



Kurumsal Kültürün Cinsiyet Eşitliği Perspektifiyle Yeniden İnşası: Smircich ve Calás Bağlamında Eleştirel Bir Yönetim Yaklaşımı

Reconstructing Corporate Culture from a Gender Equality Perspective: A Critical Management Approach in the Context of Smircich and Calás

ÖZET

Bu çalışma, örgütsel kültürün cinsiyet eşitliği kesişen yapısını eleştirel bir perspektifle analiz ederek, mevcut kurumsal çerçeveleri feminist bir bakış açısıyla yeniden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Smircich ve Morgan'ın kültürü bir şey olarak değil, bir şey yapma biçimi olarak tanımlayan yaklaşımı ile Calás ve Smircich'in postyapısalcı feminist kuramla örgüt eleştirisi arasındaki ilişki kurumsal tartışmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışmada, kurumsal kültürün yöneticilik, rasyonellik ve hiyerarşi gibi kavramlar üzerinden eril söylemlerle nasıl biçimlendiği; bu söylemlerin "ideal çalışan" figürünü maskülen normlara göre nasıl yeniden ürettiği gösterilmiştir. Ayrıca kadınların organizasyonel deneyimlerinin –özellikle sessizlik, bakım emeği ve görünmezlik temaları çerçevesinde– kültürel anlatılarda nasıl bastırıldığı açıklanmıştır. Kurumsal çözümleme, feminist organizasyon kuramı, eleştirel söylem analizi ve kavramsal ilişki haritalama yöntemlerine dayanmaktadır. Çalışmanın özgün katkısı, feminist ilkelerle şekillenen ilişkisel, yatay, çok sesli ve bakım etiği temelli alternatif bir örgütsel kültür modelinin önerilmesidir. Bu modelin hem kurumsal hem de uygulamalı düzeyde kurumsal dönüşüm potansiyeli taşıdığı savunulmaktadır. Sonuç olarak, çalışma hem eleştirel yönetim çalışmaları literatürüne cinsiyet eşitliği boyutunda derinlik kazandırmakta, hem de örgütsel kültürün dönüşümüne yönelik feminist bir zemin sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Kültür, Eleştirel Yönetim Çalışmaları, Feminist Teori, Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Söylem.

ABSTRACT

This study aims to critically analyze the structure of organizational culture that intersects with gender and re-evaluate existing theoretical frameworks from a feminist perspective. The relationship between Smircich and Morgan's approach, which defines culture not as a thing but as a way of doing something, and Calás and Smircich's poststructuralist feminist theory and organization critique constitute the basis of the theoretical discussion. The study demonstrates how organizational culture is shaped by masculine discourses through concepts such as management, rationality and hierarchy; how these discourses reproduce the figure of the "ideal employee" according to masculine norms. It also explains how women's organizational experiences are suppressed in cultural narratives – especially within the framework of themes of silence, care work and invisibility. The theoretical analysis is based on feminist organization theory, critical discourse analysis and conceptual relationship mapping methods. The original contribution of the study is the proposal of an alternative organizational culture model that is relational, horizontal, multi-voiced and based on care ethics, shaped by feminist principles. It is argued that this model has the potential for institutional transformation at both theoretical and applied levels. As a result, the study both adds depth to the critical management studies literature in terms of gender and provides a feminist basis for the transformation of organizational culture.

Keywords: Corporate Culture, Critical Management Studies, Feminist Theory, Gender, Organizational Discourse

GİRİŞ

Kurumsal kültür, örgütlerin kimliğini, işleyiş biçimlerini ve normatif çerçevelerini şekillendiren temel yapı taşlarından biridir (Şanlı, 2019: 291; Öztepe, 2023: 205). Ancak bu kültürel yapılar, çoğu zaman toplumsal olarak inşa edilmiş değerleri, normları ve iktidar ilişkilerini yansıtarak "doğal" ya da "nötr" gibi sunulan ancak aslında ideolojik olan belirli anlam sistemlerini yeniden üretmektedir (Smircich, 1983: 340; Alvesson, 2013). Yönetim literatüründe yer alan geleneksel yaklaşımlar, örgütsel kavramları –örneğin liderlik, rasyonellik, hiyerarşi ve profesyonellik– tarihsel olarak erkekliğe içkin değerlerle ilişkilendirmiş; böylece erkeklik normlarını kurumsal işleyişin merkezine yerleştirmiştir (Acker, 1990: 148; Gherardi, 1994: 594). Bu durum, kadınların örgütsel yaşamda görünmez kılınmasına, marjinalleştirilmesine ve dışlanmasına neden olmaktadır.

