

---

# **Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları Çerçevesinde Bir Durum Çalışması: “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı”**

*Emine ŞENER<sup>1</sup>*

---

## **A Case Study into The Critical Management Studies in Turkey: Workshops on Critical Perspectives in Management (CPM)**

### **Extended Summary**

The main purpose of critical management studies, which emerged as a UK-centered understanding in the 1990s, is to criticize the management. The basic argument of this understanding in terms of practice and knowledge as a whole is that there is something wrong with the management and thus it must be changed (Akella, 2008). Critical management studies compel scholars in the field of management sciences to step out of traditional comfort zones.

It has been ten years since Alakavuk’s saying (2010) “critical theory-based perspectives could be considered irrelevant as regards Turkish academics or may even be seen as a luxury for Turkey.” Throughout this period, it has been established that critical perspective is not a luxury, but a problem of paradigm, and that the main source of this problem stems from the academic staff with inadequate perspectives on the philosophy of science.

In this study, the objective is to analyze and assess “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshop”, which was organized by the Isparta School, from the perspective of critical studies in management in Turkey.

"Critical Perspectives in Management (CPM) Workshop" of critical studies in management from the perspective of Turkey aimed to analyze and evaluate. Answers to the following questions have been sought in this research:

1. How is the general outlook of the “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshops”?
2. How in what way do “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshops” contribute to critical management studies in Turkey?
3. Do “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshops” have the

---

<sup>1</sup> Doç. Dr. Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

quality to respond to critical management studies?

The research is of a descriptive qualitative nature. Case study method was chosen as the method in the study. In this study, the *holistic single-case pattern* was adopted from among various case study designs. The aim of this election from the perspective of critical theory discussed how critical management studies in Turkey and reveals continued. The aim of this selection was to manifest how critical management studies are handled and maintained in Turkey from the perspective of critical theory.

As the only unit of analysis in this study as part of critical management studies, “Critical Perspectives in Management (CPM) Workshop”, conducted regularly in Turkey by Isparta School since 2017, has been determined. The main reason for choosing CPM workshops as the unit of analysis is that the event is held regularly and that it is the only event with the main purpose of evaluating the management from a critical perspective.

Document analysis method was used for data collection in the research. The obtained data were analyzed through descriptive analysis. Descriptive analysis is carried out by evaluating the introductory findings in the processing of data that does not require in-depth analysis. In short, the data have been presented to the audience in an organized and interpreted manner by classifying them in accordance with the predetermined themes.

When evaluated in the context of critical management studies, CPM workshops are not only a scientific activity contributing to the field, but also an effort to create an academic culture within Isparta School. The attitude displayed before, during and after the workshops can be described as a level that all academic units should reach in terms of academic productivity. That the workshop results were published as a book is thought to have a triggering effect on the dissemination of critical management studies in Turkey. In addition, it can be said that workshops with different perspectives have come about since the first workshop and that new studies could be carried out with the same performance during this process. However, with the exception of the fourth one, the fact that other workshops have been limited only to the SDU (Suleyman Demirel University) and that other universities were not included in the process can be considered as a weakness. However, any participation from different fields and universities can strengthen the workshops. In this respect, it can be said that these workshops have created an atmosphere, giving the impression that they have been stuck into their own shells, doing their jobs quietly. It can be argued that this situation distinguishes it from the followers of critical theory and those who conduct critical management studies, because the basic aim is to create an ambiance with a loud voice but not screaming too much. In line with this descriptive manner, CPM workshops, as the critical paradigm with a different color or version, are said to have found a position in Turkey.

Considering its content and application, the motto of critical management studies is embodied in these words: “Provoke, shock and be aggressive” (Akella, 2008).

In Turkey, even if certain end-point studies relating to power, politics and control and undesirable situations within the organization have been carried out and published so far, this motto is not valid for CPM workshops. In terms of general approach, it can be said that a more lenient approach has been adopted rather than an aggressive one. Yet, it still continues to remain within the area of interest of critical management studies.

Critical management studies, which are considered as an umbrella term combining many perspectives on the common denominator of challenging mainstream approaches and striving towards radical transformation (Goldman, 2016), continue to transform paradigmatically. CPM workshops are also an initiative in Turkey with the potential of molding and exhibiting their paradigmatic position.

Isparta School, an institution that strives for the institutionalization of CPM workshops, can be considered as a milestone in the historical and cultural differentiation in Turkey, ignoring the domination of mainstream management efforts and offering an opportunity to come up with original products as well as allowing new things to be said.

**Key Words:** Critical Management, Critical Management Studies, Isparta School, Critical Perspectives in Management Workshop

## Giriş

*“Cehennemde, hükümdarı ziyaret eden ulema için ayrılmış eşsiz bir vadi vardır.  
Erdemli âlim, adaletsiz hükümdarları veya yöneticileri ziyaret etmemelidir.  
Adil bir hükümdarı ziyaret edebilir,  
ancak boyun eğmeden ve kınanacak bir şey yaptığını görürse onu kınamalıdır;  
eğer korkarsa, sessiz kalabilir, ama onu hiç ziyaret etmemek daha iyi olur.  
Bir hükümdar tarafından ziyaret edildiyse,  
selamına karşılık vermeli ve onu erdeme teşvik etmelidir.  
Ancak ondan tamamen uzak durmak daha iyi olur.”<sup>2</sup>  
(İmam Gazali [1058–1111]; Hourani, 2013: 205)*

Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanının gelişmesinde karşılaşılan temel sorunların ne olduğu, bu alanda çalışan akademisyenler (Berkman, 2009; Çoşkun, 2009; Üsdiken, 2002) tarafından zaman zaman ele alınsa da sorunun etiyojisini derinlemesine inceleyip, çözüm merkezli yaklaşımlar sergilen çalışmaların (Papatya, 2019; Özbilgin ve Erbil, 2018) sayısı çok fazla değildir. Bu durum, yönetim alanında günübürlük, genel geçer ve baskın yöntem kültürüne su taşıyan çalışmaların artmasına yataklık etmektedir. Ancak yönetim çalışmalarındaki baskın yöntem kültürü ne yazık ki gerçekliği kavramaya yetmemektedir (Özbilgin ve Erbil, 2018). İşin en can alıcı kısmı ise yönetim çalışmaları alanındaki baskın yaklaşım, evrensel değil daha çok Kuzey Amerika’nın baskın sosyal bilim paradigması (Üsdiken, 2002) olmasına rağmen herhangi bir eleştiriye maruz kalmadan benimsenmeye devam etmektedir. Fakat bu konuya, çalışmalarında her

<sup>2</sup> Bu ifadelerle, yönetim düzeyinde eleştirel ve dönüştürücü bir yaklaşım kültürünü benimsemiş köklü bir geçmişe sahip olduğumuzu hatırlatmak gayesi ile yer verilmiştir.

fırsatta parmak basarak, eleştirel bir yaklaşım sergileyen, Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanına yeni bir varsayımlar kümesi ekleyerek paradigma dönüşümüne katkı sağlayan Coşkun (2009), “*Yönetim-organizasyon ders kitaplarında biçim ve ideoloji*” adlı çalışmasında;

“İktisat, sosyoloji, felsefe hatta dil ve edebiyat gibi alanlarda zengin bir düşünsel ve ideolojik seçenekler yelpazesine dayalı eleştirel söylem varken, yönetim organizasyon ders kitaplarının salt liberal-kapitalist ideolojiye dayalı tasarlanması, bu alanın bir disiplin olma ve eleştirilerden beslenerek palazlanma imkânını daraltmaktadır” (s. 241).

