

Emek Denetiminin Bir Aracı Olarak Örgüt Kültürü

*

Corporate Culture as a Labour Control Tool

Fuat Man

Özet

Hâkim işletme yönetimi literatüründe genellikle örgüt kültürü, çalışmanın ücretli çalışanlar-işverenler kutuplarından koparılarak işveren veya örgüt perspektifinden ne denli etkili bir araç olduğu şeklinde anlatılmaktadır. Örgüt cephesinden oluşturulan bu anlatı, verimliliği esas alıp örgüt çıkarlarını veya örgütün daha iyi bir performans sergilemesi için örgüt kültürünün rolüne vurgu yapar. Ancak örgüt kültürü, çalışanlar cephesinden bakıldığında çalışanların rızalarını sağlayan veya hegemonya oluşturan ideolojik bir aygıttan başka bir şey değildir. Dolayısıyla örgüt kültürünün anlamı, ona nereden bakıldığına bağlı olarak değişecektir. Sosyolojik düşünce her hangi bir kavrama sabit bir noktadan bakılmaması gerektiğini vaaz eder. Böylece bir olguya analitik bir bakış atmak mümkün olabilecektir. Bu çalışma örgüt kültürünün hegemonik karakterini öne çıkarmaya çalışan bir girişim olarak yazılmaktadır. Kuramsal tartışmalar ikincil kaynaklara dayandırılarak yapılacaktır. Sonuç olarak bu çalışma örgüt kültürünün 'doğal' değil 'yapay' bir icat olduğunu ve ideolojik bir fonksiyon ifa eden bir araç olduğunu öne sürmektedir.

Anahtar Kelimeler: örgüt kültürü, örgüt ideolojisi, hegemonya, emek kontrolü

Abstract

In mainstreams business management literature, corporate culture is being studied as how it's an effective tool for organization, separately from the nature of employee-employer poles. This organisation-oriented narrative emphasises 'corporate culture role' as a tool that promotes the interest and productivity of organisations. However, when looked at from the employees perspectives, corporate culture is no more than an ideological apparatus that produces consent of employees or generates hegemony. Thus, the meaning of the corporate culture will change according to the viewpoints. So, it will be possible to display an analytic view. This paper aims to focus on the hegemonic character of corporate culture. The theoretical debates in the paper will be done by existing literature. As a conclusion this paper put forward that corporate culture is not natural but artificial invention and is an ideological tool.

Anahtar Kelimeler: corporate culture, organisation ideology, hegemony, labour control

Giriş: Doğal-Yapay Ayırımı

Zygmunt Bauman (2004), sosyolojik düşünmenin ne olduğunu anlatmaya çalışırken bu tarz bir düşünmenin özelliklerinden birisini 'sabitlik karşıtı' olarak sunar. Yani sosyolojik yaklaşım belirli bir bakış açısını veya dünya yorumunu sabitlemekten (fixing) ziyade bu tarz sabitlikleri sorgular, onlara saldırır. Ancak bunu yapmaktaki amacı bu sabitlikleri yıkıp yeni sabitlikler kurmak değildir. Asıl amaç farklı perspektiflerden bakabilmeyi sunmaktır. Bu yapılamadığı zaman ise belirli 'sosyal inşaa'lar belirli sabitliklere dönüşür ve mitleşir. Sosyal bilim dünyasında birçok kavram birer 'paradigma'ya dönüşürken esasında sabitleşmektedir. Eleştirel sosyal bilim refleksi ise sabitlik karşıtı bir tutum takınarak bu kavramların esasında neleri ima ettiğini veya neleri örttüğünü açıklamaya çalışır. Bu düşünme tarzı aynı zamanda aşına olunan birçok kavram, olgu veya kuruma da yabancılaşmaya davet eder bizi. Bauman'ın (2011: 9) tabiri ile 'aydınlıkta saklanan' bu aşına olunan durumlara yabancılaşmak veya bilindik olanı bilinmez kılmak gerekmektedir. Ancak bu durumda üzerinde düşündüğümüz şeylerin 'doğal' değil, 'yapay' inşalar olduğunu ve aynı zamanda toplumda hangi fonksiyonlar ifa ettiğini görme imkanı elde etmiş oluruz.

