



Akademisyenlerin Örgüt Kavramına İlişkin Metaforik Algıları¹

Tuğba ERHAN^{1*}

¹ Asst. Prof. Dr., Süleyman Demirel University, Isparta, Türkiye

Geliş Tarihi/Received: 13.02.2022
Kabul Tarihi/Accepted: 04.03.2022

Doi:10.31200/makuubd.1072964
Araştırma Makalesi/Research Article

ÖZET

Çalışanların örgütte geçirdikleri zaman göz önünde bulundurulduğunda örgüte ilişkin algıları kolayca şekillenebilmektedir. Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin “örgüt” kavramına ilişkin algılarını metaforlar aracılığıyla ortaya çıkartmaktır. Çalışma grubu 78 akademisyenden oluşmuştur. Araştırmada nitel araştırma yönteminin bir deseni olan olgubilim kullanılmıştır. Veriler çalışma grubunun “örgüt” ile ilgili algılarını ortaya çıkartmak için ürettikleri metaforları ve bu metaforların mantıksal dayanak ve gerekçelerini yazabilecekleri yarı yapılandırılmış formlar aracılığıyla toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi ile analiz edilmiş ve Morgan (1986)’ın kategorileri referans alınarak, makine olarak örgüt, kültür olarak örgüt, organizma olarak örgüt, akış/dönüşüm olarak örgüt, sanal ortam olarak örgüt, politik sistem olarak örgüt, ruhsal hapisane olarak örgüt ve beyin olarak örgüt olmak üzere 8 kategori altında tanımlanmıştır. Çalışma grubu tarafından en fazla tekrarlanan metaforlar, aile ve ekip işi olmuştur. Üretilen metaforların büyük çoğunluğu örgüt ile ilgili olumlu çağrışım yapmaktadır.

Anahtar kelimeler: Örgüt, Akademisyenler, Metafor, Algılar.

Metaphorical Perceptions of Academicians on the Concept of Organization

ABSTRACT

The employees’ perceptions towards the organization can be shaped easily when the time that they have been spending in the organization is considered. The study aims at revealing the

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’nun 18.01.2022 tarihli ve 116/20 sayılı kararı ile alınmıştır.

perceptions of academicians about the concept of "organization" through metaphors. The working group consisted of 78 academicians. Phenomenology, which is a pattern of qualitative research method, was used in the research. The data were collected through semi-structured forms in which the working group could write the metaphors they produced to reveal their perceptions about the "organization" and the logical basis and justifications of these metaphors. The collected data were analyzed by content analysis and with reference to Morgan's (1986) categories which was defined under 8 categories, organization as a machine, organization as a culture, organization as an organism, organization as flux/transformation, organization as a virtual environment, organization as a political system, organization as a psychic prison, organization as the brain. The most repeated metaphors by the working group were family and teamwork. Most of the metaphors produced have positively associated with the organization.

Keywords: Organization, Academicians, Metaphor, Perceptions.

1. GİRİŞ

Söz bilimin önemli bileşenlerinden olan metaforların sadece günlük konuşmalarda değil son yıllarda artan bir şekilde akademik yazında da kullanıldığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmaların ağırlıklı olarak sosyal bilimlerde psikoloji, sosyoloji, felsefe, işletme gibi çok farklı alanlarda ve geniş bir yelpazede ele alındığı ve özellikle karmaşık, soyut ve çok yönlü kavramların nasıl algılandığına ve yorumlandığına dair yeni anlayışların geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçladığı görülmektedir.

Moberg Torp (2018) özellikle işletmecilik alanında artan sayıda araştırmacı ve danışmanın, organizasyon teorisi, organizasyonel iletişim, liderlik ve yönetim, organizasyonel gelişim ve organizasyonel davranış alanlarında metaforlarla ilgilenmeye başladığını, metaforların hem teorisyenler hem de araştırmacılar tarafından örgütleri analiz etmek ve incelemek için; danışmanlar ve uygulayıcılar tarafından ise problem çözme ve örgütsel gelişim bağlamında amaçlı olarak kullanıldığını ifade etmektedir. Yazarın bu ifadesiyle örtüşen bir şekilde hem ulusal hem de uluslararası yazında örgüt, örgüt kültürü, örgütsel değişme gibi örgütsel konularda yapılan metaforik çalışmaların sayısında artış olduğu görülmektedir (Ada & Gürcan, 2021; İtkin & Nagy, 2014; Weaver, 2015; Yılmaz & Polat, 2012). Bununla birlikte örgüt ile ilgili yapılan metaforik çalışmaların büyük kısmının teorik incelemeler olduğu görülmektedir. Weaver (2015) çalışmasında metaforların örgütleri tanımlamak ve hatta örgütsel sorunların teşhisine rehberlik etmek için kullanıldığını, Leblebici (2008) örgüt kavramıyla ilgili çalışma yapan araştırmacı ve uygulayıcıların hemfikir olduğu, ortak ve bütün özellikleri ile açık