Örgütlerin cinsiyet normları açısından "nötr" olmadığı fikri, feminist organizasyon kuramının temel argümanlarından biridir. Joan Acker (1990: 150), örgütlerin doğrudan erkeklik normlarına göre yapılandığını belirterek "gendered organizations" kavramını geliştirmiştir. Benzer biçimde, Calás ve Smircich (1996),

Faruk Selahattin Yolcu¹ 

How to Cite This Article

Yolcu, F. S. (2025).
"Kurumsal Kültürün Cinsiyet Eşitliği Perspektifiyle Yeniden İnşası: Smircich ve Calás Bağlamında Eleştirel Bir Yönetim Yaklaşımı", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 11(6): 884-892. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17768973>

Arrival: 19 September 2025
Published: 30 November 2025

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kocaeli, Türkiye

örgütlerin sadece üretim ve performans alanları değil aynı zamanda söylemsel ve kültürel anlam üretim sahaları olduğunu ortaya koyarak, örgüt teorilerinin eril doğasını ifşa etmeye yönelik kapsamlı bir feminist eleştiri sunmuşlardır. Michel Foucault'nun (1980) bilgi-iktidar ilişkisi üzerine kuramsallaştırmaları ise, örgütsel söylemin nasıl hegemonik anlamlar ürettiğini ve bu söylemlerin cinsiyet normlarını nasıl yapılandırdığını anlamada önemli bir kuramsal dayanak sağlamaktadır.

Bu çalışma, örgüt kültürünün cinsiyetlendirilmiş doğasını feminist bir perspektiften ele alarak, örgütsel pratiklerde yerleşik olan eril normların nasıl inşa edildiğini, sürdürüldüğünü ve meşrulaştırıldığını tartışmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma üç temel hedefe sahiptir: İlk olarak, yöneticilik, rasyonellik ve hiyerarşi gibi örgütsel kavramların eril kodlarla nasıl yüklendiğini analiz etmektedir. İkinci olarak, sessizlik, görünmezlik ve bakım emeği gibi kadın deneyimlerinin kurumsal kültür içinde nasıl bastırıldığını ve nesneleştirildiğini ortaya koymaktadır. Üçüncü olarak ise, feminist kuram temelinde kapsayıcı, eşitlikçi ve çok sesli bir kurumsal kültür modeli önererek örgütlerin dönüştürücü potansiyelini teorik düzeyde tartışmaktadır.

Çalışmanın yöntemi, kuramsal eleştirel çözümleme ve kavramsal ilişki haritalama temelli bir yaklaşıma dayanmaktadır. Feminist organizasyon literatürü, eleştirel yönetim çalışmaları (Critical Management Studies) ve söylem analizi bu çözümlemede temel kuramsal çerçeveleri oluşturmaktadır (Alvesson ve Willmott, 2002; Cunliffe vd., 2010: 490; Meriläinen vd., 2023: 1190). Kurumsal kültürün sadece yapısal bir olgu değil, aynı zamanda anlam üretiminin, temsilin ve kimliğin kesişiminde biçimlenen bir süreç olduğu anlayışı, çalışmanın analiz yönünü belirlemektedir. Bu yaklaşımla, feminist teori yalnızca kurumsal yapıları eleştirmekle kalmamakta; aynı zamanda daha adil, kapsayıcı ve ilişkisel bir örgütsel yaşam tahayyülünün mümkün olduğunu ortaya koymaktadır (Grosser, 2011: 87; McDowell, 2011).