Çalışma ilişkileri alanında oldukça önemli bir alanı işgal eden 'iş ve emek denetimi' meselesi bu çalışmada 'örgüt kültürü' ile ilişkilendirilerek ele alınacaktır. Burada örgüt kültürünün işlevlerinin neler olduğu sorusu 'iş denetimi' temasıyla birlikte yeniden sorularak yukarıdan bahsedilen 'eleştirel' refleksiyle yeniden cevaplandırılmaya çalışılacaktır. Bu cevap verilirken temelde rıza sağlamanın (hegemonya kurmanın) ideolojik aygıtlarından birisi olarak kültür ve örgüt kültürü unsuruna odaklanılacaktır.

Bauman (2004: 159), kültürün ne olduğu açıklamak için onu karşı bir kutupla ilişkilendirir: doğa. Bizler çoğu kişiye göre oldukça kısa boylu birini gördüğümüzde acıma duygusuyla yorumlar yaparız. 'Doğa veya tanrı hiç de cömert davranmamış' gibi. Ancak kilolu birisini gördüğü-

müzde hissettiğimiz duygu acıma duygusu değildir artık, onun yerine kızgınlık duyarız veya en azında yargılayıcı bir tavır takınırız. Örneğin ‘biracının teki veya oburun teki’ gibi yorumlar yaparız. Bu iki yorum arasındaki fark Bauman’a (2004: 160) göre insanların yapabileceklerine dair bilgimize ve neleri yapmaları gerektiğine yönelik inancımızdan kaynaklanır. Çünkü ilk örnekteki boy ‘adeta, doğanın temyizi olmayan bir hükmüdür. Hükmü feshetmenin ya da bozmanın bir yolu yoktur.’ Kilo meselesi ise daha kontrol edilebilir bir alanı ilgilendirmektedir. Bu ayırımın bizi götürdüğü nokta kültür noktasıdır. Buna göre ‘temyizi imkânsız’ doğal durumların karşı kutbunu oluşturan ve değiştirilebilir, manipüle edilebilir, inşaa edilebilir olan alan ‘kültür’ alanına girmektedir.

‘Kültür’ kelimesinin kökenine bakıldığında bu açıklamayı doğrulayan bir durumla karşılaşmaktayız. Kültür kavramının kökeni Latince’deki ‘cultura’ kelimesine dayanmaktadır. Birçok Avrupa diline giren bu kelime, ekin ya da hayvan yetiştiriciliği anlamına gelmekteydi. 16. Yüzyılın başlarından itibaren kelimenin orijinal anlamı hayvancılıktan insan gelişiminin sürecine; tarımsal ürün yetiştiriciliğinden zihin yetiştiriciliğine doğru bir genişlemeye uğradı (Thompson 1990: 124). Bu son anlam, bu çalışmanın asıl olarak vurgulamak istediği anlam ile çok yakın ilişkilidir. Aşağıda da tartışılacağı gibi burada kültür artık toplumu (ya da örgütü) belirli bir hale (formata) getirmek için kullanılabilecek etkili bir ideoloji konumundadır.

Demek ki ‘kültür’den bahsedildiğinde ‘ilahi’ bir kaynaktan değil yapay bir durumdan söz etmekteyiz. Ancak kültürün işlevine bakıldığında tam tersi bir durumla karşılaşmaktayız. Kültürün toplumsal rolünü yerine getirmesi çoğunlukla onun yapaylığı değil ancak ‘doğal bir şeymiş’ gibi algılanmasıyla ilgilidir. Bozkurt’un (2005: 89) verdiği bir örneği kullanalım¹. Bir Müslüman olarak yurtdışındasınız ve girdiğiniz ilk resto-

¹ Ya da şu soruları düşünelim: Kahvaltıda size köpek eti sunulsa ne hissedersiniz, üniversitede bir profesörün sadece şortla sınıfa gelip ders anlattığını görseniz tepkiniz ne olur... (Marsh ve Keating 2006: 26).

