir mecra olarak düşünmemek, onu daha çok bir iletişim formu olarak ele almak daha doğru olacaktır. Sanatçının yaratımını ortaya koyduğu eser, birçok etkileşimden oluşmakta, dağıtımına çıkıp tüketilme sürecinde de bu etkileşim devam etmektedir. Lotman'a (1977: 23) göre sanat bilgiyi muhafaza etmenin ve ötekine aktarmanın en ekonomik yoludur. Onun verdiği örnekten gidersek bir Çehov öyküsüyle herhangi bir psikoloji ders kitabı karşılaştırıldığı zaman Lotman'ın ne demek istediği daha kolay anlaşılacaktır. Üstelik metin her okuyucu için farklı bir anlam ya da aynı okuyucu için farklı zamanlarda farklı bir anlam ifade edecektir.

Kültürel çalışmalar birey-kültür etkileşimine de post Marksist bir perspektiften yaklaşmaktadır. Özellikle Althusser ve Lacan'ın bireycilik eleştirisi kültürel çalışmalar alanına farklı perspektifler açmıştır. Althusser'e göre bilinçdışımız ideoloji içinde biçimlenmektedir. Bundan dolayı benliğimiz aslında toplumsal olarak üretilmiştir. Birey, toplumsal kimliğini kurarken dil ve ideolojinin talimatlarına yaslanmaktadır. Lacan bu kavrayışı daha da ileri götürerek, bilinçdışının da bir gösterge sistemi olup dil gibi yapılandığını iddia etmiştir. Dolayısıyla bilinçdışı da kültür tarafından üretilmektedir. Ona göre insanlar kültürel süreçlerin yazarları değil öznelidir (Turner, 2016: 37).

Kültürel çalışmalar, yapısalcılık, göstergebilim, post Marksist literatür, bir temsil biçimi olarak sanat, metin okumaları gibi çok çeşitli kaynaklardan beslenmektedir. Kimi zaman kültürel kodları deşifre etmek için bir dizi metinden yola çıkılır, odağa salt metni alınmakta, kimi zaman ise metinlerin üretildiği ve tüketildiği tarihsel, politik, ekonomik ya da sosyal bağlam metinle birlikte okunmaktadır.

7. Yönetim Disiplini ve Kültürel Çalışmalar

Yönetim disiplininin tarihsel gelişimine bakıldığında, eklektik bir yapıya sahip olduğu görülecektir. Çeşitli disiplinlerden birçok kavram ve yöntem zaman içinde yönetim disiplinine girmiştir. Esasen yönetim kavramının tarihinin insanlık tarihi kadar eski olduğunu söylemek mümkündür. İnsanlar gruplar halinde yaşamaya başladıklarından itibaren iç ve dış güvenlik kaygılarından dolayı belirli yönetim organizasyonları oluşturmuşlardır. Yönetim bir anlamda toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Böylece ilk devlet yönetimi uygulamaları ortaya çıkmıştır (Mintzberg, 1973). Daha sonra büyükten küçüğe her türlü örgütsel yapının yönetilmesi gerekliliği, formel yapıların daha alt organizasyonlara yayılması sonucunu doğurmuştur.

Kültür olgusu başlangıçta antropologların özel ilgi alanına giren bir kavramken, yönetim alanında insanın öneminin ortaya çıkmasıyla birlikte haklı olarak giderek yönetim disiplininde de yer almaya başlamıştır. Antropolojiden yönetime doğru gidildiğinde, kültüre yıllar geçtikçe çeşitli ilişkisel biçimler (Durkheim, 2023; Parsons, 2022), belirli ihtiyaçların karşılanması olarak (Malinowski, 2020), ya da sosyal rehberlik veya simgeleştirme (Mead, 2022) işlevleri verilmiştir. Ekonomi ve kültürün toplumsal yaşamın birbiriyle ilişkili boyutları olduğu gerçeğinden hareketle, 80'li yıllardan itibaren kültür kavramı yönetim içinde ele alınmakta ve işlenmektedir. Böylece antropolojik kültür kavramı, yönetim alanında yeniden yorumlanarak örgütsel kültür olgusuna dönüşmüştür.