Vurgusuyla yönetim alanında eleştirel yaklaşımın ders kitaplarında da nasibini bulamadığını belirtmektedir. Coşkun (2009), ders kitaplarında eleştirel yönetim çalışmalarından söz edilmediğini de dile getirmektedir. İncelediği Türkçe kitapların hiçbirinde Marx’a veya Feminist düşünce gibi “eleştirel” seçeneklere atıfta bulunulmadığını tespit etmesinin yanında, bir adım daha ileri giderek, “*Türk akademisyenler, yıllardır ABD ve Avrupa şirketlerinin sorunlarına çare ararlar’ tespiti bir kere daha haklılık kazanmaktadır.*” demektedir. Benzer tespit ve kaygılarla hareket eden bu çalışmanın yazarı, araştırmacı araştıracağı konuyu tespit ederken temel motivasyonu nedir? sorusuna bilim sosyolojisi bağlamında cevap aramaya devam etse de, bu çalışmada, yukarıda ifade edilen, Türkiye’de yönetim araştırmalarında eleştirel yaklaşımın eser miktarda yer almasını bir yönetim hastalığı olarak değerlendirmesi nedeniyle, bu hastalığın tedavi arayışına ilişkin çabasıyla, henüz kurumsallaşma sürecinde olan “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (Yönetim) Çalışmaları” acaba Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmalarına nasıl ve ne biçimde katkı sağlamaktadır? Eleştirel yönetim çalışmalarına cevap oluşturabilir bir nitelik sergilemekte midir? sorularına cevap aramaktadır. Böylece hem çabanın neliği hem de nasıl geliştirilebileceği yine eleştirel olarak ortaya konulmuş olacaktır. Bu amaçla, öncelikle eleştirel kuram, eleştirel yönetim çalışmaları ve Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları literatüre dayalı olarak sunulmuş, ardından bütüncül tek durum deseni olarak tasarlanan araştırmacının sonuçları ve değerlendirmesine yer verilmiştir.

### **Eleştirel Kuram/Yaklaşım**

Eleştirel yaklaşım, neo-Marksizm (emek süreci teorisi, Frankfurt eleştirel teori okulu, Gramsci’nin hegemonya teorisi), yapısalılık sonrası, yapıbozumculuk, edebi eleştiri, feminizm, psikanaliz, kültürel çalışmalar ve çevrecilik gibi bir dizi farklı görüşü kapsamaktadır. Adorno, Horkheimer, Marcuse, Habermas’ın ideolojik görüşlerine dayanan eleştirel yaklaşım, sosyolojik girişimin anlamını araştırır ve "ne için bilgi" ve "kim için bilgi" gibi soruları yanıtlamakla ilgilenir (Akella, 2008). Eleştirel yaklaşım, kendi içinde kimi zaman birbirleriyle çelişen çok farklı kuramlardan da beslenmektedir (Alakavuklar, 2012). Marcuse (2015), “*Tek boyutlu insan*” adlı eserinde, eleştirel kuram için şöyle demektedir:

“Bir kuram ki, toplumu insan koşulunu iyileştirmek için kullanılmış ya da kullanılmamış ya da kötüye kullanılmış sığalarının ışığında çözümlemektedir. Ama böyle bir eleştiri için ölçünler nelerdir? Hiç kuşkusuz değer yargıları bir rol oynar. Toplumu örgütlemenin yerleşik yolu olanaklı başka yollar

karşısında, insanın varoluş için savaşımını hafifletmek için daha iyi şanslar sundukları düşünülen yollar karşısında ölçülür” (s. 10).

Marcuse aynı eserinde eleştirel kuramların özde, insan yaşamının değerli olduğu ve verili bir toplumda, insan yaşamının iyileştirilmesi için yol ve araçların mevcut olduğu yargılarını içerdiğini ifade etmektedir. Bu nedenle eleştirel yaklaşım, hâkim ideolojilerin etkisi altında bilimsel bilginin geliştirilmesinin karşındadır. Çünkü hâkim ideoloji, taraflı ve yanıltıcı sübjektifliklere gebe bu nedenle çoğunlukla, güçlü tarafın sorunlarını ve ilgilerini dile getirir (Şener, 2020). Eleştirel kuramcılar bize söylemimizin satır aralarını okumaya ve hem orada olan hem de olmayan şeyleri sorgulama cesaretini verirler. Özellikle eleştirel kuramcılar endişeleri dile getirir, örgütsel ve sosyal güç ilişkilerinin varlığını ve sonuçlarını görünür kılan sorular sorar (Caproni, 2004).

Kendi içinde, başlangıçtan itibaren, farklı dönemlere ayrılan eleştirel kuram büyük oranda Marksist düşünceyi yaymak amacıyla, Weber ve Freud gibi sosyal düzene ve hâkim ideolojiye duruş sergileyen teorisyenlerin de görüşlerinden beslenen, 1923 yılında Felix Weil tarafından Frankfurt Üniversitesi bünyesinde kurulan Frankfurt Okulu ile özdeşleşmiş durumdadır.

İlk dönem Frankfurt Okulu program çalışmasının temel hedeflerinden biri, Marx'ın öngördüğü devrimin neden gerçekleşmediğini açıklamaktır. Frankfurt Okulu'nun çabaları büyük ölçüde modern kapitalizmin kültürel, ideolojik ve teknolojik çekicilikleri tarafından işçi sınıfının nasıl güçsüzleştirildiğini anlamak çabasıdır. Bu amaçla, Freudcu psikanalitik teoriyi ve sosyolojinin diğer kollarını birleştirmişlerdir (Adler, Forbes ve Willmott, 2007). Bu dönemin başlıca araştırmacıları; Max Horkheimer, Theodor Adorno, Herbert Marcuse, Walter Benjamin, Friedrich Pollock ve Eric Fromm'dur. İkinci dönem Frankfurt Okulu, 1950'lerden itibaren ortaya çıkan özgürleşmeye paralel olarak, söylemsel iletişime ve dilin kullanımına odaklanmıştır. Bu dönemin en önemli isimleri ise Jürgen Habermas ve Alfred Schmidt'tir. Üçüncü dönem Frankfurt Okulu ise Habermas'ın 1994 yılında emekliye ayrılmasından bu yana, Axel Honneth öncülüğünde, ne yapılabilir? sorusuna cevap arayan, eylem odaklı bir stratejiyi savunmaktadır (Keskin, Akgün ve Koçoğlu, 2016).

Yukarıda sözü edilen yönleri ile eleştirel kuram, yönetim ve örgüt çalışmalarına özgün ve özgür bir alan yaratma potansiyelini hâlâ korumaktadır.

### **Eleştirel Yönetim Çalışmaları**

1990'larda İngiltere merkezli bir anlayış olarak ortaya çıkan eleştirel yönetim çalışmalarının ana amacı yönetimi eleştirmektir. Temel savı ise bir uygulama ve bilgi bütünü olarak, yönetimde yanlış bir şeyler olduğu ve değiştirilmesi gerektiğidir (Akella, 2008). Yönetim uygulamalarını kökten dönüştürmek amacıyla, genel yönetim teorisine bir dizi alternatif sunarken, baskın yönetim ve organizasyon biçimlerinin sosyal ve ekolojik sürdürülebilirliğine ve ahlâki savunulabilirliğe ilişkin derin şüpheleri vardır (Adler, Forbes ve Willmott, 2007). Bu yönüyle geleneksel yönetim ve organizasyon çalışmalarına farklı bir ses olarak eşlik eder. Bu eşlik edişte, örgütler içinde var olan gizli gündemleri ve eşitsizlikleri

ortaya çıkarma, emek sömürsünü sona erdirme ve rasyonaliteyi sorgulama görevini de yerine getirir. Örgüt ve yönetim çalışmalarına, ana akım yönetim çalışmalarında olduğu gibi yöneti(m)ci pencere(sin)den değil çalışan açısından da bakmayı başararak ona bir alan oluşturmaya çalışır.

