

BİLGİYİ YÖNETMEK MÜMKÜN MÜ? ELEŞTİREL YÖNETİM ÇALIŞMALARI ÇERÇEVESİNDE BİLGİ YÖNETİMİ

Erkan ERDEMİR*

Umut KOÇ**

Özet: Bilgi yönetimi kavramı son yıllarda çok çeşitli açılardan yoğun biçimde tartışılmaktadır. Bu tartışmalar ağırlıklı olarak ortodoks yönetim yaklaşımları çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Eleştirel kuramı temel alan eleştirel yönetim çalışmaları (EYÇ) ortodoks yönetim anlayışına güçlü eleştiriler getirmektedir. Bu eleştiriler bilgi yönetimi konusunu da kapsamaktadır. Bu çalışmada öncelikle eleştirel kuram, EYÇ ve bilgi yönetimi kavramları yazın taraması yoluyla incelenerek yerli yazında oldukça kısıtlı bir yer işgal eden EYÇ'nin bilinirliğine ve sosyal kabul düzeyine az da olsa katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Daha sonra örgüt kuramı açısından bilgi yönetimi EYÇ bakış açısıyla ele alınmakta, bilgi yönetiminin temel kavram ve süreçleri EYÇ çerçevesinde incelenmektedir. Böylece bilgi yönetimine EYÇ'nin nasıl baktığına dair sorunun cevabının kısmen de olsa netleşeceği tahmin edilmektedir.

Bilgi yönetimi ile ilgili EYÇ yazını genel olarak bilgi teknolojilerinin çalışanlar üzerinde kontrolü artırma amacıyla kullanıldığını iddia etmektedir. Bilgiyi yönetmenin ise doğrudan mümkün olmadığı, bilgi yönetim sürecinin her aşamasının ayrıntılı bir biçimde gözden geçirilerek hem çalışanlar hem de yönetenler açısından olumlu bir yaklaşım geliştirilebileceği kabul edilmektedir. Çalışanların gönüllü bilgi paylaşımına girmelerini sağlayacak bu düzenlemeler EYÇ'nin ortodoks marksizmden farklı olarak yöneten ve yönetilenler arasında çatışmanın zorunlu olmadığı düşüncesiyle uyumludur. Geniş açıdan bakıldığında EYÇ'nin bilgi yönetimine getirdiği eleştiriler dikkate alındığında hem çalışanlar, hem örgütler, hem de toplumun kazançlı çıkacağı iddia edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi yönetimi, eleştirel yönetim çalışmaları.

CAN KNOWLEDGE BE MANAGED? CRITICAL MANAGEMENT STUDIES PERSPECTIVE ON KNOWLEDGE MANAGEMENT

Abstract: The concept of knowledge management is debated from broad perspectives intensively in recent years. These debates have been occurred at the framework of the mainstream management perspectives predominantly. Critical Management Studies (CMS) based on critical theory attack to the mainstream strongly. Some critics include knowledge management. In this study, first, concepts of critical theory, CMS and knowledge management will be examined via literature review. Consequently, our aim is to contribute to the awareness and socially adoption level of CMS which have limited attention in the local literature. Second, knowledge management, its basic concepts and processes are examined through CMS with organization theory perspective. In this way, we think that the question about CMS' approach to knowledge management will be partly clarified.

CMS literature about knowledge management argues that information technologies are used to increase the control on the employee generally. It is accepted that managing knowledge directly is impossible. A positive approach might be developed both for the employee and managers by analyzing each stage of knowledge management process in detail. These regulations which make the employee to share the knowledge willingly are coherent with the thought of CMS, which is different from mainstream Marxism, that the conflict between employee and managers is not urgent. From a broad perspective, it is argued that employee, organizations and whole society will benefit if CMS's critics to knowledge management are taken into consideration.

Kew words: Knowledge management, critical management studies.

* Yrd. Doç. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, eerdemir@ogu.edu.tr

** Arş. Gör. Dr., Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, umutkoc@ogu.edu.tr

Where is the life we have lost in living?

Where is the wisdom we have lost in knowledge?

Where is the knowledge we have lost in information? (T. S. Eliot)

1. Giriş

Daniel Bell'in 1970'li yılların başında ortaya koyduğu 'endüstri ötesi toplum' vizyonu, bugün artık dünyanın hemen her köşesinde varlığı hissedilen bir gerçekliğe dönüşmüştür. Bilgiye dayalı bir ekonomi, performansı bilgi ile ölçülen örgütler ve bilgi işçileri, bilgi toplumunun en önemli temaları haline gelmiştir.

Bell'e göre endüstri ötesi toplumda hoş gitmeyen, tekrara dayalı işler önemli ölçüde azalacak, sosyal eşitsizlik gerileyecek, herkesin geliri kendi ihtiyacını görecek miktarda artacak, toplum daha güzel bir geleceği planlayabilecek ve sosyal ilişkiler de insanların dayanışma içerisinde bulunduğu daha az bireyci bir yapıya bürünecekti (Hislop, 2005: 5). İronik bir biçimde, sanayi toplumunun sembolü sayılan ve kendi adıyla anılan üretim sistemini planlarken, Henry Ford da benzer öngörülere sahipti (Harvey, 1997; 148).

Aslında Bell ve Ford'un öngörülerindeki benzerlik, gerek sanayi toplumu, gerekse bilgi toplumunun aynı felsefeyi, modernizmi temel almasından kaynaklanmaktadır. İnsanı özgürleştirmek amacıyla yola çıkan aydınlanma düşüncesi; bireysel, toplumsal, ekonomik ve çevresel sonuçları açısından neredeyse ortaya çıktığı günden bu yana eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin genel çerçevesini ise postmodernizm ve eleştirel kuram oluşturmaktadır.

Toplumsal ve ekonomik alanda modern batı düşüncesine önemli eleştiriler yönelten eleştirel kuram, yönetim ve organizasyon alanında da 'eleştirel yönetim çalışmaları (EYÇ)' adıyla karşılık bulmaktadır. İlk defa kullanımının üzerinden on beş yıl geçen (Alvesson ve Willmott, 1992) ve 1998'de Academy of Management'in içinde oluşturulan bir alt gruba adını veren EYÇ; örgütsel davranış ve strateji kadar muhasebe, pazarlama vb. işletme işlevleriyle de ilgilenmektedir (Grey ve Willmott, 2005: 4). Bilgi yönetimi de son yıllarda EYÇ alanında önemle üzerinde durulan konulardan biri haline gelmiştir (McAdam ve McCree, 2000; Alvesson, 2001; Carter ve Scarbrough, 2001; Schultze ve Stabell, 2004).