bir şekilde ifade edilen bir “örgüt” kavramı henüz bulunmadığını, metaforların genel olarak sosyal bilimlerde özelden ise örgüt kuramları açısından olguları anlamada önemli bir yeri olduğunu ve metaforların olguları açıklamada sahip olduğu bu gücün ortaya çıkartılabilmesi için alan araştırmalarının yapılması gerektiğini ifade etmektedirler. Tohidian ve Rahimian (2019) da metaforların dünyayı nasıl anladığımızı dair farklı bir görüş ve vizyonu yansıttığını, bu potansiyel araçların kullanılmasının örgütler gibi karmaşık ve çelişkili bir olgu hakkındaki algımızı ve anlayışımızı ortaya çıkartmak için verimli olabileceğini ifade etmektedir. Bu gerekçelerden yola çıkılarak bu çalışmada Morgan (1986)’ın metaforları referans olarak kullanılarak akademisyenlerin “örgüt”e ilişkin algıları katılımcı akademisyenlerin ürettikleri metaforlar yoluyla ortaya çıkartılmaya çalışılacaktır. Araştırma alanı olarak akademisyenlerin seçilmesinde önemli bir etken akademik ortamın karmaşık bir örgütsel yapılanmaya sahip olmasıdır (Ölçer & Koçer, 2015). Bu nedenle karmaşık bu yapının akademisyenler için ifade ettiği anlamın ortaya çıkartılmasının hem araştırmacı hem de uygulayıcı rolünü üstlenen akademisyenler için önemli olduğu düşünülmektedir. Yapılan yazın taramasında konunun ele alındığı bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu bakımdan da çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Metafor kavramının Türkçe karşılığı Türk Dil Kurumu Sözlüklerinde “meczaz” olarak yer almaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2022). Aynı sözlükte meczaz kavramı ise, “bir ilgi veya benzetme sonucu gerçek anlamından başka anlamda kullanılan söz” ve “bir kelimeyi veya kavramı kabul edilenin dışında başka anlamlara gelecek biçimde kullanma, metafor” olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2022). Encyclopædia Britannica (2022)’da metaforun teşbihten farklı olarak aslında birbirine benzemeyen iki varlık arasındaki bir karşılaştırmayı ima ettiği ve bu karşılaştırmaların “gibi” veya “olduğu gibi” kelimeleriyle işaret edilen açık bir karşılaştırma olduğu yer almaktadır. Ansiklopedide ayrıca bir metaforun amacının, iki farklı nesnenin özdeşleştirilmesi veya kaynaştırılmasıyla makul ve sıradan bir karşılaştırmadan niteliksel bir sıçrama yaparak, her ikisinin de özelliklerinden pay alan yeni bir varlık yaratmak olduğu ifade edilmektedir (Encyclopædia Britannica, 2022). Dolayısıyla, metaforun bir kavram, olay, durum ve/veya eylem hakkında yeni anlayışlar üreten yaratıcı bir araç, dinamik bir anlam oluşturma süreci olduğu söylenebilir.

Akademik çalışmalarda metaforların Lakoff ve Johnson (1980)’ın “Yaşadığımız Metaforlar” kitabından sonra büyük ilgi gördüğü ve yazarların bu çalışmalarında ortaya

koydukları “Çağdaş Metafor Teorisi” ile birlikte disiplinler arası birçok çalışmada merkezi bir rol üstlendiği ifade edilmektedir (Şener & Erdem, 2011). Kövecses (2010), aynı zamanda Lakoff ve Johnson (1980)’in kitaplarında saydıkları bazı özellikler nedeniyle metaforlarla ilgili yerleşik inanca karşı çıktıklarını ifade etmiştir. Söz konusu çalışmada sayılan özellikler şu şekildedir: a) Metafor, kelimelerin değil, kavramların bir özelliğidir; b) metaforun işlevi yalnızca sanatsal amaçlar değil, belirli kavramları daha iyi anlamaktır; c) metafor genellikle benzerliğe dayalı değildir, d) metafor sadece özel yetenekli insanlar tarafından değil, sıradan insanlar tarafından günlük yaşamda zahmetsizce kullanılır ve e) metafor gereksiz ama hoş bir dilsel süs olmaktan uzak, insan düşüncesinin ve akıl yürütmesinin kaçınılmaz bir sürecidir (Kövecses, 2010).

Yazında metaforlarla ilgili bu bakış açısının oldukça önemli bir savunucusu ve yazdığı “Images of Organization” (1986) adlı eserinde örgütlerle ilgili bilgi ve teori geliştirme konusunda yapılandırmacı bir görüş öne süren, bu bağlamda çığır açan Gareth Morgan olduğu ve Morgan’ın yaptığı metaforik analiz, örgütleri analiz etmek ve “örgüt teorisinin gelişimini felsefi ve sosyolojik bir bağlama yerleştirmek” için en ilgi çekici yaklaşımlardan birisi olarak kabul edildiği söylenmektedir (Tohidian & Rahimian, 2019). Weaver (2015) da birçok yazar tarafından belirli örgütsel sorunların daha iyi ele alınabilmesi için metaforlar önerirken Morgan (1986)’ın ve Lakoff ve Johnson (1980)’in eserlerini referans noktaları olarak kullandığını ifade etmektedir.

Yazında referans noktası olarak kabul edildiği söylenen, hatta örgütlerle ve örgütlerin nasıl çalıştığıyla ilgilenen danışman, araştırmacı ve/veya yöneticilerin “mutlaka okuması gerektiği” (Lawley, 2001) ifade edilen eserinde Morgan (1986), tüm örgüt ve yönetim teorilerinin durumları ve olguları kısmi yollarla görmeye, anlamaya ve hayal etmeye ikna eden, örtük imgelere veya metaforlara dayandığını iddia etmektedir. O’na göre metaforlar içgörü yaratır ama aynı zamanda çarpıtılırlar, güçlü yönleri vardır ama onların da sınırlamaları vardır (Morgan, 1986). Metaforlar, görmenin yollarını yaratırken, aynı zamanda görmemenin yollarını da yaratırlar, bu nedenle, çok amaçlı bir bakış açısı veren tek bir teori veya metafor olamaz ve yapılan her şeyi yapılandırmak için “doğru bir teori” olamaz (Morgan, 1986). Morgan (1986)’ın bakış açısına göre, organizasyonlar belirsizlikler ve paradokslarla öne çıkar. Dolayısıyla, metaforlar bireylerin bu belirsizlikleri ve paradoksları yorumlamaları, anlamaları ve kabul edebilmeleri için uygun araçlardır. Morgan (1986) söz konusu çalışmasında örgütü; makine, beyin, organizma, kültür, ruhsal hapisane, politik sistem, akış/dönüşüm ve egemenlik aracı metaforlarıyla açıklamıştır.