randa gördüğünüz ilk yemeği sipariş ediyorsunuz. Daha sonra yemeği nasıl bulduğunuza dair size sorulan soruya 'oldukça leziz' cevabını veriyorsunuz. Ancak size yediğinizin 'domuz eti' olduğu söylendiğinde ne hissedersiniz? Şayet domuz eti yememe konusunda duyarlılığınız varsa bu durumda son derece rahatsız olacağınızı tahmin etmek zor değil. Burada yapay ve doğal olan şeyler nelerdir? Yemeğin tadı leziz mi iğrenç mi? Bu her iki tanımlamayı yaptıran değişken nedir? Kültür burada son derece etkili 'gerçeklikler' oluşturan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu gerçekliğin o kültür içinde yüzen öznelere için geçerli olduğunu hatırlamamız gerekiyor. Yemeğin içeriğinin 'domuz eti'nden oluştuğunu öğrenen veya zaten bilen ve bu konuya duyarlı birisi yemeği muhtemelen 'iğrenç' olarak tanımlayacaktır ancak yan masada içeriği bilmesine rağmen büyük bir iştahla yemek yiyenlerin olduğunu varsayabiliriz. Demek ki bu farklı masalar için 'gerçeklik' tamamen farklı anlamlara gelmektedir ve bunu belirleyen şey ise kabaca 'kültür'dür. Ancak bu çalışmanın tartışma niyetinde olduğu şey hangi gerçekliğin daha 'gerçek' olduğu değil, bir kültürel atmosferde bulunanların o kültür tarafından 'gerçek' olarak tanımlanan durumları 'doğal' olarak kabul etmeleri. Bu nokta kaçınılmaz olarak bizi bir ideoloji olarak kültüre getirmektedir. Eğer yapay bir değişkenle gerçeklikler inşa edilebiliyorsa bunun iktidar ilişkilerinin olduğu her yerde (dolayısıyla toplumun her katmanında) işletilebileceği sonucunu çıkartmak kolay olacaktır. Dolayısıyla bu çalışmada örgütsel ortamda veya çalışma ilişkileri çerçevesinde kültürün nasıl bir doğal gerçeklik rolü oynayarak ideolojik bir fonksiyon ifa ettiği üzerinde durulacaktır.

Dominant Bir İdeoloji Olarak Kültür?

Kültürün 'toplulukları şekillendirme' anlamı bizi ideoloji kavramına getirmektedir. Toplumu şekillendirme yönelimi / motivasyonu modernliğin bir tezahürü olarak görülebilir ve bu motivasyon siyaset pratiğinin temelinde yer alan bir motif olduğu gibi sosyal teorinin de merkezi tar-

tışma konularından birisi olmuştur. Siyaset kurumu öteden beri toplumu bir hammadde veya işlenecek bir arazi parçası olarak görmüş (analoji için bkz. Bauman 2003) ve onu şekillendirmeye çalışmıştır. Bu bakışın sosyal teorideki karşılı grand teoriler / meta söylemler olmuştur. Modern ideolojiler bunun tipik örnekleridir ve kapsayıcı / kuşatıcı açıklamalar getirerek toplumu analiz etmeye çalışırlar.

Günümüz toplumlarının dominant bir kültürü veya ideolojileri bulunur mu yoksa bu toplumlar parçalı bir yapıya mı sahiptirler? Bu son derece tartışmalı soru kültürün yerine dair yapacağımız tartışmaya önemli bir zemin sağlayabilir. Bu soruya verilecek cevap, sosyal teorinin 'modern' ve 'post-modern' cephelelerinden verilecek cevaplara göre farklı olacaktır. Daha total yaklaşımlar modern toplumların (veya iktidarın veya iktisadi sistemin) kendilerini yeniden üretmelerini merkezi veya çekirdek bir ideolojinin varlığına bağlarlar. Post yapısalcı veya post-postmodern yaklaşımlar ise her türlü totalleştirici yaklaşıma karşı çıkarak daha parçalı yorumlar getirmektedirler. Dolayısıyla bu yaklaşıma tüm toplumu şekillendiren kuşatıcı ideoloji fikrine karşı mesafelidirler. Öyleyse kültüre veya ideolojiye hangi anlamla yaklaşacağız?

Öncelikle 20. yüzyılın son çeyreğine kadar bir toplumu veya formasyonu yeniden üretme noktasında ideolojilerin merkeziliğine vurgu yapan yaklaşımların önemli ölçüde belirgin olduklarını söylemek gerekiyor. Bu noktada vurgulanması gereken iki önemli isim Antonio Gramsci ile Louis Althusser'dir. Bu her iki ismin de temel sorunu –Marksist cepheden baktıklarından dolayı- kapitalist sosyal formasyonun nasıl olup da bir türlü yıkılmadığı (çünkü içinde buldukları paradigma böyle bir beklenti üzerine kuruluydu) veya bu formasyonun kendisini nasıl yeniden ürettiğiydi. Bu sorunu Gramsci, sosyal bilimlerin neredeyse tüm alanlarında artık kullanılmakta olan 'hegemonya' kavramıyla (Anderson, 2007; Gramsci); Althusser (2006) ise 'devletin ideolojik aygıtları' kavramıyla yanıtlamaya çalışır. Her iki yaklaşım da Ortodoks Marksist paradigmadan farklı bir yere konumlandırılabilir şekilde 'yumuşak' geçişlere odaklanır. Hegemonya temelde 'rıza' sağlamaya işaret