Bu çalışma, yönetim biliminin cinsiyet normlarına ilişkin körlüğünü eleştirel bir perspektifle aşmayı hedeflemektedir; örgütlerin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve kökleşmiş cinsiyet normlarına dayalı ilişkiler ağında konumlandığını savunmaktadır. Böylece hem teorik literatüre katkı sunmakta hem de kurumsal dönüşüm olanaklarına dair feminist bir tahayyüle zemin hazırlamaktadır.

KURAMSAL ARKA PLAN

Bu bölümde, çalışmanın kuramsal temelini oluşturan Eleştirel Yönetim Çalışmaları (CMS) yaklaşımı, kurumsal kültürün eleştirel yorumu ve feminist kuramın örgütsel analizlerdeki yeri ele alınmaktadır. İlk olarak CMS'nin temel kavramları ve cinsiyet normlarıyla kurduğu ilişki incelenecek, ardından Smircich ve Morgan'ın kültür kuramları çerçevesinde kurumsal yapılar yeniden değerlendirilecektir. Son olarak, Calás ve Smircich'in feminist kuramı kullanarak örgütleri nasıl yeniden okudukları açıklanacaktır. Bu bağlamda, kurumsal kültürün cinsiyetlendirilmiş doğasına yönelik eleştirel bir kuramsal çerçeve sunulmaktadır.

Eleştirel Yönetim Çalışmaları (CMS) Nedir?

Eleştirel Yönetim Çalışmaları (Critical Management Studies - CMS), yönetim düşüncesine eleştirel bir perspektiften yaklaşan, iktidar, tahakküm, öznellik, ideoloji ve direniş gibi kavramları merkeze alan disiplinlerarası bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. CMS, yalnızca örgütlerin ve yönetim pratiklerinin teknik ya da işlevsel boyutlarıyla değil, aynı zamanda bu pratiklerin arkasındaki sosyo-politik yapılarla da ilgilenmektedir. Bu yaklaşım, örgütlerin mevcut hiyerarşik yapılarını ve yönetsel söylemlerini meşrulaştıran “doğal düzeni” sorgulamayı hedeflemektedir (Cunliffe vd., 2002: 489).

CMS'nin temel varsayımı, çağdaş kapitalist toplumların yapısal niteliklerinin –örneğin kâr güdüsü, ataerkillik, ırksal eşitsizlik ve ekolojik duyarsızlık gibi– örgütleri birer tahakküm ve sömürü aracına dönüştürdüğüdür. Bu bağlamda, CMS yalnızca yönetsel söylemlerin eleştirisini yapmakla kalmaz, aynı zamanda yönetim biliminin kendisini de eleştiriye tabi tutar (Fournier ve Grey, 2000: 18). Yönetim araştırmacılarının, bilgi üretim süreçlerini ve bu süreçlerdeki ideolojik önyargılarını da sorgulamaları gerektiği vurgulanmaktadır (Wickert ve Schaefer, 2015: 114).

CMS'nin gelişimi, özellikle 1980 sonrası dönemde, radikal düşünceye sahip sosyal bilimcilerin işletme okullarına yönelmesiyle ivme kazanmıştır. Bu eğilim, geleneksel yönetim eğitiminin işlevselliğini sorgulayan ve “bilgi bir amaçtır” yaklaşımını yeniden gündeme taşıyan akademisyenlerin katkısıyla şekillenmiştir (Cunliffe vd., 2002: 491).

Eleştirel Yönetim Çalışmaları yalnızca yapısal düzeyde değil, bireysel ve öznel düzeylerde de analizler geliştirir. Bu bağlamda, özne ve kimlik kavramları CMS içinde merkezi öneme sahiptir. Özellikle postyapısalcı etkilerle şekillenen CMS yorumları, bireyin örgütsel iktidar yapıları içerisindeki konumlanışını ve bu yapılarla kurduğu ilişkileri analiz etmeye yönelmiştir (Voronov, 2008: 58).