Makine Metaforu: Bu metafor klasik örgüt teorisinin bir yansıması olarak bürokratik örgütlerin ve bilimsel yönetimin temelidir ve artan verimliliğe ve emeğin maksimum kullanımına vurgu yapar (İtkin & Nagy, 2014). Bu metaforda örgüt, herbiri belirlenmiş rolleri oynayan, açık ve net görev tanımları olan birbiriyle bağlantılı parçalardan oluşan bir makine olarak hayal edilir (Morgan, 1986).

Beyin Metaforu: Bu metafordaki amaç, beynin işleyiş süreci ve çalışma prensibi ile örgüt arasında bağlantı kurabilmektir (Yılmaz & Polat, 2012). Bu bakış açısında örgüt, merkezi ve merkezi olmayan özellikleri, karmaşık öğrenme sistemleri ve bilgi işleme modellerini birleştiren çok yönlü ve holografik birimler olarak kabul edilmektedir (İtkin & Nagy, 2014). Bu bağlamda bilgi sistemleri ve öğrenen örgütler bu metaforla ilişkilendirilebilir (Yılmaz & Polat, 2012).

Organizma Metaforu: Bu metaforun ana teması belirli bir çevrede örgütün varlığını sürdürmesidir (Leblebici, 2008). Bu metaforda örgütler canlı organizmalara benzeyen ve adaptasyon, esneklik ve örgütün içinde bulunduğu ortamın önemi ile hayatta kalması ve büyümesi gereken açık sistemler olarak kabul edilir (İtkin & Nagy, 2014). Örgütlerin canlı organizma olarak ele alınması, bir örgütün birbiriyle uyumlu alt sistemlerden oluşan belirli bir yapıya sahip olduğu fikrini çağırır, dolayısıyla bu bakış açısı, örgütleri gelişme, hayatta kalma ve hatta ölme yeteneği olmayan cansız aygıtlar olarak varsayan makine metaforuyla taban tabana zıttır (Tohidian & Rahimian, 2019).

Kültür Metaforu: Bu metafor örgütleri, “değerler, gelenekler ve âdetler gibi paylaşım unsurlarıyla yaratılan ve sürdürülen anlamlar örüntüsü” olarak ele alır (Alpaslan Danışman, 2015). Kültür, metafor görünümünde ele alındığında hiçbir şeyin dışında değildir, tüm örgütün içine nüfuz eder böylece örgüt kültürü, örneğin, resmi örgütsel yapılarda, stratejik planlarda, idari sistemlerde vb. ifade edilir ve yeniden üretilir (Alvesson, 2002). Bir örgüt içindeki kültür, anlam yaratmak, fikirleri paylaşmak, içgörü kazanmak ve daha iyi iletişim kurmak için bilinçli çabalara ihtiyaç duyan sürekli bir süreç olarak görülür, kültürel metaforlar gerçekliği şekillendirip dönüştürdüğü için paylaşılan gerçekliğin yaratılması yoluyla, ortak anlam sistemleri üreten süreçlere ilişkin bir anlayış edinmenin temeli elde edilir (Tohidian & Rahimian, 2019). Yılmaz ve Polat (2012)’e göre örgütlerde toplam kalite yönetimi kültür metaforu ile ilişkilidir.

Ruhsal Hapishane Metaforu: Ada ve Gürcan (2021) bu metaforu örgüt üyesinin, örgütteki çalışma arkadaşları, yöneticileri, liderleri ve diğer bütün örgüt çalışanları ile

bilinçsizce girdiği ve daha sonra da farketmediği örtük anlaşmanın sonucunda kendisini sınırlandıran engellerin oluştuğu psikolojik bir durum olarak ifade etmişlerdir. Dolayısıyla bu metafor, yöneticilerin ve liderlerin insanları ve grupları etkileyen bu bilinçsiz faktörler hakkında bir anlayışa ulaşmalarına yardımcı olur ve örgütlerde meydana gelen olumsuz etkilerin ve zorlukların nasıl kontrol edileceğine ve bunlarla nasıl başa çıkılacağına dair içgörüler sunar (Tohidian & Rahimian, 2019).

Politik Sistem Metaforu: Örgütlerin politik sistemler olarak görülmesi, onların rasyonel ve bütünlük birlikler olarak ele alınması yerine, farklı amaç ve çıkarlara sahip çeşitli insanlardan oluşan gevşek yapılar olarak görülmesi anlamına gelmektedir (Yılmaz & Polat, 2012). Morgan (2011)'a göre, örgütler politik sistemler olarak görülmeye başlandığında, örgütün otokrasi ve demokrasi, Makyavelizm, cinsiyet, ırksal ve sosyal güç dengesizlikleri, sömüren ve sömürülen grupların görüntüleri, güç oyunları gibi imajlarına bakılacaktır.

Akış/Dönüşüm Metaforu: Bu metafor; örgütlerin kaos, karmaşıklık, paradoks, çelişki, içe dönüklük, dinamik denge, kelebek etkisi ve kriz gibi yönlerine odaklanmaktadır (Itkin & Nagy, 2014; Lawley, 2001). Cobo ve diğerlerine (2012) göre değişim ve dönüşümü yansıtan örgütler ortamdaki değişim ve evrime uyum sağlamak için değişen ve gelişen örgütlerdir; dolayısıyla bir bakıma iç ve dış çevreye bağlıdır (Tohidian & Rahimian, 2019).