Yönetim ve organizasyon alanındaki uluslararası hakemli dergilerin etki faktörlerine göre gerçekleştirilen sıralamanın 2006 yılındaki sonuçlarına göre ilk sırada Administrative Science Quarterly ya da Academy of Management grubunun dergilerinden biri değil, Management Information Systems (MIS) Quarterly gelmektedir (<http://portal.isiknowledge.com/portal.cgi>). Yine yönetim alanında yıllardır popüler konulardan biri olan toplam kalite yönetimi Google Scholar arama motorunda işletme, idare, finans ve ekonomi ile sosyal bilimler, sanatlar ve insan bilimleri alanlarında arama seçeneği işaretlendiğinde 24600 sonuç verirken, aynı koşullarda görece olarak çok daha yeni bir alan olan bilgi yönetimi 23800 sonuç vermektedir (<http://scholar.google.com>). Bilgi yönetimine ilişkin akademik ilginin yoğunluğu yanında, bilgi yönetimi yazınında ağırlıklı olarak modernist ve yönetimsel bir bakış açısının egemen olduğu da bir eleştiri olarak dile getirilmektedir (Carter ve Scarbrough, 2001: 210).

Bu çalışmada öncelikle eleştirel kuram, EYÇ ve bilgi yönetimi kavramları yazın taraması yoluyla incelenerek yerli yazında oldukça kısıtlı bir yeri işgal eden EYÇ'nin bilinirliğine ve sosyal kabul düzeyine az da olsa katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Daha sonra örgüt kuramı açısından bilgi yönetimi EYÇ bakış açısıyla ele alınmakta, bilgi yönetiminin temel kavram ve süreçleri EYÇ çerçevesinde incelenmektedir. Böylece bilgi yönetimine EYÇ'nin nasıl baktığına dair sorunun cevabının kısmen de olsa netleşeceği tahmin edilmektedir.

2. Eleştirel Kuram

Eleştirel kuramın temelleri, 1920'li yıllarda Frankfurt Üniversitesi'nce kurulan ve Frankfurt Okulu olarak bilinen Sosyal Araştırmalar Enstitüsü üyeleri tarafından atılmıştır. Başta ilk on yıl kurumun yöneticiliğini yapan Horkheimer olmak üzere Adorno, Marcuse, Fromm ve son yıllarda da Habermas gibi düşünürler tarafından geliştirilen eleştirel kuram, Marksist geleneğin de etkisiyle, mevcut kurum ve ideolojilerin yapı ve işleyişine yönelik eleştirel bir bakışla, daha akılcı ve aydınlanmış bir toplum anlayışını hedefliyordu (Alvesson ve Willmott, 1996: 67-73). Ancak eleştirel kuram Marksizmin ortodoks ve devrimci yorumu yerine eleştirel ve özgürleşimci yorumunu tercih etmiş, sanayi toplumunun temel felsefesi olan aydınlanmayı ise baskıcı kapitalist ilerlemeyi modern bilim aracılığıyla meşrulaştırması nedeniyle eleştirel aklın süzgecinden geçirmiştir (Willmott, 2003: 93-94).

Eleştirel kuramın temel konuları genel olarak aydınlanmanın diyalektiği, ileri kapitalist toplumdaki tüketim eğilimleri ve tekboyutluluk, teknokrazi eleştirisi ve iletişimsel eylem gibi dört temel başlıkta ele alınmaktadır (Alvesson ve Willmott, 1996: 74-82).

Aydınlanmanın diyalektiği başlığı altında insanı geleneksel kutsal değerlerin baskısından kurtarmayı hedefleyen aydınlanma düşüncesinin bizzat kendisinin baskıcı bir kutsal haline geldiği, tarafsız kabul edilen bilimin ve aklın ürünü olan ilerleme düşüncesinin insanın diğer insanlarla ve doğa ile ilişkisini problemlile hale getirdiği dile getirilmektedir (Horkheimer ve Adorno, 1947).

Tüketimcilik ve tekboyutluluk başlığı altında ise ileri kapitalist toplumların bireyleri birer tüketim nesnesi haline getirdikleri, medya aracılığıyla insan isteklerinin yönlendirildiği, insanın 'olmak' yerine 'sahip olmak'tan mutluluk duyar hale geldiği, bunu ise toplumu çevresine duyarsız ve 'daha iyi' yaşam tarzlarına bağımlı hale getirdiği iddia edilmektedir (Marcuse, 1964; Fromm, 1955 ve 1976).

Teknokrazi ise bireysel ve sosyal gelişme süreçlerinde ahlaki ve pratik boyutun yok sayılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Tüm kararların alınmasında tarafsız bilgiye sahip olduğu varsayılan uzmanlar ortaya çıkmakta ve toplumun geleceği ile ilgili akla dayalı 'en iyi çözümler' üretilmektedir. Doğruluğu sorgulanamayan bu çözümler, ürünü olduğu kurusallaşmış yapılar aracılığıyla aslında gücü merkezileştirmekte ve akılcı eleştiri yeteneğinden yoksun bırakarak araçsallaştırmaktadır (Habermas, 1979).

İletişimsel eylem insanlığın ortak aklı gibi tek tek insanlardan bağımsız ve baskıcı modern kurumlar ve anlayışlar tarafından yönlendirilen araçsal bir akıl yerine, öznelarası bir etkileşim sonucunda ortak bir anlayışa ulaşmanın yöntemi üzerinde durmaktadır. Buna göre insanların eylemleri ampirik yöntemle dayalı bir sistem içerisinde değil, toplumsal ve bireysel normların da katkısıyla karşılıklı bir iletişim sonucu oluşan sosyal bir yapı içinde daha anlamlı olacaktır (Habermas, 1984 ve 1987).

Sosyal bilim paradigmaları açısından bakıldığında eleştirel kuram Burrell ve Morgan (1998: 29) tarafından radikal hümanist paradigma içerisinde değerlendirilmiştir.¹ Ontolojik olarak nominalist, epistemolojik olarak anti-pozitivist, davranış biçimi olarak iradeci, metodolojik olarak ise idiografiktir. Radikal hümanist paradigma radikal değişim sosyolojisi ve öznel bakış açısının keşiftiği bir alanda yer almaktadır. Ancak öznel bakış açısının nesnel bakış açısına en yakın olduğu bölümdedir. Yani sosyal düzenin rızaya değil baskıya dayalı olarak oluştuğunu kabul etmektedir. Ancak bu baskının radikal yapısalcılar (Marksizm) gibi kapitalist toplumsal yapılar aracılığıyla değil, zihinsel ve ideolojik olarak bilinçsel düzeyde oluşarak bir statüko haline geldiğini iddia etmektedir (Burrell ve Morgan, 1998: 32-33).

¹ Sosyal bilim paradigmaları ve özellikle de Burrell ve Morgan'ın (1998) çalışmasının Türkçe yazında daha ayrıntılı bir yorumu için bkz. Yıldırım (2002) ve Koç ve Erdemir (2005).