ederken; ideolojik aygıtlar söylemi de benzer şekilde bir yapının veya formasyonun kendini yeniden üretmesini 'üst yapılardaki' ideolojik katmana işaret ederek açıklamaya çalışır. Böylece esasında geleneksel Marksist paradigmadan farklı olarak 'üst yapının' önemine işaret edilmiş olmaktadır. Bunun anlamı, bir yapı oluşturmada ve bunu devam ettirmede ideoloji gibi kültürün de son derece etkili bir araç olduğudur. Metnin başına dönecek olursak, kültürü yapay bir inşa değil de doğal bir veri olarak kodlarsak veya sosyalleşmeyi bu mecrada yürütürsek kitlelerin rızasını elde etmek kaçınılmaz olacaktır. Rıza ise iktidar ilişkilerindeki asimetrinin devamını sağlayan en önemli unsurların başında gelir.

Bu makro çözümlemeyi veya akıl yürütmeyi daha küçük sosyal birimler için de sürdürmek bize örgüt kültürünün önemini gösterecektir. Örgütlerin doğasını veya yapısını bir topluma benzetecek olursak toplum için yapılan birçok çözümleme bu mikro toplumlar için de geçerli olabilir. Özellikle 'güç ilişkileri'nin çok yoğun olması ile topluma benzeyen örgütlerde güç dengelerinin (veya dengesizliklerinin), ilişkilerin yeniden üretilmesi için rıza üretimine ihtiyaç duyulacaktır. Burada ise bir örgüt kültür veya ideolojisi bu yeniden üretim noktasında hayati derecede önem arz edecektir. Çünkü kültür, sarmaladığı aktörlere bir kimlik giydirir ve onu kuşatır.

Burada sosyal bilimciler için büyük bir tuzak olan 'indirgemeciliğe' kapılmadan kültürün bir yapıyı yeniden üretme noktasındaki en önemli kaynakların başında geldiğini söylemek gerekiyor. Kültür şayet yapıyı yeniden üretiyorsa bu unsurun bir aile reisinden, küçük bir topluluğu yönetene; bir sendika yönetiminden ülke yönetimine ve tabii ki bir örgüt yönetiminde de kullanılması kaçınılmazdır. Yapının amacı neyse o amacın devamına hizmet edecek bir kültürün inşası kaçınılmaz olacaktır. Bu kültür sosyal birliğe/dayanışmaya vurgu yapabileceği (Durkheim için bkz. Lincoln ve Guillet 2006: 88-120) gibi politik anlamda birlik ve beraberliğe vurgu yapabilir. Örgütler için ise amaç bellidir. Elbette temel amacı kar elde etmek olmayan birçok örgütten bahsedilebilir. Ancak ana akım alanların başında gelen 'işletme yönetimi' disiplinin temel odağın-

daki örgütlerin 'kapitalist örgütler' yani kar elde etmek amacıyla kurulan örgütler olduğu malumdur. Weber'in 'bürokrasi' tezini alternatifler içindeki en etkili yaklaşım (Sennett 2009) olarak kullanımına sunduğu örgütler de bu örgütlerdir. Bu örgütlerin temel amaçlarının, modernliğin ideolojisinin tüm özelliklerini yansıttıklarını söylemek mümkündür. Şöyle ki; modernlik nasıl ki model bir 'modern özne' kurmuşsa benzer bir şekilde modern örgütler de bu özenin özelliklerini taşır. 'Homoeconomicus' olarak adlandırılan bu birey her davranışında, her karar alışında modern dönemde başvurulabilecek 'tek' kaynağa başvurur: akıl. Dolayısıyla bu özne rasyonel bir öznedir ve bu rasyonelliğin tanımlanma çerçevesi ise kendi faydasını azamileştirme güdüsüdür. Rasyonelliğin bu çerçevesi örgütler için de geçerlidir. Bir örgütün akılcı olarak tanımlanması ise örgütlenme şekline (Weber 2005) üretim tarzına ve personel rejimine (Taylor 2005; Fayol 2005) kadar tüm yönleriyle bu mantığın üzerine kurulu olmasından geçmektedir. Öyleyse örgütler için bu amacın önüne geçecek birçok potansiyel tehlikenin çeşitli yollarla engellenmesi gerekecektir. Bu engelleme metotlarının birçoğu kabaca 'örgüt kültürü' veya 'örgüt ideolojisi' başlığı altına girmektedir.