CMS'nin cinsiyet normlarına duyarlı açılımları ise, örgütsel yaşamda cinsiyetlendirilmiş normların ve iktidar ilişkilerinin sorgulanması üzerine kuruludur. Bu yaklaşım, yalnızca kadınların örgütlerdeki temsiliyet sorununa değil, aynı zamanda yönetim pratiklerinin ve örgütsel söylemlerin cinsiyetli doğasına da odaklanmaktadır. Feminist CMS literatürü, cinsiyetin yalnızca biyolojik bir farklılık değil, aynı zamanda örgütsel pratiklerde performatif olarak inşa edilen bir kategori olduğunu savunur (Wickert ve Schaefer, 2015: 116). Bu çerçevede cinsiyet, yalnızca bireysel kimlik değil, aynı zamanda örgütsel iktidarın yeniden üretildiği bir araç olarak ele alınmaktadır.

Smircich ve Calás'ın çalışmaları, bu noktada CMS literatürüne özgün bir katkı sunmaktadır. "Organization studies and feminist theorizing" başlıklı çalışmaları, organizasyon kavramının erkek egemen epistemolojilerle kurulduğunu ve bu kavramsallaştırmanın kadınların deneyimlerini dışladığını ortaya koymaktadır. Bu eleştiri doğrultusunda, örgütlerin yeniden kavramsallaştırılması gerektiği ve bunun için feminist ve postmodern teorilerin sunacağı açılımların dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir (Smircich ve Calás, 1992, akt. Klikauer, 2015: 110).

Eleştirel Yönetim Çalışmaları, yönetim biliminde tek yönlü rasyonel modellerin ötesine geçerek çoklu bakış açılarına yer verilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda CMS, hegemonik söylemlerin çözümlemesini yaparken, alternatif yönetim anlayışlarının inşasına olanak sağlayan bir teorik zemin sunmaktadır. Klikauer (2015: 107), CMS'nin temel amacı olarak, yönetim biliminin mevcut pozitivist ve işlevselci eğilimlerine karşı durarak daha etik, katılımcı ve çoğulcu bir yaklaşımı teşvik etmeyi işaret etmektedir.

CMS, hem eleştirel hem de dönüştürücü bir potansiyel taşımaktadır. Akademi ve uygulama alanındaki bilgi üretim süreçlerinin yeniden düşünülmesini talep ederken, aynı zamanda yönetim ve örgüt çalışmalarına feminist, etik ve toplumsal duyarlılık temelli bir perspektif kazandırmaktadır. Bu yönüyle CMS, yalnızca bir teori alanı değil, aynı zamanda eleştirel bir pratik biçimi olarak da değerlendirilmektedir.

Kurumsal Kültürün Eleştirel Yorumu: Smircich ve Morgan

Kurumsal kültürün eleştirel yorumu, örgütlerin sadece teknik yapılar olarak değil, aynı zamanda anlam üreten ve bu anlamı yeniden üreten sosyo-kültürel sistemler olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda Linda Smircich'in kurumsal kültürü "bir değişken" değil, "bir paradigma" olarak ele alan yaklaşımı, örgüt kuramının klasik pozitivist kodlarını sorgulayan önemli bir müdahaledir. Smircich (1983: 344), kültürü örgüt içerisinde kontrol edilmesi gereken bir unsurdan ziyade, örgütü anlamının ve açıklamanın kendisi olarak kavramsallaştırmaktadır. Ona göre kültür, örgütlerdeki bireylerin anlam üretme süreçleriyle iç içe geçmiş bir yapıdır ve örgütü "kültür olarak" anlamak, normatif yapılar yerine anlamların, sembollerin ve anlatıların analizine yönelmek anlamına gelmektedir (Smircich, 1983: 347).

Smircich'in bu yaklaşımı, özellikle Morgan ve Smircich'in birlikte yazdığı çalışmada da temellenmektedir. Yazarlar, örgüt araştırmalarında epistemolojik yaklaşımların metodolojik tercihlerle nasıl ilişkilendiğini vurgulamakta ve örgütlerin anlamlı insan eylemlerinin bir ürünü olduğunu savunmaktadır (Morgan ve Smircich, 1980: 492). Bu bağlamda, örgütsel gerçekliğin doğrudan gözlemlenemeyen, yorumlanması gereken bir sosyal inşa süreci olduğunun altı çizilmektedir. Bu yaklaşım, örgütlerin kültürel birer sistem olduğu anlayışına teorik temel sağlamaktadır.