Egemenlik Aracı Metaforu: Bu metaforda örgütler çoğunluğun azınlık için çalıştığı ve azınlığın çoğunluk üzerinde tahakkümünü sağlayan araçlar olarak görülmektedir (Leblebici, 2008). Tohidian ve Rahimian (2019) bu metaforun, örgüt içindeki bazı üyelerin diğerleri üzerinde otoriter bir etkiye sahip olduğunu ima ettiğini ve bu bakış açısı politik sistem metaforu ile ilgili olduğunu ifade etmektedir. Ancak yazarlara göre, politik sistem metaforu güce mutlaka olumsuz bir şey olarak değil, örgütün doğasında olan ve tüm insan etkinliklerini içeren bir olgu olarak bakarken, egemenlik daha çok endişeyle ilgilidir.

3. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, akademisyenlerin “örgüt”ü nasıl algıladıklarını metaforlar aracılığıyla ortaya koymaktır. Bu temel amaca bağlı olarak cevap aranan araştırma soruları şu

şekildedir: “Akademisyenler örgütü nasıl algılıyorlar?”, “akademisyenler örgütü metaforlar aracılığıyla nasıl ifade ediyorlar?”, “akademisyenlerin ürettikleri metaforlar hangi kavramsal kategoriler altında toplanmaktadır?”.

3.2. Araştırmanın Deseni

Örgütün katılımcılar için nasıl bir anlam ifade ettiğinin anlaşılabilmesi için bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış ve araştırma sorularına uygun olarak araştırmanın deseni olgubilim (fenomenoloji) olarak belirlenmiştir. Olgubilim deseni “bir kişinin kendisi ve dış dünyaya ait olgulara (sosyal durum ve olaylara) ilişkin kendine özgü anlamlarını ortaya çıkarmaya ve bir duruma ilişkin algısını ortaya koymaya çalışır” (Sığırı, 2018). Bu çalışmada katılımcılara özgü anlamları ortaya çıkartılmaya çalışılan olgu “örgüt”tür. Metaforlar aracılığıyla katılımcıların örgüte yükledikleri ortak anlamlar ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, “metaforlar incelenmek istenen kavramların nasıl algılandığının ortaya çıkartılmasına katkı sağlar ve anlaşılması ve ifade edilmesi zor olan kavramı betimlemek ve açıklamak için kullanılabilir” (Ekici, 2016).

3.3. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 78 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

Özellik	Değişken	f	%
Cinsiyet	Erkek	49	62,8
	Kadın	29	37,2
Yaş	21-25	3	3,8
	26-30	7	9
	31-35	17	21,8
	36-40	27	34,6
	41-45	17	21,8
	46-50	6	7,7
	51 ve üstü	1	1,3
Unvan	Profesör	4	5,1
	Doçent	14	17,9
	Dr. Öğretim Üyesi	18	23,1
	Öğretim Görevlisi	29	37,2
	Araştırma Görevlisi	13	16,7
Toplam		78	100,0

Buna göre, 49 katılımcı (%62,8) erkektir. Yaş aralığına bakıldığında 36-40 yaş aralığında bulunan katılımcı sayısı (27 kişi, %34,6) ilk sırada yer almaktadır. Öğretim görevlisi

(29 kişi, %37,2) ile Dr. Öğretim Üyesi (18 kişi, %23,1) unvanına sahip katılımcılar çalışma grubunun büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma grubunda yer alan katılımcılara “örgüt...gibidir, çünkü...” yazan ve demografik bilgilerinin de yer aldığı yazılı bir form internet aracılığıyla gönderilmiştir. Formda araştırmanın amacı ve “metafor” kavramı ve işlevi ile ilgili bilgi verilmiş, veriler aynı yöntemle toplanmıştır. Araştırma ile ilgili etik onay Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 18.01.2022 tarihli ve 116/20 sayılı kararı ile alınmıştır. Veri toplama formunda yer alan “gibidir” ve “çünkü” ifadeleri metaforik çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. “Gibi” ifadesi metaforun konusu ve kaynağı arasındaki ilişkiyi açıklamak için, “çünkü” ifadesi ise, üretilen metafor için bir dayanak ve/veya metafor konusunda bir gerekçe sunmak için kullanılmaktadır” (Ayduğ vd., 2018). Verilerin analizinde metafor ve metaforun gerekçesi birlikte değerlendirilmektedir.

Verilerin analizinde Maxqda 18 (nitel yazılım) nitel veri analiz programı kullanılmıştır. Veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Tümevarımsal içerik analizi kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan “tümevarımcı” bir yaklaşımdır (Sığırı, 2018). Analiz, kodlama ve ayıklama, örnek metafor derleme, kategori geliştirme ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları olmak üzere 4 adımda gerçekleştirilmiştir (Yıldız & Ertürk, 2019).

Kodlama ve ayıklama aşamasında katılımcılar tarafından üretilen metaforlar kod olarak, demografik bilgiler değişken olarak tanımlanmıştır. Daha sonra metaforlar ve gerekçeleri okunarak kaynak ve gerekçe bakımından değerlendirilmiştir. Örnek metafor derleme aşamasında kodlanan metaforlar gözden geçirilerek örnek metafor listesi oluşturulmuştur.