Yönetim alanında kültür olgusundan bahsedilirken daha çok Pettigrew'in (1979) makalesine atıf yapılsa da esasen kültür olgusunun yönetim biliminin radarına girmesi çok daha öncedir. Hawthorne araştırmaları, Whyte'in (1943, 1948) Boston'daki bir gecekondu mahallesi ve restoran endüstrisine ilişkin çalışması, Gardner'in (1945) örgütlere kültürel bir bakış açısı uygulayan ders kitabı, Selznick'in (1957) örgütsel karakter kavramı ve kurumsalcı okuldan diğer çalışmalar, Clark'ın (1970, 1972) bir üniversitenin tarihsel gelişiminde örgütsel destanların önemi üzerine araştırması ve Turner'ın (1971) mikro kültürler olarak örgütler hakkındaki kitabı kültürün çok önceden farklı araştırmacılar tarafından yönetim disiplinine girdiğinin kanıtıdır (Ehrhart vd., 2014).

Özellikle Japon şirketlerinin 1970'li ve 1980'li yıllarda ABD ekonomisinin durgunluğu karşısında elde ettiği ekonomik başarılarından büyük ölçüde etkilenen örgüt kültürü kavramı, örgüt ve yönetim çalışmaları alanında önemli bir paradigma değişimine işaret etmiştir. Bu dönem, kültürel

faktörlerin ürün kalitesini, çalışan bağlılığını ve örgütün ekonomik performansını nasıl önemli ölçüde artırabileceğine dair yoğun bir ilgiyi beraberinde getirmiştir. Özellikle bu konuları vurgulayan “güçlü” örgüt kültürü kavramı vurgulanmaya başlanmıştır. Bilim insanları, mitleri, ritüelleri ve temel değerleri bünyesinde barındıran bu tür kültürlerin, faydalı duygu ve değerleri aşılacak için yönetim tarafından kasıtlı olarak şekillendirilebileceğini veya "manipüle edilebileceğini", kültür kavramını salt estetiğin ötesine taşıyarak bir örgütün daha derin değerlerini ve uygulamalarını kapsayacak şekilde genişletilebileceğini savunmuşlardır. Bu yönetsel bakış açısı, kültürü yönetilmesi gereken bir değişken olarak değil, örgütsel çalışmalarda yeni bir paradigmanın kök metaforu olarak gören akademik ilgideki artışla paralellik göstermiştir (Alvesson vd., 2017).

Özellikle kültür ve kültürel çalışmaların, örgüt düzeyindeki ilk uygulama girişimlerine ciddi eleştiriler de gelmiştir. Örneğin Turner’ın (1986) “pop kültür büyücüleri” ya da “düzenbazlar” olarak adlandırdığı, Batı ülkelerindeki örgüt performansını yalnızca semboller, mitler ve kostümler ve geleneklerle oynayarak ve Japon iş başarısını taklit ederek arttırdıklarını iddia eden araştırmacı ve danışmanları indirgemeci yaklaşımları için eleştirilmiştir. Ona göre bu tür girişimler geçici eğilimlere odaklanmaktadır ve sağlam bir teoriden yoksundur. Bununla birlikte, bazı bilim insanları da yönetim çıkarları tarafından tuzağa düşürülmüş, kültürü yönetim tarafından kontrol edilen ve kullanılan bir varlık olarak tanıtmışlardır. Bu perspektif, örgüt içinde homojenize olarak ele alınan, manipüle edilebilir bir kolektif bilinç olarak kültüre aşırı vurgu yapılmasına yol açmıştır. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri olarak da kültür olgusunu sadece tek bir antropolojik gelenekten; yapısal işlevselcilik geleneğinden ödünç alarak, kültürel teorilerin çeşitliliğini göz ardı eden örgüt teorisyenleri gösterilebilir (Meek, 1988). Bu eleştiri, örgüt kültürü konusunda daha bütünsel ve derinlemesine bir anlayışa ulaşmak için teorik çerçevenin genişletilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Birçok araştırmacıya göre, çağdaş toplumlar artık kültür toplumları haline gelmiştir (During, 2005: 14). Kültürel çalışmalar çoğunlukla modern sanayileşmiş ekonomiler ve kapitalist sistemle örgütlenmiş medya kültürleriyle ilgilidir. Burada temsiller kâr amacı güden örgütler tarafından üretilmektedir. Bu bağlamda kültürel çalışmalar, anlamlandırma pratiklerine odaklanmanın yanı sıra bunları ekonomi politikle bağlantılandırmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla disiplin, güç ilişkileri, ekonomik ve sosyal kaynakların dağıtımıyla doğrudan ilgilenmektedir (Barker ve Jane, 2016: 9). Buradan bireyin tüketim edimiyle sosyal etkileşim sürecine girişinin hikâyesi de okunabilmektedir. Zira tüketim, uzun bir süredir kimliğin bir göstergesi olarak görülmeye başlanmıştır. Tüketilen hizmet ve mallar kimlik ve yaşam tarzının göstergeleridir ve tüketim, gerçek alışveriş eyleminden önce başlar; önce metanın göstergelerinin tüketilmesiyle başlamaktadır.