Öte yandan Gareth Morgan'ın çalışmaları, özellikle metaforlar aracılığıyla örgütleri açıklama çabası, kurumsal kültürün çoklu boyutlarını anlamada eleştirel bir zemin sunmaktadır. Morgan (1986), örgütleri tek boyutlu yapılar olarak değil, birden fazla metaforla temsil edilebilecek karmaşık sistemler olarak yorumlamaktadır. Örneğin, bir örgüt hem bir makine (rasyonelite ve kontrol), hem bir organizma (çevreye uyum), hem bir zihin (bilgi işleme), hem de bir hapisane (kontrol ve tahakküm) metaforlarıyla anlamlandırılabilir (Morgan, 1986: 12-16). Bu metaforlar, örgüt kültürünün çok katmanlı doğasını ve iktidar ilişkileriyle örülü yapısını görünür kılmaktadır.

Smircich ve Morgan'ın katkıları, örgütlerin kültürel dokusunu açıklarken yönetsel pratiklerin ideolojik ve toplumsal yönlerini de açığa çıkarmaktadır. Smircich'in ifadesiyle, örgütler sadece ekonomik değil, aynı zamanda anlam üreten ve normatif düzenler inşa eden yapılardır (Smircich, 1985: 62). Bu çerçevede örgütsel kültür, yalnızca yönetsel bir araç değil, aynı zamanda iktidar, cinsiyet ve ideoloji ekseninde mücadelelerin şekillendiği bir alandır. Özellikle feminist teorinin bu alana entegrasyonu, örgütlerdeki eril tahakküm yapılarının kültürel normlar ve dil aracılığıyla nasıl yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır (Calás ve Smircich, 1992: 237).

Sonuç olarak, Smircich ve Morgan'ın kuramsal çerçevesi, örgüt kültürünün yalnızca işlevsel değil, aynı zamanda eleştirel ve yapısökümcü biçimde analiz edilmesini mümkün kılmaktadır. Bu perspektif, örgütlerdeki cinsiyetlenmiş yapıları, sembolik düzenleri ve kültürel pratikleri anlamak açısından da güçlü bir teorik zemin

sunmaktadır. Dolayısıyla, bu yaklaşım eleştirel yönetim çalışmaları (CMS) çerçevesinde feminist kuramla birleşerek, yönetim bilimine dönüştürücü bir katkı sunmaktadır.

Feminist Kuramla Kurumsal Kültürün Kesişimi

Kurumsal kültürün eleştirel biçimde yeniden yorumlanmasında feminist kuramın sağladığı açılımlar, örgütlerin doğasını, işleyişini ve söylemsel yapılarını sorgulamak açısından önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır. Marta Calás ve Linda Smircich'in çalışmaları, örgütsel analizde feminist teoriyi kullanarak örgütlerin yalnızca teknik ya da rasyonel yapılar değil, aynı zamanda cinsiyetli, kültürel ve ideolojik sistemler olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Calás ve Smircich, 1996: 220). Bu yaklaşımda, organizasyonların eril bir söylemle kurulduğu, kadının ise bu yapılar içinde tarihsel ve kültürel olarak "öteki" konumunda temsil edildiği vurgulanmaktadır.

Calás ve Smircich, postyapısalcı feminizmin etkisiyle örgütleri söylem üzerinden inşa edilen ve yeniden üretilen yapılar olarak ele almaktadır. Bu çerçevede söylem, yalnızca dilsel bir araç değil, aynı zamanda iktidarın üretildiği, meşrulaştırıldığı ve yeniden üretildiği bir alan olarak değerlendirilmektedir. Michel Foucault'nun iktidar ve söylem ilişkisine dayanan analizleri ile Judith Butler'ın (1990) cinsiyet normlarının performatif doğasına ilişkin kavrayışları, Calás ve Smircich'in örgütsel analizlerinde temel alınan kuramsal referansları oluşturmaktadır (Calás ve Smircich, 1999: 653).