Birçok ana akım yönetim çalışmaları, etkili rekabet performansı için gerekli koşulları aydınlatmayı amaçlar, eleştirel bilim insanları ise bu teorileri, güçlü aktörlerin ayrıcalıklarını korumak için verimlilik ve etkililikten ödün veren örgütlerin mantıksızlığını vurgulamak için kullanır (Adler, Forbes ve Willmott, 2007). Eleştirel kurama göre yönetim; rasyonalitenin dar ve araçsal bir şeklini kullanarak iş görenlerin, tüketicilerin ve vatandaşların hayatları üzerinde yönlendirici etki yapmaktadır (Dikili, 2014). Ancak, eleştirel yönetim çalışmaları, verimlilik, etkinlik ve kârlılık adına çağdaş örgütlerde hâkim olan güç, kontrol, politika, cinsiyet eşitsizlikleri ve diğer mevcut örgütsel uygulamaların maskesini düşürür. Böylece, “yönetimin tarafsızlığı ve erdemini, aksine ihtimal vermeyecek bir biçimde ele almayı veya sorunsallaştırmamayı sorgulayan ve sürekli gelişmekte olan bir bilgiler kümesi anlamına gelir” (Alvesson ve Willmott 1992; Dikili, 2013).

Ana akım yönetim çalışmalarının eleştirilmesi denilince akla ilk, kapitalizm eleştirisi ile Karl Marx gelse de, eleştirel yönetim çalışmalarını şekillendirmede etkili olmasına rağmen, Marx'ın tezi, kapitalizm, işletmeler ve bu işletmelerin yönetimine yönelik birçok eleştiriden yalnızca biridir. Sosyoloji disiplinin etkili düşünürleri Durkheim ve Weber de özellikle insanları sömürme eğilimi açısından kapitalizmi ve ticari örgütlenmeyi eleştirmiş isimlerdendir (Goldman, 2016). Nandy (1983) ise bu hususta, “nihayet Descartes'ın akıl üzerine son söz olmadığını ve Marx'ın eleştirel ruhla ilgili olmadığını anladık” (Prasad vd., 2016) diyerek eleştirel kuramın geçirdiği dönüşümü de net olarak ortaya çıkarmaktadır.

Genel olarak özetlemek gerekirse eleştirel yönetim çalışmaları (Goldman, 2016):

- Ana akım yönetim çalışmalarının yanılabilirliğini varsayan bir eğilime dayanır.
- Geleneksel işletme yönetimi düşüncesinin siyasi tarafsızlığına meydan okur, bu nedenle, işletme yönetiminin tarihsel ve kültürel bağlamların bir uzantısı olduğunu kabul eder.
- Değer yüklü bir gerçekliği kabul eder ve bu değerler pahasına, tamamen bilimin sonucuna dayanan iddiaların altında yatan şeylere şüpheyle yaklaşır.
- Yönetimciliğin sunduğu ideolojiye şüpheyle yaklaşır çünkü genellikle ahlâki açıdan sorgulanabilir uygulamaları meşrulaştırıldığına inanır.
- “Sosyal bilimler içinde bilginin geleneksel pozitivist biçimde ifade edilmesini” sorunsallaştırır (Alakavuklar, 2012).
- “Yönetim ve örgütlerin kâr ve verimlilik kaygılarını arttırmak için bilgi üretilmesini benimsemeyerek, ana-akım iktidar pratiklerinin hakikatlerini ve değerlerini sorunsallaştırmaya çalışır.” (Arslan, 2020).

Kısaca eleştirel yönetim çalışmaları, yönetim akademisyenlerini geleneksel konfor bölgelerinin dışına çıkmaya zorlar.

### **Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmaları**

Goldman (2016), “*Critical management studies in the South African context*” adlı çalışmasının önsözünde;

“Birçok yönetim akademisyeni için eleştirel yönetim çalışmaları neredeyse bilinmemektedir. 20 yılı aşkın kendi akademik yolculuğuma bakarsam, eleştirel yönetim çalışmaları sadece dört yıl önce maruz kaldığım bir şeydi. Yine de, bunun daha geniş akademik yönetim disiplini içinde yeterince araştırılmamış bir araştırma alanı olduğuna ve kesinlikle daha derin araştırmayı garanti eden bir alan olduğuna inanıyorum” (Önsöz).

diyerek Güney Afrika’daki tabloyu dile getirmiş olsa da Türkiye’de de durum pek farklı görünmemektedir. Öyle ki, “Türkiye’deki yönetim ve organizasyon yazınında eleştirel perspektifler nerede durmaktadır?” sorusunun cevabını arayan Alakavuklar (2010), “Türkiye yönetim ve organizasyon camiasında eleştirel kurama dayalı çalışmalar yok denecek kadar azdır” sonucuna ulaşmış olmakla birlikte, bu durumu ABD merkezli bilimsel anlayış modelinin benimsenmesine bağlamaktadır. Türker ve Yalçınkaya (2014) tarafından yapılan, “*Türk yönetim/örgüt yazınında örgüt kuramı çalışma alanı: 2002-2013 yılları arası kongre ve çalıştay bildirimleri üzerine bir değerlendirme*” adlı bir diğer çalışmada, 6 bildiri ile –bile-eleştirel yönetim çalışmalarının varlığının göze çarptığı söylenmektedir. Bu durum daha önceki çalışmalarda (Alakavuklar, 2010) vurgulanan eksikliğin ve olumsuzluğun Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongreleri bağlamında bir nebze olsun giderilebildiğinin göstergesi olarak düşünüldüğü belirtilmiş, ancak yine de Örgüt Kuramı Çalıştayı bildirimleri, çalışmalarda ele alınan kuramlar açısından değerlendirildiğinde, eleştirel yönetim çalışmalarını ele alan 2 bildiri durumun iç açıcı olmadığını bir kez daha kanıtlamıştır. Yapılan bir diğer çalışmada, insan kaynakları yönetimi alanında da eleştirel bakış açısının sirayet etmediği belirtilmektedir (Üsdiken ve Wasti, 2002). Benzer şekilde, okutulan yönetim ve organizasyon ders kitaplarında da eleştirel yönetim yaklaşımına yer verilmediği görülmektedir (Coşkun, 2009). Kısaca, yönetici imgesini sorgulayan bakış açıları Türkiye’de pek rağbet görmemektedir (Üsdiken, 2002).

Yukarıda verilen kongre ve çalıştaylar odağında yapılan çalışmaların dışında, eleştirel yönetim ile doğrudan ilgili makale sayısı da yok denilecek kadar azdır. Bu çalışma kapsamında yapılan, ulusal makale odaklı taramada, eleştirel yönetim çalışmalarıyla doğrudan ilgili 4 adet makaleye rastlanmıştır:

Erdemir ve Koç (2009), “*Bilgiyi yönetmek mümkün mü? Eleştirel yönetim çalışmaları çerçevesinde bilgi yönetimi*” adlı çalışmada, bilgi yönetiminin temel kavram ve süreçleri EYÇ çerçevesinde incelenmektedir. Çalışmada, eleştirel yönetim açıklanarak bilgi yönetiminin ana akım yönetim algılarından ayrı bir bakış açısıyla ele alınması önerilmektedir.