3. Eleştirel Yönetim Çalışmaları

3.1. Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Gelişimi

Eleştirel kuram sosyal bilimlerin birçok alanı gibi yönetim-organizasyon alanını da etkilemiştir. Bu etki altında Eleştirel Yönetim Çalışmaları (EYÇ) başlığı ile bir araştırma alanı oluşmuştur. Aslında yönetim eleştirisinin tarihi Adam Smith'in *Ulusların Zenginliği* (1776) kitabına kadar götürülebilir (Fournier ve Grey, 2000: 9). Ancak, her ne kadar Alvesson ve Willmott'un 1992 yılında yayınladığı *Critical Management Studies* adlı kitap EYÇ'nin başlangıcı olarak kabul edilse de eleştirel kuramı örgüt analizine ilk uygulayanlardan biri Muozelis (1967) olmuştur. Radikal bir Weber'ci olan Mouzelis aşırı örgütlenme ve bürokratikleşmenin örgütsel ve toplumsal hayat üzerindeki olumsuz etkilerini incelemiştir (Yıldırım, 2007: 396)².

Fournier ve Grey (2000: 9-15) eleştirel yönetim çalışmalarının doğuşunu birkaç nedene bağlamaktadırlar. Bunlardan biri 1980'li yıllarda İngiltere'de Yeni Sağcı politikaların etkisiyle sendikalara karşı yönetime tanınan hakların artmasıyla ortaya çıkan 'yönetimci' yaklaşımdır. Bu yaklaşım yönetimde etkinlik, verimlilik, yenilik, performans gibi kavramları bayraklaştıran, bilimsel ve sorgulanamaz en iyi yöntemler uygulayan uzman yönetici teknokratları ön plana çıkarmıştır. Ancak bu yapı bürokratik ve hantal yapısıyla Japon işletmelerinin rekabetine karşı koyamayarak bir yönetim krizi ortaya çıkarmıştır ki bu da EYÇ'nin ortaya çıkışının nedenlerinden ikincisidir. Aslında yönetim krizini ortaya çıkaran temel neden modernist yönetim biliminin kendisidir. Sosyal bilimler alanında yaşanan post-pozitivist ve postmodern dönüşümün yönetim ve organizasyon alanına yansması ve örgütlerin çok sayıda tam olarak öngörülemeyen ilişkilerden oluşan, sosyal olarak inşa edilen karmaşık yapılar olarak algılanmaya başlanması da EYÇ'nin ortaya çıkışını kolaylaştıran üçüncü nedendir. EYÇ'nin ortaya çıkışındaki nedenlerin sonuncusu ise özelde İngiltere ile ilişkilidir. Post-pozitivist ve yorumsamacı düşünce geleneği genellikle birkaç Avrupa ülkesinde gelişmiş, eleştirel yönetim çalışmaları ise İngiltere merkezli olarak doğmuştur. Bunun başlıca nedeni, yeni sağ politikaların sonucu olarak devletin üniversitelerde sosyal bilimler alanına yaptığı yatırımları kısımasıdır. Bunun temelinde de yönetimci bakış açısını eleştiren sol eğilimli akademisyenlerin genellikle sosyoloji bölümlerinde bulunmaları yatmaktadır. Bunun sonucunda bu bölümlerdeki çok sayıda akademisyen işletmecilik okullarına yönelmiş ve eleştirel bakış açısını buralara taşımışlardır.

EYÇ topluluğu 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren hızlı bir kurumsallaşma sürecine girmiştir. İlk defa 1996'da İngiliz Yönetim Akademisi konferansında ayrı bir bölüm olarak yer almış, 1998'de ise Amerikan Yönetim Akademisi konferansında eleştirel yönetim adıyla ayrı bir oturum gerçekleştirilmiştir. 1999 yılından itibaren ise EYÇ alanındaki araştırmacılar her yıl düzenli olarak kongre düzenlenmektedirler (Yıldırım, 2007: 397).

3.2. Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Temel Özellikleri

Grey ve Willmott'a göre (2005: 4-5) EYÇ'nin başlıca üç özelliğinden söz etmek mümkündür. İlk olarak herhangi bir yönetim uzmanlığına yönelmemiştir. Örgütsel davranış ve strateji kadar muhasebe, pazarlama gibi işletme işlevleriyle de ilgilenmektedir. İkincisi, adından da anlaşıldığı gibi, *çalışma*yla değil *çalışmalar*la ilgilidir. Yani araştırma alanı olarak çeşitlilik ve esneklik temel değerlerdir. Son olarak, yönetim alanındaki baskın ortodoksluğa meydan okuması ve onun yerini almaya yada en azından ortodoksiyi oluşturan mevcut yaklaşımlardan biri haline gelmeye çalışmasıdır.

² Eleştirel kuram ve eleştirel yönetim çalışmaları ile ilgili Türkçe yazında daha ayrıntılı bilgi için bkz. (Yıldırım, 2007).

Ortodoks yönetim yaklaşımları genel olarak ‘daha iyi yönetim’ arayışı içerisindedirler. Bu ise işlerin yürütülmesini teknokrat bir yönetici elinin sorumluluğuna bırakmak anlamına gelmektedir. Çalışanlar, müşteriler ve toplum yönetsel davranışın nesnelere konumundadırlar. Teknokratlar işi ele aldıklarında; sahip oldukları bilimsel bilgi ve mühendisler, yöneticiler, psikologlar ve bilgisayar uzmanları ordusu problem çözmenin en iyi tek yolu olarak kabul edilir. Tarafsız ve bilimsel teknikler uyguladığına inanılan ‘profesyonel yöneticiler’ teknokratik anlayışı sosyal bir gerçek haline getirmeye çalışmaktadırlar. Eleştirel yönetim ise tarafsız ve teknolojik görünen yapıların politik yönleri olduğunda ısrar etmekte ve teknokrasinin insan özerkliği ve sorumluluğu açısından tehlikeli olduğunu belirtmektedir (Alvesson ve Willmott, 2003: 8).

Örgütler açısından bakıldığında ise eleştirel yaklaşımın amacı; insanların ihtiyaçlarını karşılayacak sistemlerin üretimine katkıda bulunabilmek için bütün üyelerine eşit katılım hakkı tanıyan ve tüm tarafların birlikte gelişimine liderlik eden baskıdan uzak çalışma ortamları ve toplumlar yaratmaktır. Çalışmalar, örgütlerin toplumla ilişkileri üzerine yoğunlaşmalı, diğer kurumların örgütlerce sömürülmesi biçimindeki sosyal etkilere ve sosyal alanın baskı altına alınarak yok edilmesine karşı düşünceler üretmelidir (Alvesson ve Deetz, 2006: 259).