Bu bağlamda, örgütlerin "doğal" veya "tarafsız" yapılar olmadığı; tersine, toplumsal olarak inşa edilmiş, ideolojik olarak konumlanmış ve çoğu zaman eril normlarla şekillenmiş sistemler olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle liderlik, otorite, rasyonalite ve rekabet gibi örgütsel normların, tarihsel olarak eril kodlarla tanımlandığı ve bu durumun kadınların görünürlüğünü, katılımını ve temsilini sınırladığı savunulmaktadır (Meriläinen vd., 2023: 1191; Calás ve Smircich, 2006: 297).

Postyapısalcı feminizmle harmanlanan bu yaklaşım, kurumsal kültürün değişmez ve evrensel değerler bütünü değil, söylemsel olarak inşa edilen, kimlikleri ve anlamları sürekli yeniden kuran bir yapı olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda feminist kuram, organizasyonlarda yalnızca kadınların temsiline odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda kültür, kimlik ve iktidar ilişkilerinin sorgulanmasına da olanak tanımaktadır. Özellikle örgütsel pratiklerde cinsiyetli anlamların nasıl üretildiği, hangi normların eril iktidar yapılarını yeniden tesis ettiği ve bu yapıların nasıl dönüştürülebileceği gibi sorular, feminist örgüt kuramının merkezinde yer almaktadır (Grosser, 2011: 94-96).

Sonuç olarak, Calás ve Smircich'in geliştirdiği feminist organizasyon teorisi, kurumsal kültürün hem kavramsal hem de ideolojik boyutlarını eleştirel biçimde irdeleyerek örgüt çalışmalarına özgün bir perspektif kazandırmaktadır. Bu yaklaşım, cinsiyetin örgütsel yapıların her düzeyinde işleyen ve yeniden üretilen bir toplumsal kategori olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla feminist kuram, kurumsal kültürün dönüşümüne yönelik eleştirel bir araç işlevi görmektedir.

YÖNTEM

Çalışma, doğrudan ampirik veriye dayanmaktan ziyade, feminist örgütsel analizler ve eleştirel yönetim literatürü (CMS) ekseninde geliştirilen teorik ve kavramsal bir çözümleme çerçevesine dayanmaktadır. Araştırmanın temel amacı, kurumsal kültür kavramını cinsiyet eşitliği perspektifinden eleştirel bir bakışla yeniden yorumlamak ve feminist kuramın yönetim bilimine yönelik katkılarını ortaya koymaktır.

Bu doğrultuda, çalışma kuramsal eleştirel inceleme (theoretical inquiry) yaklaşımını benimsemektedir. Bu yaklaşım, ele alınan kuramlar arasındaki ilişkileri ortaya koymayı ve var olan literatürün kavramsal sınırlarını yeniden tartışmayı mümkün kılmaktadır (Cunliffe vd., 2010: 490; Klikauer, 2015: 101). Teorik inceleme kapsamında kullanılan ilk yöntem, kavramsal analizdir (conceptual analysis). Bu analizle, özellikle "kurumsal kültür", "cinsiyet eşitliği", "iktidar", "söylem" ve "öznellik" gibi temel kavramların örgütsel teori içindeki farklı kuramsal yaklaşımlarla nasıl tanımlandığı değerlendirilmekte ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler sorgulanmaktadır (Wickert ve Schaefer, 2014; Fournier ve Grey, 2000).

İkinci yöntem, kavramlar arası ilişki haritasıdır (conceptual mapping). Bu yöntem, feminist kuram ile eleştirel yönetim çalışmalarının kesişim alanlarında ortaya çıkan kavramsal çerçevelerin görselleştirilmesini sağlamaktadır. Özellikle Calás ve Smircich'in (1996) feminist organizasyon kuramları, kurumsal kültürün eril yapılarla nasıl inşa edildiğini ve kadının bu yapılarda nasıl "öteki" olarak konumlandırıldığını ortaya koyacak biçimde kavramsal haritalama ile analiz edilmektedir.

Son olarak, eleştirel söylem analizi perspektifi ile mevcut kurumsal kültür tanımlarına yönelik metin merkezli bir çözümleme yapılmaktadır. Bu yaklaşım, kültürün nötr bir yapı değil, iktidar ilişkilerinin yeniden üretildiği söylemsel bir yapı olduğunu öne süren postyapısalcı feminist yaklaşımlarla uyumludur (Meriläinen vd., 2023;

Cunliffe vd., 2002: 491). Söylem analizi, özellikle kurumsal kültürün maskülen metaforlarla ve eril normlarla nasıl inşa edildiğini çözümlemek açısından önem arz etmektedir (Morgan, 1986; Calás ve Smircich, 1992).