<sup>3</sup> Alakavuklar (2010) çalışmasında, ilgili tarihte sadece 5 makaleye ulaşılmıştır.

Dikili (2014), “*Örgütlerde güç kavramı: eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımının bakışlarına dair karşılaştırmalı bir analiz*” adlı çalışmada temel sorunsal, eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımının örgütlerde güç kavramına bakışlarında ayrışma olup olmadığının ortaya konması olarak sunulmuştur. Çalışmada, gücün egemen paradigmanın ötesinde, yönetici değil iş gören sınıfı da dikkate alınarak yeniden kavramsallaştırılmıştır.

Aslan (2020), “*Eleştirel yönetim çalışmaları fildişi kulesinden nasıl çıkabilir? Eleştirel edimsellik ve topluluk ekonomileri*” adlı çalışmada, eleştirel edimsellik kavramı üzerine odaklanmıştır. Eleştiren ancak elini taşın altına koymayan eleştirel yönetim çalışmaları yapanları, “kahraman-dönüştürücü-irfan getiren” sıfatları ile nitelendirip tabir yerindeyse taşlamaktadır.

Dikili (2013), “*Eleştirel yönetim çalışmaları ana akım yönetim çalışmalarının yönünü değiştirebilir mi?*” adlı bir diğer çalışmasında, eleştirel kuram temelinde ortaya çıkan eleştirel yönetim çalışmalarının, ana akım yönetim çalışmalarına yön verip veremeyeceğini, Kuhn ve Feyerabend’in bilim felsefesine dair görüşleri çerçevesinde tartışmaktadır. Buna göre her ne kadar eleştirel kuram, ana akım yönetim çalışmalarına epistemolojik olarak katkı sağlasa da süreç içerisinde onun yerini alabilecek gibi görünmediği, sadece felsefi bir derinlik katacağı ifade edilmiştir. Ancak yerine geçemeyeceği iddiası onun görmezden gelinmesi anlamına gelmemeli, yönetimi geliştirme adına daha fazla ilgilanilmelidir.

Alakavuklar (2010)’ın “*Eleştirel kurama dayalı perspektifler Türkiye için lüks ya da Türkiye akademisi için ilgisiz olarak değerlendirilebilir.*” deyişinin üzerinden geçen on yıllık sürede, eleştirel perspektifin lüks değil, bir paradigma sorunu olduğu ve bu sorunun da esas kaynağının bilim felsefesi noktasında yetersiz bakış açısına sahip olan akademik çalışanlarından kaynaklandığı söylenebilir.

### **Araştırmanın Amacı**

1990'larda yeni bir yönetim alt disiplini olarak ortaya çıkan eleştirel yönetim çalışmaları o zamandan beri kendi konferansları ve eleştirel yönetim çalışmaları tartışmalarına adanmış akademik ağları ile önem kazanmıştır (Akella, 2008). Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere merkezli yapılan çalıştay ve kongreler ile varlığını sürdürmektedir. Bunlardan “*The International Critical Management Studies Board*” adlı konferans, 1999’dan beri her iki yılda bir düzenlenen bir bilimsel etkinlik olarak yapılmaya devam etmektedir (<https://internationalcms.org/about-us/>). Amerika Birleşik Devletleri’nde ise 1998 yılında ilki yönetim akademisi (Academy of Management) tarafından yapılan bir çalıştay olan eleştirel yönetim çalışmaları, 2002 yılında akademinin 845 kişiden oluşan çalışma grubu olarak çalışmalar yapmaya devam etmektedir. Üyelerinin %43’ü uluslararasıdır. Grup, benimsedikleri yaklaşımlarını en doğru, "radikal" olarak adlandırabileceklerini ifade etmektedir. Öyle ki, radikal kelimesi, kök anlamına gelen Latince “radix”ten türemiştir. Ana akımın daha yüzeysel olarak incelediği, yönetsel ve örgütsel fenomenlerin altında yatan nedenleri ortaya çıkarma, anlama ve değiştirme arayışlarında derinlere inmeye çalıştıkları için radikal kelimesi onları daha iyi tanımlamaktadır (Eden, 2003). Türkiye’de



eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında, bilimsel etkinlik olarak değerlendirilebilecek olan Yönetimde Eleştirel Perspektifler Çalıştayı, yönetim ve yönetici kavramlarına farklı bir açıdan bakma ve eleştirel olarak ortaya konulan sorunlara öneriler geliştirme gayesiyle 2017 yılında yapılmaya başlamıştır. Burada çalıştayların düzenlenmesinin başlangıç noktasını oluşturan ve bir paradigma olarak ortaya çıktığı tespit edilen Isparta Okulu hakkında bilgi verilmesi yerinde olacaktır.

Isparta Okulu bir oluşum olarak, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ramazan Erdem'in yol göstericiliğinde bir yönetim felsefi oluşturma gayesi ile yola çıkmış olan, fiziki bir niteliği olmayan düşünsel bir yapıdır. Kendilerini metaforik olarak, “akademik amele” olarak nitelendiren okul üyeleri, akademisyenliği; “*kariyer fırsatı olarak değil bir 'hayat tarzı' olarak görüyor ve 'hayatı anlama ve anlamlandırma mücadelesi' olarak tanımlıyor*” (Erdem, 2017). Coşkun (2009) yönetim ve organizasyon ders kitaplarında eleştirel yönetim çalışmalarından söz edilmediğini belirtmiş olsa da, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) lisans ve lisansüstü eğitim programlarında, “Eleştirel Yönetim” “Eleştirel Yönetim Çalışmaları” ve “Yönetimde Eleştirel Perspektifler” dersleri yer almaktadır. Bu derslerden “Yönetimde Eleştirel Perspektifler” dersi, Prof. Dr. Ramazan Erdem tarafından verilmektedir (<https://obs.sdu.edu.tr/>). İlgili ders/derslerin açılmasında Isparta Okulu oluşumunun etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında bu çalışmada, Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları perspektifinde, Isparta Okulu tarafından düzenlenen “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı”nı analiz edip, değerlendirmek amaçlanmıştır. Girişte de belirtildiği gibi araştırmanın temel soruları şunlardır:

1. “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı”nın genel görünümü nasıldır?
2. “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı” Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmalarına nasıl ve ne biçimde katkı sağlamaktadır?
3. “Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayı” Eleştirel yönetim çalışmalarına cevap oluşturabilir bir nitelik sergilemekte midir?