3.3. Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Genel Çerçevesi

Eleştirel yönetim çalışmalarının genel çerçevesi dört başlık altında özetlenebilir: Sosyal düzenin doğallaştırılması, yönetsel çıkarların evrenselleştirilmesi, araçsal akılcı süreçlerin baskısı ve rızanın üretilmesi (Alvesson ve Deetz, 2006: 260-262).

Sosyal düzenin doğallaştırılması ile örgütlerin mevcut yapılarının doğal ve alternatifsiz olduğu biçimindeki anlayışın yaygınlaştırılması kastedilmektedir. Ortodoks örgüt çalışmalarında örneğin mekanik ve organik örgüt formları uzun yıllar, kendilerini ortaya çıkaran tarihsel ve sosyal şartlar tartışılmadan, tabiat ilkelerinin birer yansıması olan en iyi formlar olarak kabul edilmişlerdir. EYÇ örgütsel alanda doğal kabul edilen işbölümü, yönetim-yönetilen ayırımı, işyerinde kadın-erkek farklılıkları gibi olguları güç ilişkileri bağlamında eleştirmektedir.

Sosyal alanda kimi durumlarda belirli ve görece küçük bir kesimin çıkarının sıklıkla herkesin ortak çıkarıymış gibi evrensel hale getirildiği bilinmektedir (Giddens, 2005: 254-256). Bugün işletmelerde karar alma ve uygulamada öncelik yöneticilere tanınmaktadır. Yönetim işletmenin çıkarlarına en uygun biçimde işini yapmaktadır ve işletme için iyi olanın çalışanlar için de iyi olacağı varsayılmaktadır. İşletmeyi merkeze alan bu yaklaşımda işletme ile ilişkili diğer öğelerin (tedarikçiler, müşteriler, çalışanlar vs.) çıkarları işletme temelinde isimlendirilir (maliyet, ücret, fiyat vs.). Çalışanlar mavi yaka, beyaz yaka vb. biçimde sınıflandırılırlar ve hepsi çalışan oldukları halde bazıları işletmeyi temsil eder. İşletmelerin sahipliği konusunda yatırımcıların ağırlığı sermayedarlara oranla yok gibidir. EYÇ bu ve bunun gibi çok sayıda uygulamayı sosyal düzenin doğallaştırılması çabaları olarak kabul etmekte ve çatışan çıkarlar çerçevesinde ele almaktadır.

Habermas teknik rasyonaliteyi iki biçimde ele almaktadır: Teknik akılcılık ve pratik akılcılık (Habermas, 1979). Teknik akılcılıkta temel amaç çalışanların kapasitelerinin rasyonel kullanılması ve kontrol edilmeleridir. Bu şekilde performans artırılabilecektir. Bilimsel yönetim yaklaşımına ait 100 yıllık bu düşünceler, çalışanların performansını artıracak keşfedilen iş zenginleştirme, örgütsel iklim, kültür, katılım gibi insani faktörlerin de sürece katılımıyla, bugün de varlığını sürdürmektedir. Oysa bu yaklaşımlar aslında araçsal akılcılığın ve işletme çıkarlarını maksimize etmenin yeni araçlarıdır. Pratik akılcılık ise çalışanların kontrol edilmeleri yerine tarafların karşılıklı olarak birbirlerini anlamalarını ve ortak çıkarlarına götüreceği araçları birlikte belirlemelerini esas almaktadır. Bu yöntemin pratik olarak

adlandırılmasının nedeni sosyal olayların yapısında karşılıklı bir etkileşimin bulunuyor olmasıdır (Willmott, 2003: 97-99). EYÇ bu tartışmaları çalışanların özgürleşimi kavramı çerçevesinde ele almaktadır. Özgürleşim ile işletmelerde uygulamaya konulan insani faktörlerin teknik akılcılık yerine pratik akılcılık biçiminde ele alınması, yani gerçekten insani amaçlarla, insanların ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde yürütülmesi ifade edilmektedir (Alvesson ve Willmott, 1992). Örneğin çalışanların sürece katılımı amacıyla uygulandığı söylenen personel güçlendirme yaklaşımı uygun bir ücretle desteklenmediği zaman sadece çalışanın sorumluluğunu artırmakta ve özgürleşimine katkıda bulunmamaktadır.

Genel çerçevenin son başlığı ise rızanın üretilmesidir. Rıza üretimi Gramsci'nin (1971) egemenlik üzerine yaptığı çalışmalarla ortaya koyduğu bir kavramdır. Buna göre örgütlerde egemenlik; ücretlendirme ve ödül sistemleri gibi ekonomik araçlarla, değerler ve vizyon yönetimi kültürel araçlarla, kural ve politikalar gibi yönetsel araçlarla güçlendirilerek sürdürülmektedir. Bu gibi yapıların benimsenmesi giderek imtiyazlı kesimlerin oluşmasını sağlar. İmtiyazlı kesimlerle diğerlerinin ilişkisi ise rıza kavramıyla ifade edilmektedir. Yani çalışanlar kendi küçük çıkarları karşılığında bu egemenlik yapısını kabullenmektedirler. Söz konusu yapı ise diğer örgütlerin de katılımıyla toplumsal bir ölçekte işlemeye başlar. EYÇ, bu ilişkileri insanların lehine olacak şekilde çözümlenmeye çalışmaktadır.

Sonuç olarak EYÇ'nin ortaya koyduğu genel çerçeve herhangi bir örgütsel olguya uygulandığında o olgudaki baskı, güç ve egemenlik ilişkilerini ortaya çıkartmaya çalışmalı, işletme performansı yerine insanın özgürleşimini dikkate almalı, doğal kabul edilen yapıları yapıbozumuna uğratmalı, kimi uygulamaların tarafsızlık ve bilimsellik iddialarına karşı epistemolojik konumunu gözden kaçırmamalıdır (Fournier ve Grey, 2000: 16-19; Alvesson ve Willmott, 2003: 16-18).

4. Bilgi Yönetimi

Bilgi kavramı çok eski dönemlerden beri tartışılrsa da, bilgi yönetimi kavramı oldukça yeni bir kavramdır. Daha çok bilgisayar ve internetin işletmelerde yaygın kullanılmaya başlanmasıyla gündeme geldiği anlaşılmaktadır. Bu aşamada artık örgütlerde bilgi temelli analizler yapılmaya başlanmıştır. Bu analizlerin temel hareket noktası, bilgi toplumu tartışmalarının da katkısıyla bilginin işletmeler için en önemli rekabet kaynağı olduğu söylemidir. Böylece bilgi ile ilgili araştırmalar bu en önemli üretim faktörünün çeşitli yönleri ile incelenmesi üzerinde yoğunlaşmıştır.