Araştırmanın veri kaynakları tamamen ikincil kaynaklardan (secondary sources) oluşmaktadır. Bu kaynaklar arasında eleştirel yönetim ve örgütsel kültür teorisi literatürü, feminist kuramsal metinler, kurumsal kültür tanımlarını içeren temel yönetim kitapları ve Calás ve Smircich'in kuramsal katkıları yer almaktadır. Böylece çalışma, alan araştırmasına dayanmaksızın, mevcut literatürü kuramsal düzeyde yeniden yapılandırmakta ve disiplinlerarası bir söylem analizi ortaya koymaktadır.

KURAMSAL TARTIŞMA

Bu bölümde kurumsal kültürün cinsiyet eşitliğiyle olan ilişkisi feminist kuram perspektifinden ele alınmaktadır. Öncelikle, yöneticilik, rasyonellik ve hiyerarşi gibi örgütsel kavramların eril anlatılarla nasıl iç içe geçtiği ve “ideal çalışan” figürünün nasıl maskülen normlarla biçimlendiği tartışılacaktır. Ardından, kadın deneyimlerinin kültürel anlatılarda nasıl dışlandığı, görünmezleştirildiği ve bakım emeği gibi kadınsı değerlere sistematik olarak nasıl yer verilmediği analiz edilecektir. Son olarak, feminist kuramların sunduğu alternatif bir kurumsal kültür modeli çerçevesinde, eşitlikçi, ilişkisel ve çok sesli örgütsel yapılar üzerine kuramsal bir öneri geliştirilecektir.

Kurumsal Kültürün Erkeklik Kodlarıyla Biçimlenmesi

Kurumsal kültürün temel kavramları arasında yer alan yöneticilik, rasyonellik ve hiyerarşi, ilk bakışta evrensel, nötr ve nesnel yapılar gibi görünse de bu kavramların tarihsel ve toplumsal bağlamda eril söylemlerle biçimlendiği ileri sürülmektedir. Bu bölümde, kurumsal kültürde yerleşik olan bu yapıların cinsiyet eşitliği bağlamında nasıl kurgulandığı teorik olarak tartışılmakta; yönetim pratiklerinin eril normlarla nasıl iç içe geçtiği, feminist organizasyon kuramları ve eleştirel yönetim yaklaşımları aracılığıyla incelenmektedir.

Rasyonellik, liderlik ve kontrol gibi değerler, Michel Foucault'nun bilgi ve iktidar ilişkisine dayanan söylem kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, cinsiyetlendirilmiş kavramsal yapılara dönüşmektedir. Foucault'ya göre iktidar, yalnızca baskı uygulayan değil, aynı zamanda bilgi üretimi yoluyla öznelere şekillendiren bir yapıdır (Foucault, 1980). Bu bağlamda, örgütlerde geçerli olan rasyonellik normu, duyguların dışlandığı, tarafsızlık ve denetimin yüceltildiği bir anlayışı meşrulaştırmakta ve bu anlayış tarihsel olarak erkeklikle ilişkilendirilmektedir. Gareth Morgan'ın organizasyon metaforları (örneğin, organizasyonun beyin ya da makine olarak tasviri), kontrol ve mantıksal düzenin ön planda olduğu eril anlatılarla örtüşmektedir (Morgan, 2006). Benzer şekilde, Linda Smircich'in kültürü bir şey olarak değil, bir yapma biçimi olarak ele alması, bu yapma biçiminin hangi normlarla şekillendiği sorusunu gündeme getirmekte; örgütsel normların daima nötr olmadığı, aksine cinsiyet eşitsizliğiyle yüklü olduğu iddia edilmektedir.