## Yöntem

Bir çalışmada seçilen yöntemin türü, toplanan verilerin türünü de etkiler. Araştırma sürecinde yönetime ilişkin karar genellikle çalışmacının tarzına, inançlarına, değerlerine ve deneyimlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle, doğru bir yaklaşım veya belirli bir doğru yöntem yoktur. Nicel araştırmalar söz konusu olduğunda, çalışmacı, dış dünyanın öznel yorumuna ilişkin iç görüşü kazanmaya vurgu yapan nitel çalışmacıların aksine, gerçekler arasındaki ilişkileri bulmak, nicel ve genelleştirilmiş bilgi üretmek için deneysel verileri toplar ve analiz eder. Bu çalışma ise tanımlayıcı nitel çalışmadır. Araştırma yöntemi olarak, durum çalışması yöntemi seçilmiştir. Durum çalışmaları araştırmaya konu olan ortam veya olayların bütüncül yorumudur

(Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada durum çalışması desenlerinden *biitüncül tek durum deseni*, eleştirel kuram perspektifinden, eleştirel yönetim çalışmalarının Türkiye’de nasıl ele alındığını ve sürdürüldüğünü ortaya koymak amacıyla seçilmiştir. Araştırmada tercih edilen tek durum deseninde tek analiz birimi (bir birey, bir kurum, bir olay, bir program, bir yöntem, vb.) vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Tek durum çalışmaları, durumun mevcut teorinin kritik bir testini temsil ettiği veya durumun mevcut teorinin nadir, benzersiz bir tahlili olduğu veya açığa çıkarıcı bir amaca hizmet ettiği durumlarda son derece uygundur (Akella, 2008). Bu çalışmada da yazar eleştirel yönetim çalışmalarının Türkiye’de etkinliğini incelemek için tek durum çalışması yaklaşımının uygun olduğunu düşünmektedir. Bu çalışmadaki tek analiz birimi, Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları kapsamında 2017 yılından itibaren düzenli olarak, Isparta Okulu<sup>4</sup> çatısı altında yapılan “*Yönetimde Eleştirel Perspektifler (YÖNEP) Çalıştayıları*” olarak belirlenmiştir. Analiz birimi olarak YÖNEP çalıştaylarının seçilmesinin başlıca nedeni, etkinliğin düzenli olarak yapılması ve temel gayesi, yönetimi eleştirel perspektiften ele alan tek etkinlik olmasıdır<sup>5</sup> (<https://www.ispartaokulu.com>).

Araştırmada veri toplama tekniği olarak doküman incelemesi kullanılmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz yoluyla analiz edilmiştir. Betimsel analiz, derinlemesine analiz gerektirmeyen verilerin işlenmesinde, durumu tanıtıcı bulguları değerlendirerek yapılır. Kısaca veriler, daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılarak düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

## Analiz ve Değerlendirme

Çalışmanın bu kısmında, incelenen web sayfası (<https://www.ispartaokulu.com>) ve dokümanlardan elde edilen verilerin betimsel analizi verilmiştir. Araştırmada tek durum olarak belirlenen YÖNEP çalıştaylarının mevcut durumunu ve eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında Isparta Okulu’nun genel bazı ilkeler doğrultusunda, (<https://www.ispartaokulu.com/isparta-okulu/genel-ilkeler>) faaliyet gösterdiği ilgili web sayfasının incelenmesi sonucu belirlenmiştir.

Gerçekleştirdikleri faaliyetler, Tablo 1’de kategorize edilmiştir. Buna göre, yazılan kitaplar ve içeriği, yayımlanan dergi ve amacı, gerçekleştirilen konferans ve seminerlerin konuları ile düzenli olarak gerçekleştirilmeye çalışılan çalıştayların amaç ve kapsamı değerlendirildiğinde (Tablo 1), Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında ihtiyaç duyulan noktalara temas edildiği söylenebilir. Bu çalışmanın konusu olmamakla birlikte, sağlık sosyolojisine ilişkin çabanın da ayrıca değerli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, Isparta Okulu’nun ilkini 2017 yılında gerçekleştirdiği YÖNEP çalıştayına odaklanılmıştır. YÖNEP çalıştaylarına ilişkin genel görünüm ve YÖNEP çalıştaylarının Türkiye’de eleştirel yönetim çalışmalarına katkısı Tablo 2 ve Tablo 3’te verilmiştir.

<sup>4</sup> Yazar, Isparta Okulu üyesi olmasına rağmen çalışmanın bulgularını eleştirel bir gözle değerlendiren bir araştırmacı rolünü üstlenmeye karar vererek bu çalışmayı gerçekleştirmiştir.

<sup>5</sup> Arama motorlarında, Mart 2021 itibarıyla, “eleştirel yönetim” anahtar kelimesi ile aramalar yapılmış ancak Türkiye’de düzenli yapılan herhangi başka bir etkinliğe rastlanmamıştır.

<b>Genel İlkeler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Açık İletişim</li> <li>• İtimat (Güven) ve Dürüstlük</li> <li>• Söz ve Davranışlarda Tutarlılık</li> <li>• Sorumluluk Duygusu</li> <li>• Yardımlaşma</li> <li>• Müsamaha</li> <li>• Azim, Sebat ve İstikrar</li> <li>• Negatif Duygulardan Arınma Mücadelesi</li> <li>• Seyahat Etme Hevesi</li> </ul>
<b>Kitaplar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sağlık ve Hastalık Sosyolojisi: Düşünürler ve Düşünceler (Ed.: Ramazan Erdem, 2020)</li> <li>• Modern Tıbbı ve Sağlık Sektörüne Eleştirel Yaklaşımlar (Ed.: Ramazan Erdem, 2020)</li> <li>• Akademide Arka Sokaklar (Ed.: Ramazan Erdem, 2020)</li> <li>• Yönetimde İnformalite (Ed.: Ramazan Erdem, 2017)</li> </ul>
<b>Isparta Okulu Dergisi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sadece kavramsal incelemelerin yayımlanacağı belirtilen dergi, amacını; “sosyal bilimler alanında Türkiye merkezli üst bilgi üretme” olarak belirtmiştir.</li> </ul>
<b>Konferans ve Seminerler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Sağlıkta Yeni Paradigmalar” (Doç. Dr. Hakan Ertin, 2019)</li> <li>• “Sosyal Bilimleri Batı bilimleri midir?” (Prof. Dr. Kudret Bülbül, 2019)</li> <li>• “Bir Tez Nasıl Yazılmaz?” (Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, 2019)</li> <li>• “Bilim ve Ahlak” (Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, 2019)</li> </ul>
<b>Sağlık Sosyolojisi (SAS) Çalıştayı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Sağlık sosyolojisi alanının derinliklerine inmeyi, bu alanla ilgili kavramsal konuları ele almayı ve yeni fikir/tartışma ortamı oluşturmayı misyon edinmiştir.”</li> </ul>
<b>YÖNEP Çalıştayı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Yönetim alanının arka sokaklarında dolaşma iddiası...” (Detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.)</li> </ul>

**Tablo 1.** Isparta Okulu<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Isparta Okulu oluşumu kendini tanımlamak için şu ifadeleri kullanmaktadır: “Isparta Okulu diye fiziki bir okul yoktur. Bu zihinlerde kurmaya çalıştığımız bir parça seviye, iyilik, güzellik ve nitelik inşa etme çabasıdır. Bu okul tamamen gönüllülük esasına göre oluşturulmuştur ve kapısı okulun ilkelerini paylaşan herkese açıktır. Okula giriş serbest olduğu gibi çıkış da serbesttir. Sadece bir kere gidenin tekrar geri dönmesi mümkün değildir. Okulda sürekli olarak kalabilmek, her sene düzenlenecek etkinliklerin en az %70’ine katılmakla mümkün olacaktır. Etkinlikler seminer, kitap okuma, makale kritik etme gibi entelektüel faaliyetlerden ibarettir” (<https://www.ispartaokulu.com/isparta-okulu/hakkinda/>).