Kategori geliştirme aşamasında üretilen metaforlar kaynak ve gerekçeleri bakımından karşılıklı olarak değerlendirilerek birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen metaforlar bir araya getirilmiş ve kategoriler oluşturulmuştur. Kategoriler oluşturulurken Morgan (1986)’ın metaforları referans olarak alınmış ancak analizleri sınırlandırmamıştır. Dolayısıyla, katılımcıların ürettikleri bazı metaforlardan yola çıkılarak, Morgan (1986)’ın eserinde yer almayan “sanal ortam” kategorisi oluşmuştur. Bu aşamada, üretilen bazı metaforların gerekçesi değerlendirmesi sonucu iki farklı kategoriye dahil edilmiştir. Örneğin “örgüt efsane bir futbol takımı gibidir çünkü uyum, ekip çalışması, liderlik, eşgüdüm gerektirir” ifadesinde yer alan

Metaforların kod bulutuna bakıldığında, aile, ekip işi, beden, evim, orkestra metaforlarının merkezde olduğu ve diğerlerine göre dikkat çektiği görülmektedir. Katılımcılar tarafından üretilen tüm metaforlar Tablo 2’de alfabetik sıralamayla verilmiştir.

Buna göre katılımcılar tarafından üretilen metaforlarda ilk iki sırayı aile (n=7) ve ekip işi (n=5) metaforları almıştır. Beden, evim, orkestra ve puzzle metaforları aynı tekrar sayısı (n=3) ikinci sırayı almış, karınca topluluğu, makine, navigasyon ve saat metaforları ise bunları takip etmiştir (n=2).

Tablo 2. Katılımcıların ürettikleri metaforlar

METAFORLAR	f	%	METAFORLAR	f	%
2.Ailemiz	1	1,28	İskelet	1	1,28
Ağaç	1	1,28	Jenga Oyunu	1	1,28
Ağır Hasarlı Araba	1	1,28	Kanat	1	1,28
Aile	7	8,97	Kaos	1	1,28
Beden	3	3,85	Kara Delik	1	1,28
Bir Makinenin Çarkları	1	1,28	Karınca Topluluğu	2	2,56
Bitirilmiş Bir Yapı Boz	1	1,28	Karmaşık Bir Bilgisayar Ağı	1	1,28
Büyük Etkinlikler	1	1,28	Kilim	1	1,28
Carbon Bileşikleri	1	1,28	Koyun Sürüsü	1	1,28
Cenaze Taşımak	1	1,28	Kurumumuz	1	1,28
Çatı	1	1,28	Makine	2	2,56
Çok Katlı Düğün Pastası	1	1,28	Medeniyet	1	1,28
Çok Malzemeli Leziz Bir Yemek	1	1,28	Mevsimler	1	1,28
Düz Bir Yapı	1	1,28	Navigasyon	2	2,56
Efsane Bir Futbol Takımı	1	1,28	Orkestra	3	3,85
Eğlenceli Bir İş	1	1,28	Otomatik Saat	1	1,28
Ekip İş	5	6,41	Puzzle	3	3,85
Ekmek Tekneniz	1	1,28	Saat	2	2,56
Eldiven	1	1,28	Sahnelenen Bir Oyun	1	1,28
Elmas	1	1,28	Su	1	1,28
Ev	1	1,28	Tiyatro Sahnesi	1	1,28
Evim	3	3,85	Usta Başı	1	1,28
Futbol Takimi	1	1,28	Uzay Mekiği	1	1,28
Garantör	1	1,28	Vücut	1	1,28
Gıdalarla Alınan Vitamin	1	1,28	Whatsapp Grubu	1	1,28
Hayat	1	1,28	Yaşamın Bir Parçası	1	1,28
Homojen	1	1,28	Zaman	1	1,28
İnternet	1	1,28	Zor Olanı Bir Arada Tutmak	1	1,28
			Kodlanmış BELGELER	78	100,00

4.2. Metaforlardan Oluşan Kategoriler

Katılımcıların ürettikleri metaforlardan kategoriler oluşturulurken Morgan (1986)'ın çalışmasında yer alan metaforlar referans olarak alınmıştır. Ancak verilerin analizi aşamasında ifade edildiği gibi, bu durum kategorilerin oluşumunu sınırlandırmamış, katılımcıların metaforlarından Morgan'ın metaforlarında yer almayan “sanal ortam olarak örgüt” kategorisi oluşmuştur. Ayrıca, Morgan'ın metaforlarından olan “egemenlik aracı olarak örgüt” kategorisi ile ilişkilendirilebilecek herhangi bir katılımcı metaforu yorumlanmamıştır. Verilerin analizi sonucu tanımlanan kategoriler içerdikleri metafor sayısına göre sıralanarak Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Kategori listesi

KATEGORİ LİSTESİ	f	%
Makine Olarak Örgüt	42	53,85
Kültür Olarak Örgüt	20	25,64
Organizma Olarak Örgüt	7	8,97
Akış/Dönüşüm Olarak Örgüt	3	3,85
Sanal Ortam Olarak Örgüt	3	3,85
Politik Sistem Olarak Örgüt	2	2,56
Ruhsal Hapishane Olarak Örgüt	1	1,28
Beyin Olarak Örgüt	1	1,28
Egemenlik Aracı Olarak Örgüt	0	0,00
Kodlanmış BELGELER	78	100,00