İşletmeler açısından bilginin önemi ile ilgili yapılan çalışmaların ilk aşamasını veri, enformasyon ve bilgi kavramlarının netleştirilmesine yönelik tartışmalar oluşturmuştur. Daha sonra bilgi türleri, bilgi yönetimi, enformasyon sistemleri ve entelektüel sermaye gibi konularda kapsamlı araştırmalar yapılmıştır ve yapılmaktadır (örn. Davenport ve Prusak, 1998; Nonaka ve Takeuchi, 1995; Stewart, 1997; Tiwana, 2000). Bilgi temelli çalışmaların yanında öğrenme temelli örgütsel analizler de yapılmıştır (Senge, 1990; Argote, 1999).

Bilgi yönetimi açısından en kısa tanımıyla bilgi, bir varlığın etkin davranışta bulunabilme kapasitesini artıran gerekçelendirilmiş doğru inançtır (Nonaka, 1994). Kişi kendi inançlarının doğruluğunu dünyaya ilişkin gözlemlerine dayanarak gerekçelendirir. Bu gözlemler ise kişiye özgü bakış açısına, kişisel duyarlılık düzeyine ve bireysel deneyimlere dayanır (Krogh, Ichijo ve Nonaka, 2002; 16). Bilginin örtük, açık, bireysel, sosyal, bildirimsel, süreçsel, sebepsel, ilişkisel, pragmatik vb. çok sayıda türü tanımlanmıştır (Alavi ve Leidner, 2001; 113).

Bilgi türlerin en yaygın olarak bilinen ve kullanılanı örtük bilgi ve açık bilgi ayırımıdır (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Örtük bilgi insanların sahip oldukları ama ifade edemedikleri bilgidir. Ancak uygulamada ortaya çıkar. Bilişsel ve teknik olmak üzere iki türü bulunmaktadır. Yemek pişirme bilgisi teknik bir örtük bilgidir. İyi bir reklam sloganı

bulabilmek ise bilişsel bir örtük bilgi gerektirir. Açık bilgi ise kodlanabilen ve paylaşılabilen bilgidir. Yemek kitaplarında yer alan bilgiler buna örnek olarak verilebilir.

Bilgi yönetimi süreci genellikle örtük bilgi ile açık bilgi arasındaki ilişkiler üzerine kurulmaktadır (Alavi ve Leidner, 2001; 115-132). Sürecinin ilk ve en önemli aşaması örtük bilginin açık bilgiye dönüştürülmesidir. Bilgi daha sonra kodlanır, depolanır, paylaşılır ve kullanılır (Schultze ve Stabell, 2004: 550).

Epistemolojik açıdan bakıldığında ise bu bölümde anlatılan bilgiye ait yaklaşımların tamamı objektivist/pozitivist bir paradigmayı temel almaktadır. Buna göre bilgi insanların sahip olabildikleri bir varlıktır. Kodlanabilir, depolanabilir, paylaşılabilir ve kullanılabilir. Bilgi bizim dışımızda varolan bir gerçekliği temsil eder. Tarafsızdır. Ölçülebilir. Bilimsel bilgi bunun bir örneğidir. Önemli olan açık bilgidir. Örtük bilgi açık bilgiye dönüştürülebilir. Bilgi üretimi tamamen zihinsel ve bilişsel bir süreçtir. Bilginin rolü bireylerin, örgütlerin ve toplumun ilerleyerek ideal aydınlanma durumuna (yada rekabetçi üstünlüğe) ulaşmalarınıdır (Hislop, 2005: 16-18; Schultze ve Stabell, 2004: 556-557).

5. Eleştirel Yönetim Çalışmaları Açısından Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi ile ilgili olarak EYÇ'nin yaklaşımını ortaya koymadan önce bazı sınırlamalar üzerinde durulmalıdır. Gerek EYÇ gerekse bilgi yönetimi yazını bir bildirin sınırlarını çok aşan düzeydedir. Bu nedenle bu kısa çalışmada gerek EYÇ'nin yaklaşımları gerekse bilgi yönetimi ile ilgili konular sınırlandırılarak EYÇ'nin bilgi yönetimi ile ilgili bakış açısı hakkında bir fikir edindirilmesi hedeflenmektedir.

İşletmeler açısından bilginin önemi ile ilgili yazında üzerinde en çok durulan konular; bilginin tanımlanması, yönetimi, enformasyon sistemleri ve entelektüel sermaye olarak belirtilmiştir. Bu kısımda EYÇ'nin bilgi yönetimine yaklaşımının örneklenmesinde bu konulardan ilk ikisi; bilginin tanımı ve felsefesi ile bilgi yönetimi konuları üzerinde durulacak, enformasyon sistemleri ve entelektüel sermayeye ilişkin tartışmalar dışarıda bırakılacaktır.

EYÇ'nin bilgi yönetimine bakışı ortaya konurken ise, Fournier ve Grey'in (2000) belirlediği üç temel yaklaşım kullanılacaktır. Bunlar epistemolojik farklılık, doğallaştırma karşıtlığı ve performans karşıtlığıdır. Bu yaklaşımlardan ilki bilginin tanımı ve felsefesi ile ilgili, ikinci ve üçüncü yaklaşım ise bilgi yönetimi ile ilgili olarak EYÇ'nin bakış açısını örneklendirmekte kullanılacaktır.

5.1. Eleştirel Yönetim Çalışmaları ve Bilgi Kavramı

Bilgi yönetimi bağlamında bilgi kavramı ile ilgili olarak EYÇ'nin temel eleştirileri iki başlık altında toplanabilir: Epistemolojik farklılık ve belirsizlik.

Bilgi yönetimi ile ilgili ortodoks yazın tamamıyla nesnel bir epistemolojiyi temel alırken EYÇ ise öznel bir epistemolojiyi temel almaktadır. Buna göre iki yaklaşımın bilgiye bakışları aşağıdaki tabloda görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Nesnel ve Öznel Açından Bilgiye Farklı Yaklaşımlar

Nesnel Yaklaşım	Öznel Yaklaşım
Bilgi entelektüel bir süreçle elde edilir	<ul style="list-style-type: none">• Bilgi uygulamaya eklenmiştir• Bilme ve yapma birbirinden ayrılamaz
Bilgi somut bir varlıktır	<ul style="list-style-type: none">• Bilgi insanın içindedir• Bilgi sosyal olarak inşa edilir
Bilgi nesnel bir gerçekliktir	<ul style="list-style-type: none">• Bilgi kültüre eklenmiştir• Bilgiye itiraz edilebilir• Bilgi sosyal olarak inşa edilir
Açık bilgi (nesnel) örtük bilgiden (öznel) üstündür	<ul style="list-style-type: none">• Örtük ve açık bilgi birbirinden ayrılamaz ve biri olmadan öteki olmaz
Belirgin bilgi kategorileri vardır	<ul style="list-style-type: none">• Bilgi çok boyutludur

Kaynak: Hislop, 2005: 28

Bu tablo bilgi yönetimi açısından değerlendirildiğinde EYÇ'nin bilgiyi sosyal olarak oluşturulan bir kavram olarak gördüğü anlaşılmaktadır. Bu durumda bilgi yönetiminde bilginin aynı anda üretilmesi ve paylaşımı önem kazanmaktadır. Bilgi yönetimi ile ilgili süreçler çalışanların katılımı ile oluşturulacaktır. Bu amaçla bilgi üretimi/paylaşımı için uygun fiziksel veya sanal ortamlar oluşturulmalı, bilgi üretimi/paylaşımını kolaylaştıracak etkileşime açık bir kültür sağlanmalıdır (Hislop, 2005: 37-39).