Emek Kontrolü

Tarihin Marksist yorumu kabaca 'çatışma' üzerine kuruludur. Marx ve Engels (2005: 46), bunu klişeleşecek bir biçimde Manifesto'da şimdiye kadarki tüm toplumların tarihinin sınıf mücadeleleri tarihi olduğunu belirtmişlerdir. Bu yaklaşımın kapitalist toplum için öne sürdüğü kutuplar ise çalışanlar kesimi (işçi sınıfı) ile sermaye sahiplerdir. Bu iki kesim tam da bu çalışmanın konusu oluşturan kültürün işler olduğu mekanlarda -örgütlerde- kesişirler. Bu noktada çalışanların kontrolü ile ilgili tarihsel gelişimi kısaca hatırlamak 'kültür' konusunda bize çok şey anlatacaktır.

Bilindiği gibi 'rasyonel' örgütlerin yaygınlaşması kapitalizmin kurumsallaşması (Wallerstein 2010; Braudel 2004; Huberman 2003;

Fülberth 2011) ile yakından ilgilidir. Avrupa'da kapitalizme geçiş sürecinde daha 'irrasyonel' bir yöntem olan 'putting out' (eve iş verme) sistemi temelde sermaye sahibinin hammaddeyi tezgah sahiplerine dağıtması ve daha sonra da biten mamulü toplamasına dayanmaktaydı. Ancak tahmin edileceği gibi bu yöntem hiç de akılcı değildi. Çünkü hem zaman, hem de hammadde kayıpları çok fazlaydı çünkü çalışmanın ve dolayısıyla çalışanın denetimi çok sınırlıydı. Özel yaşam ile iş yaşamının birbirinden kesin olarak kopmasının ilk nedeni bu irrasyonelliktir ve bu aynı zamanda ilk fabrikaların kurulmasının altındaki temel gerekçelerden birisidir. Çalışma ve çalışanları belirli bir süre bir çatı altında tutmak kontrolü ve dolayısıyla verimliliği (ve de kuruluş amacı olan karı) arttırıyordu. Bu ilk fabrikada uygulanan denetim daha despotik bir denetimdir ve temelde denetimin ilk anlamını çağrıştırır: çeşitli araçlarla çalışanın tehdidi. Ancak tıpkı modern iktidarın evrimi gibi bu denetim türü de yerini daha incelikli formlarla bırakmıştır. Buna Gramsci'nin bir kavramını (Anderson 2007) kullanarak 'hegemonik kontrol' denebilir. Şayet hegemonyadan bahsediliyorsa kültür veya ideoloji alanına gelmiş bulunuyoruz demektir.

Bu kavram kabaca zora dayalı yöntemleri değil, bir iktidarın odağındakilerin kendiliğinden kabullerini / rızalarını ima etmektedir. Dolayısıyla bir kimseye belirli tarzda bir davranış sergiletmek için onların başında sürekli denetçiler koymak yerine o davranışın gerekliliğine onu ikna etmek daha 'ekonomik' ve etkili bir seçenektir. Çalışanları, başka bir sınıfın aktörleri değil aynı geminin yolcuları olduklarını içselleştirmek bu amaca hizmet edecektir. Son yüz yıl içinde işletme yönetimi alanındaki gelişmelerin bu çizgiyi izlediğini söylemek mümkündür. Çalışanları kesinlikle 'kafa işi' yapanlardan ayrı tutan Taylor'un ilkeleri (bu ilkelerin kapsamlı bir eleştirisi için bkz. Braverman 2008) her ne kadar tüm canlılığı ile günümüzde de örgütlere hizmet etse (bkz. Stopwatch 2006) de söylem düzeyinde Taylor neredeyse 'iblis' ilan edilmiştir. Çünkü o insanı bir makine olarak görmekte; hareket ve zaman etütleri ise son derece mekanik bir alana işaret etmektedir. Taylor'un öldüğü yüzyılın sonuna

gelindiğinde onun ilkelerinin tam tersini söyleyen bir örgüt yönetimi yaklaşımı hakim paradigma konumuna gelmiştir. Bu yaklaşım çalışanların 'katılımını' teşvik ediyor, formel örgütü son derece esnetiyor ve hiyerarşik pozisyonları yarı-tanrısal bir konumdan onları çalışanların kolayca erişebileceği 'faniler' düzeyine indiriyor. Tüm bu süreci en iyi biçimde anlatan ve en çok kullanılan slogan 'biz bir aileyiz' jargonu olmuştur.