Buna göre, içerdiği metafor sayısına göre ilk iki sırada 42 metafor ile (%53,85) “makine olarak örgüt” ve 20 metafor ile (25,64) “kültür olarak örgüt” kategorileri yer almaktadır. Bu iki kategori üretilen toplam metaforların %79,49'lük kısmını oluşturmaktadır. Bu iki kategoriden sonra sırasıyla 7 metafor ile “organizma olarak örgüt” (%8,97), 3'er metafor ile (%3,85) “akış/dönüşüm olarak örgüt” ve “sanal ortam olarak örgüt”, 2 metafor ile “politik sistem olarak örgüt” (%2,56) ve 1'er metafor ile (%1,28) “ruhsal hapishane olarak örgüt” ve “beyin olarak örgüt” kategorileri yer almıştır. “Egemenlik aracı olarak örgüt” kategorisi içinde hiçbir metafor tanımlanmamıştır. Kategorilerin içerdiği metaforlar ve bazı örnekleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Kategorilerin içerdiği metaforlar ve örnekleri

Kategoriler	Metaforlar	Katılımcı İfadeleri
Makine Olarak Örgüt	Ağır hasarlı araba (1), beden (3), bir makinenin çarkları (1), bitirilmiş bir yap boz (1), cenaze taşımak (1), çok katlı düğün pastası (1), düz bir yapı (1), efsane bir futbol takımı (1), ekip işi (5), eldiven (1), futbol takımı (1), garantör (1), homojen (1), iskelet (1), jenga oyunu (1), karınca topluluğu (2), kilim (1), makine (2), navigasyon (2), orkestra (3), otomatik saat (1), puzzle (3), saat (2), sahlelenen bir oyun (1), tiyatro sahnesi (1), uzay mekiği (1), vücut (1), zaman (1)	<p>“Örgüt çok katlı düğün pastası gibidir çünkü hiyerarşik olarak planlanması ve oluşturulması gerekir”.</p> <p>“Örgüt saat gibidir çünkü herkes görevini doğru yaparsa işler”.</p> <p>“Örgüt beden gibidir çünkü her parçanın bir görevi vardır”.</p> <p>“Örgüt cenaze taşımak gibidir çünkü herkesin bir yükü vardır”.</p>
Kültür Olarak Örgüt	2. ailemiz (1), aile (7), büyük etkinlikler (1), çatı (1), ekmeğin tekniği (1), ev (1), evim (3), kanat (1), kurumumuz (1), medeniyet (1), yaşamın bir parçası (1), zor olanı bir arada tutmak (1)	<p>Örgüt çatı gibidir çünkü içindekileri korur ve barındırır”.</p> <p>“Örgüt aile gibidir çünkü güven verir”</p> <p>“Örgüt aile gibidir çünkü aile bireyleri gibi konum, tecrübe ve yaş farkı gözetmeden birlik, beraberlik ve özveri ile birlikte hareket edilmelidir”.</p> <p>“Örgüt kanat gibidir çünkü uçacak gücü bulamadığında seni destekler”</p>
Organizma Olarak Örgüt	Ağaç (1), elmas (1), gıdalarla alınan vitamin (1), hayat (1), koyun sürüsü (1), mevsimler (1), su (1)	<p>“Örgüt koyun sürüsü gibidir çünkü herkes zamanla birbirine benzer, birbirine karışmaz. Çoğu zaman artan bir nüfusa sahiptir”.</p> <p>“Örgüt gıdalarla alınan vitamin gibidir çünkü nasıl ki vitamin vücudun büyüyüp gelişmesi için önemlidir, organizasyon da işin daha iyi yapılabilmesi için gereklidir”.</p>
Akış/Dönüşüm Olarak Örgüt	Carbon bileşikler (1), eğlenceli bir iş (1), kaos (1)	<p>“Örgüt carbon bileşikler gibidir çünkü aynı atomların farklı konfigürasyonları çok farklı maddeleri ortaya çıkarır”.</p> <p>“Örgüt kaos gibidir çünkü kuralları sen koyamazsın”</p>
Sanal Ortam Olarak Örgüt	İnternet (1), karmaşık bir bilgisayar ağı (1), whatsapp grubu (1)	<p>“Örgüt internet gibidir çünkü artık uzaktan herkese, herşeye erişebiliyoruz”</p> <p>“Örgüt whatsapp grubu gibidir çünkü herkes yazar, arar, istekte bulunur”</p>
Politik Sistem Olarak Örgüt	Ustabaşı (1), efsane bir futbol takımı (1)	“Örgüt ustabaşı gibidir çünkü size ne yapacağımızı öğretir”.
Ruhsal Hapishane Olarak Örgüt	Kara delik (1)	“Örgüt karta delik gibidir çünkü herşeyi ve herkesi içinde soğurur”.
Beyin Olarak Örgüt	Çok malzemeli leziz bir yemek (1)	“Örgüt çok malzemeli leziz bir yemek gibidir her katılımcının potansiyelini ortaya çıkaracağı ortam yaratıldığında ekibe güç ve tat katacaktır”.

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada akademisyenlerin “örgüt”ü nasıl anladıkları ve anlamlandırdıkları katılımcıların ürettikleri metaforlar aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Bunun için çalışma

grubunu oluşturan 78 katılımcıdan toplanan veriler analiz edilmiştir. Katılımcıların ürettikleri metaforlara bakıldığında en fazla tekrarlanan metaforların, aile ve ekip işi olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Nalçacı ve Bektaş (2012) öğretmenlerin okul kavramına ilişkin algılarını metaforlar aracılığıyla ortaya çıkartmayı amaçladıkları çalışmalarında en fazla tekrarlanan metaforun aile/ev/yuva metaforu olduğunu ifade etmişlerdir. Ada ve Mercan (2021) da çalışmalarında örgüt kavramı için en çok ifade edilen metaforlardan birisinin “aile” olduğunu belirtmişler ve araştırmacılar bu metaforu ayrı bir kategori olarak tanımlamışlardır. Bu bulgudan yola çıkarak katılımcılar için “örgüt”ün aile gibi, olumlu duygular uyandıran bir yer olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada üretilen 78 metaforun içerik analizi sonucunda sekiz kategori oluşmuştur. Kategoriler yazında birçok çalışma tarafından referans olarak kabul edilen Morgan (1986)’ın örgüt metaforları çerçevesinde oluşturulmuştur.