<p><b>ÇALIŞTAY I</b> (23-24 Mart 2017, SDÜ)</p> <p><b>TEMA: “Yönetimde İnfomalite ve Güç”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalıştayın ilanı 5 ay öncesinden yapılmıştır.</li> <li>• Bildiri gönderi öncesi araştırmacıların çalışmalarını projelendirilerek göndermesi istenmiştir.</li> <li>• Hakem değerlendirmesi mevcuttur. 2 üniversiteden danışman kurulu oluşturulmuştur.</li> <li>• Düzenleme kurulunun tamamı SDÜ öğretim elemanıdır. Nitel çalışmalara yer verilmiştir.</li> <li>• Duyuruda nicel yöntemlerle yapılan çalışmalara yer verilmeyeceği belirtilmiştir.</li> <li>• Tüm katılımcıların bildirisi vardır. Toplam 10 bildiri kısıtı getirilmiş ve uzun tartışma içeren sunumlar yapılmıştır.</li> <li>• Çalıştay çıktısı, “Yönetimde İnfomalite Buz Dağının Görünmeyen Yüzü” adıyla kitap olarak basılmıştır.</li> </ul>
<p><b>ÇALIŞTAY II</b> (18-19 Nisan 2018, SDÜ)</p> <p><b>TEMA: “Akademide Arka Sokaklar: Türkiye’de Üniversitelerin İnfomal Yüzü”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düzenleme kurulunun tamamı SDÜ öğretim elemanıdır.</li> <li>• Akademik hayatta karşılaşılan ancak çoğu zaman dile bile getirilmeyen noktalar ayrı birer bildiri olarak yer almaktadır.</li> <li>• Akademik emek, akademik kapitalizm, araştırma sorusu belirleme, doçentlik süreci, akademisyen-idari personel ilişkisi, damgalama, akademisyenlik imajı gibi konular olmak üzere toplam 11 bildiri sunulmuştur.</li> </ul>
<p><b>ÇALIŞTAY III</b> (21-22 Kasım 2019, SDÜ)</p> <p><b>TEMA: “Sağlık Yönetimi Perspektifinde Modern Tıp ve Sağlık Sektörüne Eleştirel Yaklaşımlar”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Düzenleme kurulunun tamamı SDÜ öğretim elemanıdır.</li> <li>• Toplam 11 bildiri 25 katılımcı ile sağlık yönetimine eleştirel olarak ele alınmış ve bildirilerde kapitalizm, neoliberalizm, ilaç sektörü, teknoloji kimi aktörlerin sağlık üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Modern, sağlık sektörü ve sağlık sosyolojisinin belirleyicilerine ilişkin konular tartışılmıştır.</li> <li>• “Modern Tıbbı ve Sağlık Sektörüne Eleştirel Yaklaşımlar” adlı çalışma ile bildiriler kitaplaştırılmıştır.</li> </ul>

<p><b>ÇALIŞTAY IV</b> (12-13 Kasım 2020, Çevrimiçi)</p> <p><b>TEMA: “Türkiye’de Yönetim Hastalıkları”</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 farklı üniversiteden 50 katılımcı ile 29 bildiri yer almaktadır.</li> <li>• “İdeal Yönetici ve Gölgeleer Perspektifinden Yönetim Hastalıkları” başlığı birbirinden farklı yönetim ve yönetici patolojileri ele alınmıştır.</li> <li>• Çalışmaların tamamına yakını dikkat çeken çalışma başlıkları ile bile kışkırtıcı nitelik taşımaktadır.</li> <li>• Yönteminde dalkavukluk, körlük, narsizim, duygusuzluk, sonradan görmelik, nezaketsizlik, büropatoloji vb. yönetim ve örgütlerde istenmeyen tablo çalıştayda ele alınmış ve tartışılmıştır.</li> </ul>
<p><b>ÇALIŞTAY V</b> (25-26 Kasım 2021)</p> <p><b>TEMA: “Modern İş Yaşamının Eleştirisi” (Henüz gerçekleştirilmemiştir.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modern Kölelik</li> <li>• Tahakküm ve Emek Sömürüsü</li> <li>• Dijital Kuşatma</li> <li>• İşe Yabancılaşma</li> <li>• Esnek Çalışma</li> <li>• Değer Erozyonu</li> <li>• Anlam Yitimi</li> <li>• Emek Sömürüsü</li> <li>• Mesleki Kimliğin Zayıflaması</li> <li>• Yüzeysel İş Arkadaşlığı</li> <li>• Çalışmanın Değersizleştirilmesi</li> <li>• Dehümanizasyon</li> </ul>

**Tablo 2.** YÖNEP Çalıştaylarının Genel Görünümü

### **YÖNEP Çalıştaylarının Türkiye’de Eleştirel Yönetim Çalışmalarına Katkısı**

Eleştirel yönetim çalışmaları bağlamında değerlendirildiğinde, YÖNEP çalıştaylarının alana katkı sağlayıcı bilimsel bir etkinlik olmasının yanı sıra Isparta Okulu kapsamında akademik bir kültür oluşturma çabası olarak da değerlendirilebilir. Tablo 2’de verilen içerik dâhilinde gerek çalıştayların temaları gerekse çalışmaların başlık ve içeriği bağlamında, Türkiye’de yönetim ve organizasyon alanında konuşulmayan pek çok başlığın yer aldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, çalıştayların öncesi, sırası ve sonrasında sergilediği tutumun akademik üretim noktasında tüm akademik birimlerin ulaşması gereken bir seviye olarak nitelendirilebilir. Çalıştay çıktılarının kitaba dönüştürülmüş olması eleştirel yönetim çalışmalarının Türkiye’de yaygınlaşması adına tetikleyici olduğu düşünülmektedir. Ayrıca ilkinden itibaren, farklı açılardan çalıştayların olgunlaştığı ve süreç içinde de aynı performansla daha farklı işlere imza atılabileceği söylenebilir. Ancak çalıştaylardan dördüncüsü hariç diğer çalıştayların SDÜ ile sınırlı kalması farklı üniversitelerin dâhil olmaması bir

zayıflık olarak değerlendirilebilir. Süreç içerisinde farklı alan ve üniversitelerden katılımın olması çalışmaları güçlendirebilir. Bu açıdan çalışmaların kendi kabuğuna çekilmiş, sessizce işini yapan bir hava yarattığı söylenebilir. Bu durum, onu eleştirel kuram takipçileri ve eleştirel yönetim çalışmaları yapanlardan ayırıyor denilebilir çünkü sesli fakat çok fazla bağırmayan bir ekol oluşturma gayreti göze çarpmaktadır. Tüm bu betimsel nitelikler doğrultusunda YÖNEP çalışmaları, Türkiye’de eleştirel paradigmanın farklı bir rengi ya da versiyonu olarak kendini konumlandırmıştır denilebilir.

### **YÖNEP Çalışmaları Eleştirel Yönetim Çalışmalarında Nerede Konumlandırılabilir?**

Eleştirel yönetim çalışmaları, akademisyenlere ve araştırmacılara gerçeği kabul etme, gerçeği keşfetme ve ardından eleştiri ve özgürleşme yoluyla bu konuda bir şeyler yapma fırsatı sunmaktadır. Bu, savaş alanında silahlarla değil, akademik konferanslarda dergi makaleleri ve sunumları şeklini alan uygulamaların eleştirisi ile dikkatlerin çekildiği, daha ince bir saldırıdır, örgütlerin politikaları ile ilgili niyetlerinde şüpheli olma ya da şeytanın avukatlığını<sup>7</sup> yapma söz konusudur (Antonacopoulou, 1999, Akt.: Akella, 2008). İçeriği ve uygulanışı dikkate alındığında eleştirel yönetim çalışmalarının mottosu: "Kışkırt, şoke et ve saldırgan ol" (Akella, 2008) kelimelerinde vücut bulur. Güç, politika, kontrol, örgüt içi istenmeyen durumların ortaya çıkarılması konularında Türkiye ölçeğinde oldukça uç çalışmalar sunulmuş ve yayımlanmış olsa da, YÖNEP çalışmaları için bu motto söz konusu bile değildir. Genel yaklaşım olarak daha yumuşak bir yaklaşım sergilediği, saldırgan bir tutum izlemediği söylenebilir. Bununla beraber, eleştirel yönetim çalışmalarının ilgi alanında dolaşmaya devam etmektedir.