Örgüt Kültürü Nerede?

Kültürün veya örgüt kültürünün ne olduğunu anlatmaya çalışan metinler genelde maddi-maddi olmayan bir ayırımla kültürü anlatmaya çalışırlar. Ancak kültürün ideolojik fonksiyonu doğrudan bu maddi-olmayan boyutuyla ilgilidir. Bu, maddi yansımaların önemsiz olduğu anlamında gelmez ancak olsa olsa bu maddi boyut, maddi-olmayan alanın amacına hizmet eder, onu yeniden üretir veya onun yansımasıdır.

Başarılı bir örgüt kültürü, çalışanların kendilerini oraya ait hissetmelerini sağlar, kendi amaçları ile örgütün amaçlarının aynı olduğu sonucuna varmalarına, aynı gemide yolculuk yapan taraflar olduklarını içselleştirmelerine yol açar. Tüm bunlar ise 'hegemonik' bir kontrol sağlar. Örgüt atmosferinin buna uygun tasarlanması, iç mekandan, giyim-kuşamdan, söyleme kadar bir çok değişkenin kullanılması kültürün bu işlevini yerine getirmesinde etkili bir rol oynayacaktır.

Dolayısıyla kültürün nasıl ki toplumsal alanda sosyolojik bir kontrol işlevi varsa örgütlerde ise yukarıda da değinildiği gibi emek kontrolü işlevi bulunmaktadır. Bilindiği gibi Weberyen rasyonel bürokratik şemalandırma formel bir örgütü ima eder ve aynı zamanda formel bir kontrolü içerir (Weber 2005). Ancak örgüt kültürü ile ima edilen kontrol ise 'sosyal kontrol'dür ve O'Reilly ve Chatman'nın (1996: 160) ifade ettikleri gibi bu sosyal kontrol formel kontrolden daha etkili olabilir. Çünkü bahsedilen bu sosyal kontrol 'hegemonya' üreterek örgüt kültürün işletilme sebeplerinden birisi olan verimlilikle bağlantı kurmaktadır. Bu bağlantı hegemonyadaki rıza ile çalışanların içsel bir motivasyon edin-

melerine işaret etmektedir. Bu noktada örgüt kültürü 'örgüt ideolojisi' konumundadır ve çalışanlara aynı zamanda bir kimlik de giydirmektedir. Buradan yola çıkarak bu kimliğin çalışanlar tarafından ne kadar derinden içselleştirilirse örgütsel uzlaşmazlıkların da o denli aşağı düzeyde olduğunu söylemek kolay olacaktır.

Çalışma ilişkileri alanının özellikle İKY'nin, örgütlerin başarısı konusunda üzerinde durduğu en önemli konuların başında verimlilik meselesi gelir. Verimlilik konusu ise kaçınılmaz olarak 'motivasyon'u gündeme getirir. Çünkü 'insan' potansiyelinin en uç noktalara kadar kullanımının yollarını arayan kavram motivasyondur. Öyleyse motivasyonu harekete geçirecek bir atmosfer, örgütlerin öncelikli amaçları arasında olmalı. Motivasyon eksikliği ise modernliğin ideolojisinin ve bu ideolojinin oluştuğu çağdaki bir çok ilahi yorumun 'lanetli' olarak damgaladığı ve geleceğin muhtemel psikiyatrik hastalıklarından birisi olma ihtimali olan 'tembelliğe' işaret eder (Atalay, 2012: 7-11; Kılıç 2012: 12-15; Gezgin, 2012: 42-45). Örgüt kültürünün temel amacı, tüm örgüt vatandaşlarının aynı amacı içselleştirerek bu amaç etrafında motive olmalarıdır denebilir. Böyle bir durum hem verimlilik ve dolayısıyla kar anlamına gelir öte yandan ise emek kontrolünün 'hegemonik' bir biçimine işaret eder.