42 metaforla “makine olarak örgüt” kategorisi bu çalışmada en fazla metaforun tanımlandığı kategori olmuştur. Ekip işi, beden, orkestra, saat, makine, navigasyon, otomatik saat, çok katlı pasta, puzzle, tiyatro sahnesi gibi metaforlar katılımcıların örgütü; birden fazla kişinin (ekip işi) önceden belirlenmiş kural, prosedür, yetki, sorumluluk ve rollerle (saat, makine, çok katlı pasta, puzzle, tiyatro sahnesi) belirlenmiş amaçlara ulaşmak için (navigasyon), ortak çabaların yapıldığı (orkestra, beden) yerler olarak algıladıkları şeklinde yorumlanmıştır. Bu kategori altında tanımlanan metaforların, genellikle örgüt içinde eylemlerin ve faaliyetlerin başarılı olmasının, belirlenmiş kurallar ve prosedürler çerçevesinde rasyonel esaslara bağlı olduğunu ifade eden klasik yapısalcı kuramlarla (Leblebici, 2008) örtüştüğü söylenebilir. Ayrıca, Ada ve Gürcan (2021)’in ifade ettiği “örgüt denildiği zaman genellikle, belli bir düzene sahip, belirli parçalar arasındaki düzenli ilişkilerden oluşan bir durum algılandığı” yorumunun da bu kategorinin metaforlarıyla uyumlu olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada oluşan ikinci kategori 20 metaforla “kültür olarak örgüt” olmuştur. Kategori içinde tanımlanan aile, evim, yaşamımızın bir parçası metaforları katılımcıların örgütü ortak paylaşılan değerlerin barındırıldığı bir yer olarak algıladıklarını göstermiştir. Bu kategori içinde tanımlanan ve en fazla tekrarlanan aile (n=7) metaforu, bu çalışmada ortak yaşam alanı, ortak değerler, paylaşım olarak ele alınmış ve kültürel bir unsur olarak yorumlanmıştır. Benzer şekilde Lawley (2001) aile metaforunu kültür olarak örgüt başlığı altında saymıştır. Ancak, Ada ve Gürcan (2021) çalışmalarında aile metaforunun önemine değinerek, kültür kategorisi altında tanımlamayıp ayrı bir kategori olarak sunmuşlardır.

Çalışmanın üçüncü kategorisi ağaç, elmas, vitamin, su gibi metaforların tanımlandığı “organizma olarak örgüt” kategorisi olmuştur. Bu metaforlardan yola çıkarak katılımcıların örgütleri, canlı birer varlık (ağaç) olarak, hayatta kalmaya çalışan (vitamin), birbirine bağlı parçalardan oluşan (ağaç) bir bütün olarak algıladıkları şeklinde yorumlanmıştır. Bu bakımından, örgütün modern dönemin yaşamını sürdürebilmek için gerekli faaliyetleri yerine getiren canlı bir sistem (Alpaslan Danışman, 2015) olarak görünmesiyle uyumaktadır.

Karbon bileşikleri, kaos ve eğlenceli bir iş metaforlarının tanımlandığı akış/dönüşüm kategorisi bu çalışmanın diğer bir kategorisidir. Bu durum bazı katılımcıların örgütü değişken ve dinamik bir yapı olarak algıladıklarını göstermiştir.

Bu çalışmanın diğer bir kategorisi, internet, karmaşık bir bilgisayar ağı, whatsapp grubu metaforlarının tanımlandığı “sanal ortam olarak örgütler” kategorisidir. Bu kategori, bu çalışmanın katılımcılarının ürettiği metaforlardan yola çıkılarak ilk kez oluşturulan bir kategoridir. Buradan hareketle, katılımcıların dijital çağın gereklerinden birisi olarak artık örgütleri dijital varlıklar olarak algıladıkları yorumlanmıştır.

“Politik sistem olarak örgüt”, “ruhsal hapisane olarak örgüt” ve “beyin olarak örgüt” kategorileri bu çalışmanın en zayıf kategorileri olmuştur. Benzer şekilde, Ada ve Gürcan (2021)’in çalışmalarında da politik sistem olarak örgüt ve ruhsal hapisane olarak örgüt kategorilerinin en düşük sayıda metaforu içerdiği görülmektedir. Ancak beyin olarak örgüt kategorisiyle ilgili bu çalışmanın bulgusunun yazında yapılmış bazı çalışmalarla uyummadığı görülmektedir. Yılmaz ve Polat (2012)’in çalışmalarında beyin olarak örgüt kategorisinin daha üst sıralarda yer aldığı ve daha fazla metaforun üretildiği görülmektedir. Özellikle eğitim alanında çalışan akademisyenlerden oluşan katılımcıların beyin olarak örgüt kategorisiyle ilişkili daha fazla metafor üretmesi beklenmekle birlikte bu bulguda akademik ortamın hiyerarşik yapılanmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, örgütlerin akademisyenler tarafından sanal bilgi sistemleri olarak algılanmaya başlanmasının, dolayısıyla sanal ortam olarak örgüt algısının da etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada örgütü tahakküm ve egemenlik aracı olarak algılayan katılımcı metaforu yorumlanmamıştır. Buradan hareketle katılımcıların örgütü azınlığın çoğunluk üzerindeki tahakkümünü sağladığı araçlar olarak görmedikleri anlaşılmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgularla akademisyenlerin örgütü çoğunlukla belirlenmiş hedeflere ulaşmak için ortak ve paylaşılan değerler ve anlayışlar etrafında, rol ve görevleri