Kültürel çalışmalar, önsel olarak hazırlanmış bir kurama dayanarak pratiği açıklama iddiasındaki her yaklaşımı baştan reddeder, bu tavır sosyal bilimler için yeni bir yaklaşımın kapısını aralama potansiyeli taşımaktadır. Araştırmacı önce eylemi anlayabilmek için bunun neden böyle olduğunu ayrıntılarıyla betimleyecek, bu durumda edimin pratikler düzeyindeki bağlamla ilişkisinin önemini ortaya çıkaracaktır. Bu yöntembilimsel tutum sadece araştırma konusunun oluşturulmasını değil, aynı zamanda sorulacak soru türlerini de tümüyle değiştirecektir (Bourse ve Yücel, 2021: 12). Burada bireyin edime yüklediği anlam, o anlamın üretildiği bağlam öne çıkacaktır. Kültürel çalışmalar, kültürleri durağan, sınırlı, istikrarlı ve ayrık varlıklar olarak değil, sürekli etkileşim halinde olan, değişen uygulama ve süreç kümeleri olarak görmektedir.

Bu yaklaşım yönetimin evrenselliği olgusunun açmazlarını da ortaya çıkarma ve bunu aşma noktasında sağlam dayanaklar sunmaktadır. Bütünleşmiş bir yönetim kuramı iddiası peşinden elbette evrensellik olgusunu getirmektedir. Burada yönetim olgusunun tarihselliği göz ardı edilmektedir. Bu konuda ilk önemli soru, yönetimde evrensel geçerliliği olan ve her yerde geçerli olacak "en iyi uygulamaların" olup olmadığı (evrenselcilik) veya belirli kültürlerdeki ve diğer bağlamsal faktörlerdeki farklılıkların bunu imkânsız kılıp kılmadığıdır. Diğer bir husus ise örgüt içindeki bireylerin değer, tutum ve davranışlarını belirli amaçlara doğru kanalize etmenin nasıl yapılacağı konusudur. Toplumsal ve daha küçük düzeyde örgütsel işbölümü kavramı bir yandan verimliliği

artırsa da diğer yandan da yabancılaşma denilen olguyu beslemektedir. Burada örgütlerdeki çalışanların tutum ve davranışlarına yön veren kişilik ve gereksinme gibi olguların önemi ortaya çıkmaktadır. Bu olgular ise büyük oranda bireyin çevresiyle kurduğu etkileşim sonucu belirlenmektedir. Tam da burada toplumsal ve kültürel ortam belirleyici olmaktadır. Buradan hareketle genel ve bütünleşmiş bir kuramdan söz etmenin ne kadar gerçekçi olacağı sorusu önemlidir (Pudelko, 2006; Ehrhart vd., 2014).