Sonuç Yerine Veya Eleştirel Bakış

Bu çalışmanın özet kısmında bahsedildiği gibi (sosyolojik yaklaşımı paylaşan) akademik bir çalışmanın tüm sabitlikleri sorgulaması gerekir. Bu, Amerika'nın tekrar keşfedilmesi anlamına gelmiyor veya tersten söylenecek olunursa Amerika'nın tekrar keşfinin bir zaman kaybı değil rutin dışına çıkmanın bir fırsatı olduğu anlamına geliyor. Şöyle ki, Bauman'nın (2004) kullandığı usta-çırak örneğini değiştirerek tekrarlayalım. Normalde bir şeyi yapmanın çok fazla sayıda yolu vardır. Ancak bir çırağı bir ustanın yanına verdiğinizde normalde çok farklı yöntemlerle bir pratiği gerçekleştirme potansiyeli usta karşısında güdük bir 'tek doğru yola' indirgenir. Usta o yolu denemiştir ve en etkili yol olduğunu

bulmuştur (burada herhalde 'bilimsel yönetim ilkeleri'ni hatırlamış olduk) dolayısıyla çırağa o yolu aktarır. Ustanın öğretisini kapan çırak artık çok farklı yollarla gerçekleştirebileceği pratiği yapmak için sadece bir yol biliyordur. Geri kalan yollar ihtimal dışıdır, çünkü çırak artık geri kalan tüm alternatifleri düşünme zahmetine ve gereğine katlanmaz.

Bu analogiyi düşünce tarzlarımız ve akademik etkinliklerimiz için de kullanabiliriz. Akademik uğraşlar çoğunlukla sonradan inşa edilen geleneklere uygunluk arz etmek için ayarlanan girişimlerden oluşur. Anthony Giddens (1995: 1-15), bunu sosyal teorideki geleneklerin oluşumunu hatırlatarak anlatır. Esasında 'o' değil de 'şu' akademik geleneğin sürekli tekrarlanması sonradan oluşturulan ve kendisini sürekli yeneden üreten bir döngünün sonucudur. Yani örneğin kültür konusunda veya ideoloji konusunda X şahsına veya onun bir teorisine müracaat ediliyorsa bu, elbette çalışmanın değerinin yanında, onun bir reflekse dönüşmesiyle ilgilidir. Tıpkı bu çalışmanın yukarıdaki satırlarında da yapıldığı gibi örneğin bürokrasiden bahsedildiğinde Weber'e atıf yapmak gibi. Bu yaklaşım elbette bir şeyleri tekrar keşfetmenin zahmetinden kurtarır ancak öte yandan sosyolojik düşünce için son derece ciddi bir tuzak olan 'alternatifleri es geçme' tehlikesi de barındırmaktadır. Dolayısıyla sosyal bilimciler bir yandan bir birlerini tekrarlayarak bir paradigma inşa ederken ortak bir dil inşa etme anlamında değerli bir şey yapmaktadırlar ancak öte yandan bu paradigma içine hapsolarak sosyal bilimin doğasında bulunması gereken 'eleştirel olma' niteliğini yitirmelidirler.

Bu anlamda eleştirelilik (veya sosyolojik düşünmek) her hangi bir olgunun veya durumun analizinde analitik çerçevenin boyutunu genişletme iddiasındadır. Bu ise kavrayış düzeyimizi derinleştirecek bir yaklaşımdır. Bu çalışmada yapılmaya çalışılan şeyin bu olduğu söylenebilir. Burada ana akım yaklaşımların genelde işletme perspektifinden sundukları bakış açısının dışına çıkılarak 'örgüt kültürü'ne, onun işgücünün denetiminde ideolojik bir fonksiyon ifa ettiğine dikkat çekerek hegemonik bir araç olarak bakılmıştır. Böylece hem bu ideolojik aracın

hangi taraftan (işletme yönetimi) kullanıldığına dikkat çekilmek istenmekte hem de kültürün veya örgüt kültürünün esasında 'doğal' değil yapay bir inşa veya Hobsbawm'ın (2003: 1) gelenek için işaret ettiği gibi onun bir 'icat' tarafının da olduğu anlatılmak istenmiştir. Dolayısıyla kültürden veya örgüt kültüründen bahsedildiğinde onun 'doğal' bir faktör değil, belirli amaçlar doğrultusunda yer yer icat girişimlerinden, yer yer inşa pratiklerinden ve bazen de sosyal etkileşimlerden oluşan bir kodlar ve değerler manzumesinden bahsedildiği unutulmamalıdır.