EYÇ her ne kadar bilginin sosyal olarak oluşturulduğunu kabul etse de, nesnellığe yakınlığından dolayı oluşmuş bilginin sahiplenilebileceğini ve el değiştirebileceğini de kabul etmektedir. Bu durum ise bilgiye sahip olanların özgürleşimine katkıda bulunmak yerine bilgiye sahip belli bir sınıfın gücünü artıracaktır (Schultze ve Stabell, 2004: 558-559).

EYÇ açısından bilgi ile ilgili eleştirilerden biri de belirsizlik konusudur. Belirsizliğin birkaç farklı yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki bilginin tanımı konusunda üzerinde anlaşılmış bir tanımın bulunmamasıdır. Bu durum bir başka sıkıntıyı gündeme getirmektedir: Bilginin her anlama gelmesi. Belli bir tanımı olmayan bilgi bu kez de çok kapsamlı ve çeşitli biçimlerde tanımlanmakta ve tam da bu nedenle hiçbir şey ifade etmez bir hale gelmektedir (Alvesson ve Karreman, 2001: 998-999). Bu konuda bir başka eleştiri de aslında bilgiye ilişkin tanımların daha önceden bilinen bazı örgütsel kavramların yeniden etiketlenmiş hali oldukları şeklindedir (Blackler, 1995). Buna göre örneğin somut bilgi aslında pratik yetenekler, kültürel bilgi de örgütsel veya mesleki kültür kavramlarının farklı biçimde ifade edilmiş halleridir.

5.2. Eleştirel Yönetim Çalışmaları ve Bilgi Yönetimi

Bilgi yönetimi; bilginin üretilmesi, kodlanması, depolanması, paylaşılması ve kullanılması sürecidir. Bu sürecin bazı unsurları EYÇ tarafından doğallaştırma karşıtlığı ve performans karşıtlığı bağlamında tartışılmaktadır.

5.2.1. Doğallaştırma Karşıtlığı Bağlamında Bilgi Yönetimi Söylemleri

Daha önce de üzerinde durulduğu gibi bilgi yönetimi ile ilgili çalışmaların son 15-20 yılda yoğunlaşmasının nedeni, ağırlıklı olarak bilgi toplumu tartışmalarının gündeme gelmesi ve bilgi işçisi, bilgi işi gibi yeni tanımlamaların geliştirilmesidir. Buna göre bilgi toplumunun en

önemli göstergelerinden birisi bilgi yoğun işlerin artmasıdır. Bilgi yoğun işlere ise özellikle hizmet sektörü ve bilgi sektörüne ait işler örnek verilmektedir (Castells, 2005: 398). Ancak bilgi teknolojilerinin kullanımının bir işi bilgi yoğun yapması konusu biraz tartışmalıdır. Örneğin çağrı merkezlerinde çalışanlar yoğun bir biçimde bilgisayar kullanmakta ve sürekli müşteri ile etkileşim içinde çalışmaktadırlar. Ama sonuçta yaptıkları işin özgürleşim açısından sıradan bir imalat işinden pek farkı bulunmamaktadır (Hislop, 2005: 6-7). Bilgi yoğun işlerde çalışanların arttığı, örtük bilgiye daha fazla önem verildiği ile ilgili önermeler de yapılan bazı çalışmalarda kanıtlanamamıştır. Bu durum genel olarak çalışanlar açısından bilgi toplumunda işlerin temelde olumlu yönde değişmediği, sadece daha da genişlediği, derinleştiği ve kusursuzlaştığı biçiminde eleştirilmektedir (Kumar, 1995: 31). Bu örnekler bilgi toplumu, bilgi işçisi ve bilgi işi gibi söylemlerin aslında tarihsel ilerlemenin bir sonucu olmayabileceği, ancak sermaye sahipleri ve diğer egemen sınıfların etkisiyle sanayi ötesi dönüşüm fikrinin doğallaştırılmaya çalışıldığı biçiminde eleştirilebilir.

Bilgi yönetimi kavramı da doğallaştırma bağlamında ele alınabilir. Birçok dergide bilgi yönetimi ile ilgili çok sayıda araştırma yayınlanmaktadır. Eğer bilgi yönetimi konusu işletmeler için gerçekten de söylendiği gibi kritik bir faktör ise bu konudaki araştırmaların belli bir istikrar içerisinde sürdürülmesi beklenir. Aksi halde bilgi yönetimi konusunun da diğer pek çok yönetim kavramı gibi bir moda olduğu iddia edilebilir. Scarbrough ve Swan (2001) birlikte yaptıkları çalışmada bilgi yönetimi söyleminin akademik dergilerdeki yayılımını incelemişler ve bunu öğrenen organizasyon söyleminin yayılımı ile karşılaştırmışlardır. Genellikle moda olarak adlandırılan yaklaşımların yayılımının istatistiksel olarak normal bir karakterde olduğu kabul edilmektedir (Abrahamson, 1996). Bu çalışmanın sonucunda bilgi yönetimi ile ilgili çalışmaların da öğrenen örgütler gibi normal bir dağılım gösterdiği, 1995'lerden itibaren başlayan yayınların 1999'da tavan yaptığı, 2000 yılından itibaren ise inişe geçtiği görülmektedir. Aynı çalışmada bilgi yönetimi ve öğrenen örgüt yazınının birbirinden hemen hemen hiç faydalanmadıkları da tespit edilmiştir (Scarbrough ve Swan, 2001: 6-7). Birbiri ile özellikle bilgi üretimi açısından çok yakın gibi görünen iki alanın bu karşılıklı ilgisizlikleri de her iki yaklaşımın birer moda olduğunun bir başka göstergesi olarak yorumlanabilir.

Çalışmanın ilginç sonuçlarından biri de bilgi yönetimi ile ilgili yapılan çalışmaların tematik olarak sınıflandırılması sonucu ortaya çıkan durumdur. Buna göre bilgi yönetimi ile ilgili yapılan çalışmaların % 87 gibi çok büyük bir kısmı enformasyon teknolojileri, enformasyon sistemleri ve stratejik yönetim konusundadır. İnsan kaynakları ile ilgili çalışmalar % 5'lik bir kısmı oluşturmaktadır (Scarbrough ve Swan, 2001: 8). Bu da bilgi toplumunda insanın en önemli rekabet dayanağı olduğu şeklindeki bilgi toplumu söyleminin pek de bilimsel bir karşılığı olmadığını göstermektedir.