Birçok bakış açısını ana akım yaklaşımlara meydan okumanın ve radikal dönüşüme doğru çabalamanın ortak paydasında birleştiren bir şemsiye terim olarak değerlendirilen (Goldman, 2016) eleştirel yönetim çalışmaları, paradigmatik olarak dönüşmeye devam etmektedir. Türkiye ölçeğinde de YÖNEP çalışmaları kendi paradigmatik duruşunu şekillendirme ve sergileme potansiyeli taşıyan bir girişimdir. YÖNEP ve EYÇ arasındaki benzerlikler ve farklılıkları olarak değerlendirilebilecek bir kıyaslama Tablo 3’te verilmiştir.

---

<sup>7</sup> Şeytanın avukatı (Devil’s advocacy), kulağa hoş gelmeyen bir metafor olsa da, örgütlerde görüş ve önerileri geliştirmek ve grup düşünmenin ortadan kaldırılması amacıyla etkin olarak kullanılacak bir tekniktir (Coşkun ve Armutçuoğlu, 2014).

Eleştirel Yönetim Çalışmalarının Özellikleri <sup>8</sup>	YÖNEP Çalıştaylarının Bu Özelliklere Sahip Olma Durumu	YÖNEP Çalıştaylarından Örnekler
İdealist	✓	Çalıştayların tamamında idealist kaygı mevcuttur. Ör: “İdeal Yönetici” (Çalıştay IV)
Ana akım yönetim çalışmalarının konu listesinin dışına çıkma ve arka sokaklarda dolaşabilme, “konuşulmayı konuşma”	✓	Çalıştay temalarında kullanılan Metaforlar. “Buz Dağının Görünmeyen Yüzü” “Arka Sokaklar” “Yönetim Hastalıkları” (Çalıştay I, II, IV)
Çalışma hayatında ahlâk ve erdem arayışları (Ahlâki çelişkileri ve adaletsiz güç ilişkilerini ortaya çıkarma çabası)	✓	“Yönetimde İnfomalite ve Güç” (Çalıştay I)
Yönetim hastalıklarına odaklanma	✓	“Yönetim Hastalıkları” (Çalıştay IV)
Yönetim çalışmalarına yeni bir boyut kazandırmaya dair eylemsel çaba	✓	Çalıştaylar dışında gerçekleştirilen konferans ve seminerle ile kitap okuma etkinlikleri, geziler...
Marx, Adorno, Horkheimer, Habermas, Foucault vd. den ilham alma	✗	Doğrudan böyle bir bilgiye rastlanmamıştır.
Kışkırtıcı	✓	Yönteminde dalkavukluk, körlük, narsizm, duygusuzluk, sonradan görmelik, nezaketsizlik, büropatoloji vb. (Çalıştay IV)
Şoke edici ve saldırgan	✗	Çalıştay tema ve konuları kışkırtıcı olsa da saldırgan ve şoke edici bir unsura rastlanmamıştır.
Pozitivist paradigmaya mesafeli duruş	✓	Nicel yöntemlerle yapılan çalışmalara yer verilmeyeceği Çalıştay I’de özellikle belirtilmiştir.

**Tablo 3.** YÖNEP Çalıştayları -EYÇ Özellikleri

<sup>8</sup> İlgili özellikler makale içinde sunulmuş olan literatüre dayalı olarak çıkarılmıştır, dolayısıyla her bir özellik için ayrıca bir kaynak gösterimine gerek duyulmamıştır.

## Sonuç ve Öneriler

Eleştirel yönetim çalışmaları her ne kadar bazıları tarafından bir oksimoron olarak (Zald, 2002) etiketlenmeye çalışılsa da yönetim ve eleştiri birbirine uzak kavramlar değildir. Gözü kapalı ve iddialı bir şekilde, insan varoluşsal olarak daha iyisini aramaya devam ettikçe bu yaklaşım desteklensin ya da desteklenmesin bir şekilde var olacaktır denilebilir. Ancak yapısı gereği bu yaklaşım birikimli değil kırılımandır. Bir tür, birbirine benzediğini düşündüğümüz benzemezlerin benzerliği ya da benzerlerin benzemezliği gibi sürekli, fraktal şekilde ayrışmalarla varlığını gösterir. Kuhn (1991); bilim tarihinde “ilerleme sağlayan büyük bilgi atılımlarının nesnel ölçütlere başvurularak değil, her biri kendi içinde tutarlı olan farklı yaklaşımların çatışmasından doğan kavramsal devrimlerle meydana geldiğini” ileri sürmektedir. Yenilik yapabilmenin ise temelde karşı çıkabilecek kadar iyi bilinmesi gereken bir geleneğe sahip olunması gerektiğini söyleyen Kuhn (1991: 11), *"Başarılı araştırmanın statükoya derin bir bağlılık gerektirmesine karşın bu girişimin yüreğinde gene de yenilenme yatmaktadır"* demektedir. Bir kuramı diğerine yeğlemek için eleştirel bir yaklaşım sergilenmesi gerektiği bir gerçektir. Bu süreçte mevcut paradigmanın savunucusu olarak, karşı çıkışların olacağı ancak çözümsüz kalınan ve derin bunalımların yaşandığı noktada paradigma değişimi ortaya çıkacaktır. Bilim felsefesi noktasında ortaya çıkan bu değişimlerin, temel bakış açısı geleneksel pozitivist anlayışın eleştirisidir. Kuhn (1991), paradigma terimini, bilimsel topluluk üyelerinin paylaştıkları şeyler olarak tanımlamaktadır. Bilimsel topluluğu da, bir paradigma paylaşan kişilerin oluşturduğu camia olarak tanımlamaktadır. Eleştirel paradigma ile çalışmalar yapan ve yönetim alanında bir paradigma değişimi oluşturmaya çalışan Isparta Okulu çatısı altında gerçekleştirilen YÖNEP çalışmaları bu yönüyle statükoya karşı duruş oluşturmuş bir yapı olarak nitelendirilebilir. Ayrıca *"Zihinlerde kurmaya çalıştığımız bir parça; iyilik, güzellik ve nitelik çabası"* mottosu ile kendini tanımlayan Isparta Okulu ile YÖNEP çalışmaları, mayasında Frankfurt Okulu orijinli (Kışkırtıcı, şoke edici ve saldırgan) bir eleştirel perspektiften ziyade daha soft bir hareket noktası belirlemiş görülmektedir.