Kaynaklar

- Althusser, Louis (2006). **Yeniden Üretim Üzerine**, Çev. Alp Tümertekin, Işık Ergüden, İstanbul: İthaki
- Anderson, Perry (2007). **Gramsci: Hegemonya Doğu-Batı Sorunu ve Strateji**, Çev. Tarık Günersel, İstanbul: Salyangoz
- Atalay, Hakan (2012). *Motivasyon Eksikliği Bozukluğu*, **Psikeart: Tembellik**, Sayı. 24, Kasım Aralık 2012 içinde sf. 6-11
- Bauman, Zygmunt (2003). **Yasa Koyucular ile Yorumcular: Modernite, Postmodernite ve Entelektüeller Üzerine**, Çev. Kemal Atakay, İstanbul: Metis
- Bauman, Zygmunt (2004). **Sosyolojik Düşünmek**, Çev. Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı
- Bauman, Zygmunt (2011). **Akışkan Modern Dünyadan 44 Mektup**, Çev. Pelin Siral, İstanbul: Habitus
- Bozkurt, Veysel (2005). **Değişen Dünyada Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kuramlar**, İstanbul: Aktüel
- Braudel, Fernand (2004). **Maddi Uygarlık (3 Cilt)**, Çev. M. Ali Kılıçbay, Ankara: İmge
- Braverman, Herry (2008). **Emek ve Tekelci Sermaye**, Çev. Sinan Acioğlu, İstanbul: Kalkedon
- Fayol, Henri (2005). **Genel ve Endüstriyel Yönetim**, Ankara: Adres

- Fülberth, Georg (2011). **Kapitalizmin Kısa Tarihi**, Çev. Sadık Usta, Ankara: Yordam
- Gezgin, İsmail (2012). *Çalışmak Yorar*, **Psikeart: Tembellik**, Sayı. 24, Kasım-Aralık 2012 içinde sf. 42-45
- Giddens, Anthony (1995). **Politics, Sociology and Social Theory: Encounters with Classical and Contemporary Social Thought**, Stanford: Stanford University Press
- Gramsci, Antonio (2009). **Hapishane Defterleri**, Çev. Adnan Cemgil, İstanbul: Belge
- Hobsbawm, Eric (2003). *Introduction: Inventing Traditions*, **The Invention of Tradition**, Ed. Eric Hobsbawm, Terence Ranger, içinde sf. 1-15, Cambridge: University Press
- Huberman, Leo (2003). **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, Çev. Murat Belge, İstanbul: İletişim
- Kılıç, Emine Zinnur (2012). *Tembellik Psikiyatrik Bir Tanı Olur mu?*, **Psikeart: Tembellik**, Sayı. 24, Kasım Aralık 2012 içinde sf. 12-15
- Lincoln, James ve Didier Guillot (2006). *A Durkheimian View of Organizational Culture*, **Social Theory at Work**, Ed. Mark Korczynski, Randy Hodson ve Paul Edwards içinde sf. 88-120, NY: Oxford University Press
- Marsh, Ian ve Mike Keating (2006). **Sociology: Making Sense of Society**, Harlow: Pearson / Prentice Hall
- Marx, Karl ve Friedrich Engels (2005). **Komünist Parti Manifestosu**, Çev. Yılmaz Onay, İstanbul: Evrensel
- O'Reilly, Charles A., Chatman, Jennifer A. (1996). *Culture as Social Control: Corporations, Cults, and Commitment*, **Research in Organizational Behavior**, Vol. 18, pp. 157-200
- Sennett, Richard (2009). **Yeni Kapitalizmin Kültürü**, Çev. Aylin Onacak, İstanbul: Ayrıntı
- Stopwatch (2006). **Stopwatch: The story of the man who changed our lives with a stopwatch**, Kikim Media & Quest Production. (Taylorizm üzerinde bir belgesel)
- Taylor, Frederick W. (2005). **Bilimsel Yönetimin İlkeleri**, Ankara: Adres
- Thompson, John B. (1990). **Ideology and Modern Culture**, Stanford: Stanford University Press
- Wallerstein, Immanuel (2010). **Modern Dünya Sistemi (3 Cilt)**, Çev. Latif Boyacı, İstanbul: Yarn

Weber, Max (2005). **Bürokrasi ve Otorite**, Ankara: Adres

Yrd. Doç. Dr. Fuat Man: Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
öğretim görevlisi.

İletişim: fuatman@sakarya.edu.tr