5.2.2. Performans Karşıtlığı Bağlamında Bilgi Yönetimi Uygulamaları

Ortodoks bilgi yönetimi anlayışı bilgi yönetiminin işletmelerin en önemli rekabet dayanağı olduğu şeklindedir. Modernizmin ve aydınlanmanın temel değerlerinden olan ilerleme, işletmelerde yöneticilik eğilimi biçiminde kendini göstermektedir. Bu nedenle modern işletmeler performansı önceleyen bir karakterdedirler. Yani işletmeler bilgiyi bir araç-amaç fonksiyonu içerisinde minimum girdi ile maksimum çıktı üretecek biçimde geliştirir ve kullanırlar (Lyotard, 1984). EYÇ açısından ise hedeflenen şey doğrudan performansı arttırmak değil, daha iyi bir dünyaya ulaşmak veya sömürüyü sona erdirmektir (Fournier ve Grey, 2000: 17-18).

Bilgi yönetimi uygulamalarında bilgi teknolojileri genel olarak çalışanların işlerini kolaylaştırarak hızlandırma amacıyla kullanılmaktadır. Ancak bazı durumlarda çalışanlara

tanınan kolaylıklar karşılığında onlardan performanslarını daha da artırmaları beklenmektedir.³

Bilgi teknolojilerinin şirketteki herkesi birbirine bağlaması bilgi yönetimi için yeterli değildir. Özellikle bilgi paylaşımı için çalışanların rahat etkileşimde bulunabilecekleri, birbirlerine örtük bilgilerini aktarabilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır (McKinlay, 2002: 86-87). Bilgiye erişim hızını artırmak için mümkün olduğunca çok enformasyonu sanal ortamda tutmaya çalışmak çalışanların birbirleri ile yüzyüze iletişimini azaltmamalıdır. Bilgi yönetimi araçlarıyla yapılan iletişimlerde mesajların içerdiği örtük bilgilerin alınması mümkün olamamaktadır (Nurminen, 1997: 34).

Performans karşıtlığı ile ilgili bir başka konu da gelişen bilgi teknolojileri ile birlikte esneklik, uzaktan çalışma gibi uygulamaların artmış olmasıdır. Bu uygulamalar ortodoks bilgi yönetimi açısından performansı artırıcı ama aynı zamanda çalışanların özgürleşimine katkıda bulunan uygulamalardır. Ancak EYÇ açısından bu tip uygulamalar tıpkı personel güçlendirme gibi, çalışanın teknoloji dışında geçirdiği vaktin israf kabul edildiği bir anlayışın ürünüdürler ve çalışanların sorumluluğunu artırmaktan başka bir işe yaramamaktadırlar (Mitev, 2006: 320).

6. Sonuç

Bu çalışmada EYÇ kısaca tanıtılmış ve EYÇ'nin üç temel yaklaşımı olan epistemolojik farklılık, doğallaştırma karşıtlığı ve performans karşıtlığı bağlamında bilgi yönetimi kavram ve uygulamaları değerlendirilerek EYÇ'nin bilgi yönetimi konusundaki tutumu örneklenmeye çalışılmıştır.

EYÇ çalışmaları epistemolojik olarak ortodoks bilgi yönetimi anlayışından farklı bir konumdadır. Diğer yandan bilgi yönetimi ile ilgili temel kavramlarda bir belirsizlik olduğu göze çarpmaktadır. Bilgi toplumu, bilgi yönetimi, bilgi işçisi, bilgi sektörü, bilgi işi gibi kavramların kullanımında ise bir doğallaştırma çabası sezilmektedir. Özellikle bilgi yönetimi kavramının bir yönetim modası olma eğilimi yüksek görünmektedir. Bilgi işçilerinin işletmelerin en önemli varlıkları olduğu söylemi de gerçeklere pek uygun görünmemektedir. Zira yapılan çalışmalarda bilgi yönetimi konularında insani vurgunun çok az ve son yıllarda ortaya çıktığını göstermektedir. Yani bir nevi yönetim düşüncesinin klasik, neoklasik, modern vs. eğilimi bilgi yönetimi alanında da kendini tekrar etmektedir.

Bilgi yönetimi uygulamaları açısından bakıldığında ise bilgi teknolojilerinin ağırlıklı olarak performansa dayalı amaçlarla kullanıldığı, diğer yandan mevcut bilgi yönetimi sistemlerinin ise eleştirel anlamda bilgi üretim sürecini desteklemekten uzak oldukları söylenmektedir. Bilgi yönetimi araçlarının kullanımıyla yaygınlaşan esneklik uygulamaları da performans amaçlı kullanıma oldukça uygun sistemlerdir.

Bilgi yönetimi ile ilgili EYÇ yazını genel olarak bilgi teknolojilerinin çalışanlar üzerinde kontrolü artırma amacıyla kullanıldığını iddia etmektedir. Bilgiyi yönetmenin ise doğrudan mümkün olmadığı, bilgi yönetim sürecinin her aşamasının ayrıntılı bir biçimde gözden geçirilerek hem çalışanlar hem de yönetenler açısından olumlu bir yaklaşım geliştirilebileceği kabul edilmektedir. Çalışanların gönüllü bilgi paylaşımına girmelerini sağlayacak bu düzenlemeler EYÇ'nin ortodoks marksizmden farklı olarak yöneten ve yönetilenler arasında çatışmanın zorunlu olmadığı düşüncesi ile uyumludur. Geniş açıdan bakıldığında EYÇ'nin bilgi yönetimine getirdiği eleştiriler dikkate alındığında hem çalışanlar, hem örgütler, hem de toplum kazançlı çıkacaktır.

³ Bu konuda şu alıntı ilginç bir örnektir: “Tekerlek içindeki fareler gibiyiz. Yönetim bizden daha hızlı koşmamızı istiyor, biz ise daha az yorulmak için tekerleğe binmek istiyoruz” (aktaran, McKinlay, 2002: 79).