Kültürel çalışmalar yönetim açısından tüm bu sorulara daha gerçekçi yanıtlar verme potansiyeline sahiptir. Zira hem kültürel üretimlerin göstergebilimsel bir kavranışını, hem kitle toplumlarının sosyolojik bir incelemesini hem de toplumsal egemenlik üzerine antropolojik yaklaşımlarını benimseyen kültürel çalışmalar, yönetim olgusunun kültürle kurduğu ilişkiye farklı bakış açıları kazandıracaktır. Bunun yanında, sosyoloji, tarih, dilbilim, antropoloji gibi disiplinlerin kesişmesi yönetim disiplinine farklı araştırma konuları için yeni ilhamlar verecektir. Zira kültürel çalışmalar araştırma nesnesi olan kültürel çeşitliliği ve farklılığı bir anlamda disiplinleri birleştirerek yorumlamaktadır. Akademik disiplinler aslında modernliğin alametifarikası olarak kabul edilen alanların ayrışması ilkesine göre yapılanmıştır. Kültürel çalışmalar o alanların sanıldığı kadar birbirinden ayrı olmadığı ilkesine göre hareket etmektedir (Dellaloğlu, 2020).

Kültürel çalışmaların, özellikle popüler kültür çalışmalarında fazlasıyla açığa çıkan bir başka özgün yönü, okuma ve yorumlama ediminde bağlamın önemini vurgulamasıdır. Bağlamaştırma vurgusu kaçınılmaz bir biçimde kültürü yorumlamaya politik bir perspektif de katmaktadır (Bourse ve Yücel, 2021:11). Bağlam yönetim çalışmalarında üzerinde durulması gereken önemli hususların başında gelmektedir. Zira yönetim disiplininin tarihsel gelişimine bakıldığında, vurgu daha çok en iyi yöntemin bulunması üzerine kuruludur (Booth ve Rowlinson, 2006; Cummings vd., 2017). Ancak en iyi yöntem her zaman ve her yerde uygulanabilir bir olgu değildir. Sonuçlar kültürden kültüre farklılaşacak, hatta aynı kültürün farklı alt kültürlerinde farklı sonuçlar ortaya çıkacaktır. Dellaloğlu (2020) günümüzü tanımlarken post-kültür terimini kullanmaktadır. Bu post-kültür çağının temel mecrası ise sosyal medyadır. Kültürün karmaşık yapısını, artık günümüzde ne popüler kültür ne kitle kültürü ne de kültür endüstrisi gibi tanımlamalar kavramsallaştırmaya yetmektedir. Bu durumda kültürel çalışmaların önemi artmaktadır. Kültürlerin etkileşimsel yoğunluklarının arttığı günümüzde, göçle de birlikte birçok kimlikli yer değiştirme yaşanmaktadır. Stuart Hall bu çoklu kültürel etkileşimi karmalaşma (hybridation) kavramıyla tanımlamıştır. Evrensel kültür akışları, etnik, medyatik, teknik, finansal ya da ideolojik gibi birçok nedenden yaşanmaktadır (Bourse ve Yücel, 2021). Örgütler birbirinden farklı yorum kodlarının olduğu bu kültürel çeşitlilik içinde rekabet etmektedirler. Bir yönüyle avantaj olabilecek bu durum, başka bir yönüyle bir çıkmaz sokak bile olabilir.

8. Sonuç

Yönetim kavramının bilim disiplini olarak çok yeni, ancak bir olgu olarak insanlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir. Yönetim disiplini de kültürel çalışmalar gibi, modern dünyada bilmenin çoklu yolları ve gerçeğin çok anlamlı doğası hakkında kültürü merkeze alarak bir şeyler söyleyebilir (Dyll ve Tomaselli, 2023). Zira 21. yüzyılın tutarlı olmayan dünyasında örgütler için ayakta kalabilmek her geçen gün daha zor bir hale gelmektedir.

Genel olarak sosyal bilimlerde, özel olarak yönetim bilminde bilgi üretimi dilin kullanımına bağlıdır. Dilin kullanımı, araştırma tasarımı, sonuçların analizi ve varılan sonuçların yorumlanması noktasında hayatidir. Çalışmanın merkezindeki mevcut kültür, o kültürü doğuran dilden bağımsız değerlendirilemez. Kelimelerin sadece kültürler arasında değil aynı zamanda kültürler içinde de farklı anlamlara sahip olabileceği gerçeğiyle başa çıkmak için göstergebilim alanından yardım alınabilir. Yönetim disiplininin bu alanlara daha fazla kayması kültürel çalışmalarla irtibatının gelişmesiyle artacaktır.