tasarlanmış, yapılandırılmış araçlar olarak gördükleri anlaşılmıştır. Yine katılımcıların büyük bir kısmının örgütü olumlu bir yapı olarak algıladığı, çoğunlukla hapisane veya tahakküm aracı olarak görmediği anlaşılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen ve yazında daha önce yer almayan sanal ortam olarak örgütler kategorisi ile yazına katkı sağladığı düşünülmektedir. Katılımcılar artık örgütleri dijital bilginin ve dijital çalışmanın olduğu sanal sistemler olarak algılamaya başlamıştır. Bu algının ilerleyen zamanlarda artacağı ve daha fazla sayıda örgüt üyesinin örgütü sanal ortamlar olarak algılamaya başlayacağı düşünülmektedir.

Tohidian ve Rahimian (2019), metaforlar ve örgüt konusuyla ilgili literatüre ve çalışmalara göz atıldığında yapılan çalışmaların çoğunun teorik çıkarımları ve yönleri tartıştığını, uygulamalı olarak örgütsel metaforların incelendiği araştırmalara nadiren rastlandığını ifade etmektedirler. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umut edilmektedir. Bununla birlikte gelecekte farklı sektör çalışanlarıyla, farklı yöntemlerle, daha fazla katılımcıyla yapılacak çalışmalarla konu ile ilgili daha fazla bilgi elde edilmesi sağlanabilecektir.

ÇATIŞMA BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

REFERENCES / KAYNAKLAR

Ada, N., & Gürcan, N. (2021). Örgütler ve yönetime farklı perspektiflerden bakmak: Metaforlar. İçinde N. Ada (Ed.), *Küresel dünyada sosyal bilimler: sanat, toplum devlet ve yönetim içinde* (ss. 9-33). Literatürk Academia: İstanbul.

Alpaslan Danışman, S. (2015). Metaforların örgüt ve yönetim araştırmalarındaki yeri: Ontolojik, epistemolojik ve metodolojik kabuller ışığında bir değerlendirme. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(9), 45-64.

Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. SAGE Publications Ltd.

Arastaman, G., Öztürk Fidan, İ., & Fidan, T. (2018). Nitel araştırmada geçerlik ve güvenilirlik: Kuramsal bir inceleme. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 37-75.

Ayduğ, D., Himmetoğlu, B., & Bayrak, C. (2018). Okul müdürlerinin mizah tarzlarına ilişkin öğretmenlerin metaforik algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 108-130. <http://doi:10.14689/issn.2148-2624.1.6c2s6m>

Cobo, A., Rocha, R., Vanti, A. A., & Schneider, G. (2012). Fuzzy clustering: Application on organizational metaphors in Brazilian companies. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 9(2), 197-212. <http://doi:10.4301/s1807-17752012000200001>

Ekici, G. (2016). Biyoloji öğretmeni adaylarının mikroskop kavramına ilişkin algılarının belirlenmesi: Bir metafor analizi çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 615-636.

- Encyclopædia Britannica. (2022). Erişim tarihi: 08.01.2022, <https://www.britannica.com/art/metaphor>
- İtkin, H., & Nagy, M. (2014). Theoretical and practical use of metaphors in organizational development and beyond. *Pannon Management Review* 3(4), 37-72.
- Kövecses, Z. (2010). *Metaphor: A practical introduction*. New York: Oxford University Press.
- Lawley, J. (2011). Metaphors of organization, part I. *Effective Consulting*, 1(4). Erişim tarihi: 06.01.2022, https://www.researchgate.net/publication/200047909_Metaphors_of_Organisation_-_Part_1
- Leblebici, D. N. (2008). Örgüt kuramında paradigmlar ve metaforlar. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 345-360. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28424/302724>.
- Moberg Torp, S. (2018). *Metaphors in organization*. In R. L. Heath, & W. Johansen (Eds.), *The international encyclopedia of strategic communication* (pp. 1-5). Boston: Wiley-Blackwell, John Wiley & Sons, Inc. <https://doi:10.1002/9781119010722.iesc0110>.
- Morgan, G. (1986). *Images of organization*. Newbury Park, CA: Sage Publications Inc.
- Morgan, G. (2011). Reflections on images of organization and its implications for organization and environment. *Organization & Environment*, 24(4), 459-478. <https://doi:10.1177/1086026611434274>
- Ölçer, N., & Koçer, S. (2015). Örgütsel iletişim: Kocaeli üniversitesi akademik personeli üzerine bir inceleme. *Global Media Journal TR Edition*, 6(11), 339-383.
- Sığı, Ü. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Şener, E., & Erdem, R. (2011). Bir metafor: Örgütsel patoloji. 5. *Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi* (ss.73-82), Fethiye.
- Tohidian, I., & Rahimian, H. (2019). Bringing Morgan's metaphors in organization contexts: An essay review. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1587808>
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022). Erişim tarihi: 08.01.2022, <https://sozluk.gov.tr/>.
- Weaver, R. (2015). Metaphors impact daily decisions by managers and leaders. *Global Journal of Business Research*, 9(4), 1-16.
- Yıldız, K., & Ertürk, R. (2019). Yönetici ve lider kavramlarına ilişkin öğretmen görüşleri: Bir metafor çalışması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4), 1190-1216. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2019.19.47159-574232>
- Yılmaz, S., & Polat, S. (2012). Organizational metaphor perceptions of primary school administrators and teachers towards the institution they work for. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 55, 669-678 <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.550>