Kaynaklar

- Abrahamson, Eric (1996) "Management Fashion", **The Academy of Management Review**, Vol. 21, No. 1 (Jan., 1996), pp. 254-285.
- Alavi, Maryam - Dorothy E. Leidner (2001) "Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues", **MIS Quarterly**, 25: 1, 107-136.
- Alvesson, Mats - Stanley A. Deetz (2006) "Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organization Studies", [(Eds.) Clegg, S. R. - C. Hardy - T. B. Lawrence - W. R. Nord, (2006) **The Sage Handbook of Organization Studies**, Londra: Sage] içinde s. 255-283.
- _____ - Hugh Willmott (2003) "Chapter 1: Introduction", [(Ed.) Alvesson, Mats (2003) **Studying Management Critically**, Londra: Sage] içinde s. 1-21.
- _____ (2001) "Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity", **Human Relations**, 54: 7, 863-886.
- _____ - Dan Karreman (2001) "Odd Couple: Making Sense of the Curious Concept of Knowledge Management", **Journal of Management Studies**, 38: 7, 995-1018.
- _____ - Hugh Willmott (1996) **Making Sense of Management: A Critical Introduction**, Londra: Sage.
- _____ - _____ (1992) **Critical Management Studies**, Londra: Sage.
- Argote, Linda (1999) **Organizational Learning: Creating, Retaining and Transferring Knowledge**, London: Kluwer Academic Publishers.
- Blackler, F. (1995) "Knowledge, Knowledge Work and Organizations: An Overview and Interpretation", **Organization Studies**, Vol. 16, No. 6, 1021-1046.
- Burrell, Gibson - Gareth Morgan (1998) **Sociological Paradigms and Organizational Analysis**, 10. basım, Hants: Ashgate Publishing Ltd.
- Carter, Chris - Harry Scarbrough (2001) "Regimes of Knowledge, Stories of Power: A Treatise on Knowledge Management", **Creativity and Innovation Management**, 10: 3, 210-220.
- Casey, Catherine (2002) **Critical Analysis of Organizations: Theory, Practice, Revitalization**, Londra: Sage.
- Castells, Manuel (2005) **Birinci Cilt: Ağ Toplumunun Yükselişi. Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür**, Çev: Ebru Kılıç, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Davenport T. H.- Prusak L. (1998) **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know**, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Fromm, Eric (1955) **The Sane Society**, Londra: Routledge and Kegan Paul.
- _____ (1976) **To Have or to Be?** Londra: Abacus.
- Fournier, Valerie - Chris Grey (2000) "At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies", **Human Relations**, 53: 1, 7-32.
- Giddens, Anthony (2005) **Sosyal Teorinin Temel Problemleri: Sosyal Analizde Eylem, Yapı ve Çelişki**, Çev.: Ümit Tatlıcan, İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Gramsci, Antonio (1971) **Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci**, London: Lawrence and Wishart.
- Grey, Christopher - Hugh Willmott (2005) **Critical Management Studies: A Reader**, Oxford: Oxford University Press.
- Habermas, Jurgen (1987) **The Theory of Communicative Action Volume 2: Lifeworld and System: A Critique of Functionalist System**, London: Heinemann.
- _____ (1984) **The Theory of Communicative Action Volume 1: Reason and the Rationalization of Society**, London: Heinemann.
- _____ (1979) **Communication and the Evaluation of Society**, London: Heinemann.
- Harvey, David (1997) **Postmodernliğin Durumu**, Çev.: Sungur Sarvan, İstanbul: Metis Yayınevi.
- Hislop, Donald (2005) **Knowledge Management in Organizations: A Critical Introduction**, New York: Oxford University Press.

- Horkheimer, M. - T. Adorno (1947) **The Dialectics of Enlightenment**, Londra: Verso (1979)
- Koç, U. ve E. Erdemir (2005) “Postmodernizm ve Komplekslik: Örgüt Kuramında Güncel Tartışmalar”, 4. **Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, 15-16 Eylül 2005, Sakarya Üniversitesi, s. 789-806.
- Kumar, Krishan (1995) **From Post-Industrial to Post-Modern Society: New Theories of the Contemporary World**, London: Blackwell.
- Lyotard, J. F. (1994) **The Postmodern Condition: A Report on Knowledge**, Manchester: Manchester University Press.
- Marcuse, Herbert (1964) **One Dimensional-Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society**, Boston, MA: Bacon Press.
- McAdam, Rodney – Sandra McCreedy (2000) “A Critique of Knowledge Management: Using a Social Constructionist Model”, **New Technology, Work and Employment**, 15: 2, 155-168.
- McKinlay, Alan (2002) “The Limits of Knowledge Management”, **New Technology, Work and Employment**, 17: 2, 76-88.
- Mitev, Nathalie N. (2006) “Postmodernism and Criticality in Information Systems Research”, **Social Science Computer Review**, 24: 3, 310-325.
- Mouzelis, N. (1967) **Organization and Bureucracy**, Chicago: Aldine.
- Nonaka I. - Takeuchi H. (1995) **The Knowledge-Creating Company**, Oxford University Press, New York, NY.
- Nurminen, Markku I. (1997) “Paradigms for Sale: Information Systems in the Process of Radical Change”, **Scandinavian Journal of Information Systems**, 9(1), 25-42.
- Scarbrough, Harry – Jacky Swan (2003) “Discourses of Knowledge Management and Learning Organization: Their Production and Consumption”, [(Eds.) Easterby-Smith, Mark - Marjorie A. Lyles (2003) **The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management**] içinde s. 495-512.
- _____ - _____ (2001) “Explaining the Diffusion of Knowledge Management and Learning Organization: The Role of Fashion”, **British Journal of Management**, 12: 1, 3-12.
- Schultze, Ulrike - Charles Stabell (2004) “Knowing What You Don’t Know? Discourses and Contradictions in Knowledge Management Research”, **Journal of Management Studies**, 41: 4, 549–573.
- Senge, Peter (1990) **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**, Doubleday/Currency, New York, NY.
- Stewart, T. A. (1997) **Intellectual Capital: The New Wealth Of Organizations**, Doubleday: New York, NY, USA
- Tiwana, Amrit (2003) **Bilginin Yönetimi**, Çev.: Elif Özsayar , İstanbul: Dışbank Kitapları.
- Von Krogh, Georg – Kazuo Ichijo – Ikujiro Nonaka (2002) **Bilginin Üretimi**, Çev. Günhan Günay, İstanbul: Dışbank Kitapları.
- Willmott, Hugh (2003) “Organization Theory as A Critical Science? Forms of Analysis and ‘New Organizational Forms’”, [(Eds.) Tsoukas, Haridimos - Christian Knudsen (2003) **The Oxford Handbook of Organization Theory**] içinde, s. 88-112.
- Yıldırım, Engin (2007) “Örgüt Kuramında Yeni Gelişmeler: Postmodern ve Eleştirel Bakış”, [(Eds.) Sargut, A. Selami - Şükrü Özen (2007) **Örgüt Kuramları**, Ankara: İmge Kitabevi] içinde, s. 379-406.
- _____ (2002) “‘Cogito Ergo Sum’dan ‘Vivo Ergo Sum’a Örgütsel Analiz”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2: 2, 155–186.

<http://scholar.google.com>

<http://portal.isiknowledge.com/portal.cgi>