Kültür, özellikle post-Marksist kuramcılar nezdinde daha çok negatif yönü ağır basan bir kavramdır. Buradaki literatür onu hep iktidar ve hegemonya kavramıyla koşut düşünme eğilimindedir (Dellaloğlu, 2020). Yönetim literatüründe ise kültüre genelde işlevsel bir bakış açısıyla yaklaşım ve ona görece kolayca anlaşılabilir edilmeye çalışılmıştır (Dyll ve Tomaselli, 2023). Onun strateji ve yapıyla uyumu üzerinde durulmuş (Schein, 2004), kültürün yönetici tarafından akıllıca manipüle edilebileceği, liderlerin değerleri değiştirerek çalışanları firmanın stratejik hedefleri doğrultusunda yönlendirebileceği düşünülmüştür (Casson, 1991). Ancak kültür olgusu son derece kompleks ve sanıldan daha dinamik bir kavramdır (Lavenda ve Schultz, 2021), dolayısıyla kimi zaman bir direniş kimi zamansa politik bir uzlaşma aracıdır. Yönetim biliminin kültüre ve onun alımlanma sürecine daha dinamik ve etken bir şekilde yaklaşması, kültürü çoklu bir perspektiften değerlendirmesine imkân sağlayacaktır. Bu da örgütler için işlevsel boyutta rekabet avantajı sağlamanın yanı sıra, belki de daha kolektif düzeyde daha yaşanılabilir bir sistem yaratmak için fırsat da sunabilecektir.

Kültürel çalışmaların interdisipliner bir alan olarak mevcut akademik örgütlenmeyi aşan ve belki de dönüştüren bir yanı mevcuttur. Bu durumun özellikle Türkiye'deki yönetim çalışmalarına farklı disiplinlerden yararlanma noktasında ilham verme potansiyeli yüksektir. Günümüzde bilginin çoklu yapısı disiplinlerarası etkileşimi zorunlu kılmaktadır. Kültürel çalışmalar ortaya çıkışından itibaren melez bir alandır ve bunun da avantajını sonuna kadar kullanmıştır. Ortodoks Marksist yaklaşıma bir tepki olarak da okunabilecek kültürel çalışmalar, sistemin sadece ekonomiye indirgenmesine karşıdır. Özellikle kurucuları, kültürün önemini ortaya koyarak anlam üretimi örüntülerinin yalnızca ekonomik belirlenimcilikle açıklanmasına itiraz etmiştir. Örgütler geliştirdikleri sosyal politikalarla da kültürü merkeze alarak bu yaklaşımı kendi alanlarında kullanabilirler.

Kültürel çalışmalar son kertede, bireylerin tercihlerinde ve sosyal hayatın içinde kendilerine göre bilinçle hareket ettiklerini savunmaktadır. Toplum edilgen bireylerden oluşmaz. Gündelik pratiğin içinde bazen bir uzlaşma bazen bir direniş vardır (Turner, 2016). İnsanı merkeze alan bir disiplin olan yönetim olgusu nesnesini daha iyi tanımak istiyorsa kültürel eylem pratiklerini merkeze alan çalışmalara daha fazla alan açmak zorundadır. Yönetim disiplini içinde kültürün ve kültürel çeşitliliğin yorumlaması hakkındaki çalışmaların artması alana yeni perspektifler kazandıracaktır.