Bates (2001), paradigmaların gücünü, “söylem, uygulama ve bilinçten neyin çıkarılıp neyin dâhil edilebileceğini tanımlayabilme becerisinde” yattığını söylemektedir. Astley (1985) ise paradigmaların temelinin bir metafizik ön kabuller setine dayandığını, paradigma değişiminin aslında sadece inanç temelinde yapılandığını ifade etmektedir (Dikili, 2013). YÖNEP çalışmalarının ve çalışma gruplarının da bu bağlamda söylem ve değer üretme noktasında daha sistematik bir yapı oluşturması bir öneri olarak sunulabilir çünkü “paradigmalar, birbiriyle yarışan formüle edilmiş yapılardır ve zamanla değerlerini yitirebilirler” (Bates, 2001). YÖNEP çalışmalarının da kendi paradigmalarını koruma ve sürdürme eğiliminde olup, bunun için savunma mekanizmaları geliştirmesi gerekmektedir.

Buna ek olarak, YÖNEP çalışmalarının kurumsallaşma sürecinin sistematik olarak ortaya çıkarılması amacıyla, çalıştayın düzenleyici ve katılımcılarını içeren çoklu durum çalışmaları ile Türkiye’de yönetim çalışmalarında paradigma oluşturma sürecinin bilimsel olarak ortaya konulması sağlanmalıdır. Bunun yanı



sıra, yönetim ve organizasyon alanı akademisyenlerinin eleştirel yönetim çalışmalarına ilişkin tutumunu ortaya çıkaracak farklı çalışmaların planlanması bu paradigmatik değişimin fırsat ve tehditlerinin belirlenmesi, tabloyu netleştirmek adına önerilebilir.

Her ne kadar, “bilimde bir paradigmanın diğerine üstünlük sağlayarak onun yerini alması söz konusu” (Dikili, 2013) olmasa da eleştirel yaklaşım, var olan durumu tartışmaya açmanın bir adım ötesine giderek onu değiştirmeye de niyet eder, bu nedenle: YÖNEP çalışmaları ve bu çalışmanın kurumsallaşması adına uğraş veren oluşum olan Isparta Okulu, ana akım yönetim çalışmalarının tahakkümünü göz ardı ederek, özgün ürünler ortaya koyabilmek ve yeni bir söz söyleyebilmek adına bir imkân olarak değerlendirilebilecek olan eleştirel yönetim çalışmalarının, Türkiye bağlamında, tarihsel ve kültürel farklılaşmasında bir kilometre taşı olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

Adler, P.S., Forbes, L.C., & Willmott, H. (2007). *Critical management studies*. Taylor&Francis Group, LLC.

Akella, D. (2008). A reflection on critical management studies. *Journal of Management & Organization*, 14(1), 100-110.

Alakavuklar, O. N. (2010). Eleştirel bakış açısı: Türkiye için bir lüks mü yoksa gereklilik mi?. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 290-299.

Alakavuklar, O. N. (2012). Yönetsel kontrole direncin ahlâkı. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Doktora Tezi.

Alvesson, M., Willmott, H. C. (1992). On the idea of emancipation in management and organisation studies. *Academy of Management Review*, 17, 432–64.

Aslan, A. (2020). Eleştirel yönetim çalışmaları fildişi kulesinden nasıl çıkabilir? Eleştirel edimsellik ve topluluk ekonomileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Erken Görünüm. DOI: 10.33630/ausbf.696089

Bates, R. J. (2001). Eleştirel teori açısından eğitim yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28, 573-592.

Berkman, A. E. (2009). Türk yönetim yazını ve Türkiye’de yönetim-örgüt alanının gelişimi: 1990 yılı sonrası (nereden nereye). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 13-24.

Caproni, P. J. (2004). Work/life balance you can’t get there from here. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 40(2), 208-218.

Coşkun, R. (2009). “Yönetim-organizasyon” ders kitaplarında biçim ve ideoloji. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 239-258.

Coşkun, H., Armutçuoğlu, G. U. (2014). Ortak aklın devre dışı kaldığı grup

düşünme için önleyici teknikler: son bulgular ışığında değerlendirme. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-63.

Dikili, A. (2013). Eleştirel yönetim çalışmaları ana akım yönetim çalışmalarının yönünü değiştirebilir mi?. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), 52-62.

Dikili, A. (2014). Örgütlerde güç kavramı: eleştirel yönetim çalışmaları ile kaynak bağımlılığı yaklaşımı'nın bakışlarına dair karşılaştırmalı bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 141-164.

Eden, D. (2003). Critical management studies and the academy of management journal: challenge and counterchallenge. *The Academy of Management Journal*, 46(4), 390-394.

Erdem, R. (2017). *Yönetimde informalite buç dağının görünmeyen yüzü*. Beta Yayınevi.

Erdemir, Y., Koç, A. (2009). Bilgiyi yönetmek mümkün mü? eleştirel yönetim çalışmaları çerçevesinde bilgi yönetimi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 4(2), 155-166 .

Goldman, G. (2016). *Critical management studies in the South African context*. AOSIS (Pty) Ltd. Cape Town.

Hourani, A. (2013). *A history of the arab peoples*. Faber and Faber Ltd.

Isparta Okulu (2021). Isparta okulu hakkında.

<https://www.ispartaokulu.com/isparta-okulu/hakkinda/>

Isparta Okulu (2021). Yönetimde eleştirel perspektifler (YÖNEP) çalıştayı. <https://www.ispartaokulu.com/yonep2021/>

Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). Örgüt teorisi. Nobel Akademik Yayıncılık.

Kuhn, T. (1991). *Bilimsel devrimlerin yapısı*. Alan Yayıncılık.

Marcuse, H. (2015). Tek boyutlu insan ileri işleyim toplumunun ideolojisi üzerine incelemeler. (Çev.: Aziz Yardımlı) İdea Yayınları.

Özbilgin, M., Erbil, C. (2018). Yönetim çalışmaları alanındaki kısır yöntem ikilemlerini dışaçekimsel ve geçmişsel yaklaşım ve eleştirel gerçekçilikle yöntem yelpazesine dönüştürmek. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 2(2), 1-15.

Papatya, G. (2019). Türkiye örgütsel davranış disiplininde "nitelik" tartışması: yazın vizyon hareketliliği ve etiyolojik bir yaklaşım. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 578-595.

Prasad, A., Prasad, P., Mills, A.J., & Mills J.H. (2016). *The Routledge companion to critical management studies*. Routledge.

Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim-Öğretim Bilgi Sistemi (2021). Yönetimde eleştirel perspektifler. <https://obs.sdu.edu.tr/Public/EctsCourseDetails.aspx?DersNo=0&BolumNo>

=32&BirimNo=2&DersBolumKod=02SKY1112

Şener, E. (2020). Dost metaforu işletmeler için bir erdem arayışı mı?: eleştirel bir değerlendirme. *BMIJ*, 8(2), 1289-1309.

The International Critical Management Studies Board (2021). History of the ICMS board: a timeline. <https://internationalcms.org/about-us/>

Türker, Y., Yalçınkaya, A. (2014). Türk yönetim/örgüt yazınında örgüt kuramı çalışma alanı: 2002-2013 yılları arası kongre ve çalıştay bildirimleri üzerine bir değerlendirme. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2014, Konya. ss. 672-678.

Üsdiken, B. (2002). Tarihsel bir bakışla bilim-yönetim birlikteliği. *Yönetim Araştırmaları Dergisi* (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı), 2(2), 127-154.

Üsdiken, B., Wasti, S. A. (2002). Türkiye’de akademik bir inceleme alanı olarak personel veya ‘insan kaynakları’ yönetimi, 1972-1999. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(3), 1-37.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Zald, M. (2002). Spinning disciplines: critical management studies in the context of the transformation of management education. *Organization*, 9(3), 365-385.