Kaynaklar

- Alvesson, M., Kärreman, D. ve Ybema, S. (2017). Studying culture in organizations: Not taking for granted the taken-for-granted. A, Armstrong, S.J. ve Lounsbury, M. (Ed.), *The Oxford Book of Management* içinde (s.103–126). Oxford University Press.
- Ashton, T. S. (1997). *The industrial revolution 1760-1830*. Oxford University Press.
- Aslan, H. (2007). Kültür kavramının tarihsel gelişimi. *Folklor Edebiyat Dergisi*, 13(52), 93-102.
- Barker, C. ve Jane, E. A. (2016). *Cultural studies theory and practice*. Sage.
- Bauman, Z. (2015). *Akışkan modern dünyada kültür*. (Çev. İ. Çapçioğlu ve F. Ömek). Atıf Yayınları.
- Bennett, T. (1998). *Culture: a reformer's science*. Sage.
- Berger, A. A. (2014). *Kültür eleştirisi*. (Çev. Ö. Emir). Pinhan Yayıncılık.
- Booth, C. ve Rowlinson, M. (2006). Management and organizational history: prospects. *Management and Organizational History*, 1(1), 5-30. <https://doi.org/10.1177/1744935906060627>
- Bourse, M. ve Yücel, H. (2021). *Kültürel çalışmaları anlamak*. (Çev. H. Yücel). İletişim Yayınları.
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and human relations historiography. *Management and Organizational History*, 1(2), 177-199. <https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Bruce, K. ve Nyland, C. (2011). Elton Mayo and the deification of human relations. *Organization studies*, 32(3), 383-405. <https://doi.org/10.1177/0170840610397>
- Burke, P. (2008). *Kültür tarihi*. (Çev. M. Tunçay). Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Casson, M. (1991). *The economics of business culture: Game theory, transaction costs, and economic performance*. Oxford University Press.
- Cummings, S. ve Bridgman, T. (2011). The relevant past: Why the history of management should be critical for our future. *Academy of Management Learning and Education*, 10(1), 77-93. <https://doi.org/10.5465/amle.10.1.zqr77>
- Cummings, S., Bridgman, T., Hassard, J. ve Rowlinson, M. (2017). *A new history of management*. Cambridge University Press.
- Dellaloğlu, B. (2020). *Poetik ve politik*. Timaş Yayınları.
- During, S. (2005). *Cultural studies: a critical introduction*. Routledge.
- Durkheim, E. (2023). *Toplumsal işbölümü*. (Çev. Ö. Ozankaya). Cem Yayınevi
- Dyck, B. ve Neubert, M. (2008). *Management: Current practices and new directions*. MA: Cengage Learning.
- Dyll, L. ve Tomaselli, K. G. (2023). Rapid communication: Critical management studies/cultural studies. *Critical Arts*, 37 (5), 108-110. <https://doi.org/10.1080/02560046.2024.2305829>
- Eagleton, T. (2022) *Kültür yorumları*. (Çev. Ö. Çelik). Ayrıntı Yayınları.
- Eco, U. (2019). *Açık yapıt*. (Çev. T. Esmer). Can Yayınları.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B. ve Macey, W. H. (2014). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge,
- Fells, M. J. (2000). Fayol stands the test of time. *Journal of Management History*, 6(8), 345-360. <https://doi.org/10.1108/13552520010359379>
- Güngör, N. (2020). Kültürel çalışmalar ve Türkiye serüveni. *TRTakademi*, 5 (10), 514-534. <https://dergipark.org.tr/pub/trta/issue/56639/740221>
- Hoggart, R. (2022). *Okuryazarlığın kullanımları*. (Çev. L. Ünsaldı). Heretik Yayınları.
- Jahoda, G. (2012). Critical reflections on some recent definitions of “culture.” *Culture and Psychology*, 18, 289–303. <https://doi.org/10.1177/1354067X12446229>
- Jameson, F. (1993). On “cultural studies.” *Social Text*, 34, 17–52. <https://doi.org/10.2307/466353>
- Kabbani, R. (1993). *Avrupa'nın doğu imajı*. (Çev. S. Tuncer). Bağlam Yayıncılık
- Kroeber, A. L. ve C. Kluckhohn (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. Peabody Museum Press.
- Lavenda R. H. ve Schultz, E. A. (2021). *Kültürel antropoloji*. (Çev. D. İşler ve O. Hayırlı). Doğu Batı Yayınları.
- Lotman, J.M. (1977). *The structure of the artistic text*. University of Michigan.
- MacRae, D. G. (1974). *Weber*. Fontana.
- Malinowski, B. (2020). *Bilimsel bir bilgi teorisi*. (Çev. S. Özkal). Kabalcı Yayınevi
- Marshev, V. I. (2021). *History of management thought: genesis and development from ancient origins to the present day*. Springer Nature.
- Mead, G. H. (2022). *Sosyal davranışçılık üzerine seçilmiş eserler 1896-1929*. (Çev. H. Güven). Kabalcı Yayınevi.
- Meek, V. L. (1988). Organizational culture: Origins and weaknesses. *Organization studies*, 9(4), 453-473. <https://doi.org/10.1177/017084068800900401>
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper and Row Publisher.
- Muhammadi, T. A. (2016). Saussurian structuralism in linguistics. *Journal of Literature, Languages and Linguistics*, 20, 27-31. <https://core.ac.uk/download/pdf/234693195.pdf>
- Özbudun, S. (2014). *Sınıf kültür kimlik*. Ütopya Yayınevi.
- Özlem, D. (2002). *Felsefe yazıları*. İnkılap Yayınları.
- Parker, L. D. ve Ritson, P. A. (2005). Revisiting Fayol: anticipating contemporary management. *British journal of management*, 16(3), 175-194. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00453.x>
- Parsons, T. (2022). *Toplumsal eylemin yapısı*. (N. Nirven ve A. Bölükbaşı). Ketebe Yayınevi.
- Paxton, J. (2012). Mr. Taylor, mr. Ford, and the advent of high-volume mass production: 1900-1912. *Economics and Business Journal*, 4(1), 74-90. <https://nebeconandbus.org/journal/EBJIP2012Paxton.pdf>

- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24 (4): 570-581. <http://www.jstor.org/stable/2392363>
- Pindur, W., Rogers, S. E. ve Suk Kim, P. (1995). The history of management: a global perspective. *Journal of management history*, 1(1), 59-77. <https://doi.org/10.1108/13552529510082831>
- Pudelko, M. (2006). Universalities, particularities, and singularities in cross-national management research. *International Studies of Management and Organization*, 36(4):9-37. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825360401>
- Saussure, F. (2014). *Genel dilbilim yazıları*. (Çev. Ş. Karakoç). İthaki Yayınları.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Sennett, R. (2017). *Yeni kapitalizmin kültürü*. (Çev. A. Onacak). Ayrıntı Yayınları.
- Somers, M. R. ve Block, F. (2014). Ekonomist yanılığının ötesi: Karl Polanyi'nin holistik toplum bilimi. T. Skocpol (Ed.), *Tarihsel Sosyoloji* içinde (s. 52-93). Tarih Vakfı Yayınları.
- Spencer-Oatey, H. (2012) What is culture? A compilation of quotations. GlobalPAD Core Concepts. https://warwick.ac.uk/fac/soc/al/globalpadrip/openhouse/interculturalskills_old/core_concept_compilations/global_pad_-_what_is_culture.pdf Erişim Tarihi: 01.03.2023.
- Turner, B. A. (1986). Sociological aspects of organizational symbolism. *Organization studies*, 7(2), 101-115. <https://doi.org/10.1177/01708406860070>
- Turner, G. (2016) *İngiliz kültürel çalışmaları*. (Çev. D. Özçetin ve B. Özçetin). Heretik.
- Usunier, J. C. (2011) Language as a resource to access cross-cultural equivalence in quantitative management research. *Journal of World Business*, 46(3), 314-319. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.07.002>
- Wang, N. (2013). On world literatures, comparative literature, and (comparative) cultural studies. *CLCWeb: Comparative Literature and Culture*, 15 (5), 2-9. <https://doi.org/10.7771/1481-4374.2336>
- Weber, M. (2002). *Sosyoloji yazıları*. (Çev. T. Parla). İletişim Yayınları.
- Wells, C. (1994). *İnsan ve dünyası*. (Çev. B. Güvenç). Remzi Kitabevi.
- Williams, R. (1993). *Kültür*. (Çev. E. Başer). Ayrıntı Yayınları.
- Williams, R. (2021). *Kültür ve toplum (1780-1950)*. (Çev. U. Kocabaşoğlu). İletişim Yayınları.
- Willis, P. (1979). Shop-floor culture, masculinity and the wage form. J. Clarke, C. Critcher, ve R. Johnson (eds.), *Working class culture* (s. 185–198). London: Hutchinson.
- Wilson, J.M. (2015). Ford's development and use of the assembly line, 1908-1927. Bowden and Lamond (Ed.), *Management History. It's Global Past and Present* içinde (s. 71-92). Information Age, Publishing, Inc.
- Witzel, M. (2012). *A History of management thought*. Routledge.