Joan Acker'ın “gendered organizations” kuramı, örgütlerin yapısal olarak cinsiyet eşitliğini yeniden ürettiğini savunmakta; örgütlerin yalnızca kadınları dışlamadığını, aynı zamanda erkekliği “norm” haline getirdiğini göstermektedir (Acker, 1990: 145-146). Acker'a göre, “ideal çalışan” figürü, erkeklik normlarıyla şekillenmiş soyut bir modeldir. Bu figür, esnek olmayan saatlere uyan, bakım yükümlülüğü bulunmayan, duygularını iş yerine taşımayan ve kendini sadece işe adanmış bir bireyi temsil etmektedir. Bu durum, özellikle kadınların örgüt içinde “uyumsuz” olarak tanımlanmasına yol açmakta, eril normları doğal kabul eden kurumsal kültür pratikleriyle örtüşmektedir.

Eleştirel Yönetim Çalışmaları (CMS), bu cinsiyetlendirilmiş normları sorgulayan kuramsal bir çerçeve sunmaktadır. Alvesson ve Willmott (1992), örgütsel normların iktidar ilişkileri aracılığıyla nasıl kurulduğunu ve bu ilişkilerin çoğunlukla hegemonik erkekliği yeniden ürettiğini ortaya koymaktadır. CMS yaklaşımı, yönetimin tarafsız bir teknik faaliyet değil, aksine ideolojik bir yapı olduğunu vurgulamakta ve bu yapının cinsiyet normlarıyla nasıl örüldüğünü ifşa etmektedir. Smircich ve Morgan'ın (1982: 262-264) “organizasyon bir şey değil, bir yapma biçimidir” yaklaşımı, bu yapma biçiminin hangi toplumsal normlarla –özellikle de erkeklik değerleriyle– kurulduğunu feminist perspektifle kesiştirerek yeniden sorgulamaya açmaktadır. Feminist kuram ile Eleştirel Yönetim Çalışmaları'nın kesişimi, kurumsal kültürün nötr değil, aksine eril değerlerle örülmüş bir alan olduğunu ortaya koymaktadır. Kadının “öteki” olarak konumlandırılması sessizlik, bakım emeği ve görünmezlik gibi feminist literatürde öne çıkan temalar aracılığıyla yeniden üretilmektedir.

Kurumsal kültürün bu çerçevede değerlendirilmesi, kurumların yalnızca ekonomik ya da yapısal değil, aynı zamanda kültürel ve ideolojik inşa süreçleri olduğuna işaret etmektedir. Yöneticilik ve liderlik gibi pozisyonların eril özelliklerle tanımlanması, bu alanlarda kadınların “farklı” ya da “yetersiz” olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, kurumsal yapılar içinde var olan cinsiyetlendirilmiş değerlerin eleştirel bir şekilde analiz edilmesi ve alternatif örgütlenme biçimlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu

bölüm, sonraki başlıkta tartışılacak olan “Kadın Deneyimlerinin Kültürel Anlatılarda Dışlanması” konusuna teorik bir zemin oluşturmaktadır.

Kadın Deneyimlerinin Kültürel Anlatılarda Dışlanması

Kurumsal kültür, yalnızca belirli davranış kalıplarının veya değer sistemlerinin yeniden üretildiği bir alan olmayıp, aynı zamanda hangi deneyimlerin anlamlı kabul edilip hangilerinin dışlandığını belirleyen ideolojik bir aygıt niteliği taşımaktadır. Bu bağlamda kadınların örgütsel deneyimleri, sessizlik, görünmezlik ve bakım emeği gibi kavramlar etrafında sistematik biçimde bastırılmakta; kadınlar kültürel üretimin öznesi değil, temsil edilen nesneleri hâline getirilmektedir. Kurumsal kültürün bu yönü, feminist kuramın söylem, temsil ve iktidar ilişkileri üzerinden gerçekleştirdiği çözümlemelerle daha görünür hâle gelmektedir.

Kadınların kurum içindeki sesinin bastırılması, sadece fiziksel yoklukla değil, aynı zamanda temsil edilmeme, konuşmalarının otorite olarak kabul edilmemesi ve sembolik anlatılarda yer bulamamasıyla da gerçekleşmektedir (Yıldırım Şahin, 2020: 266; Yıldırım Şahin, 2021: 3271). Calás ve Smircich (1996: 230), örgütlerdeki söylemlerin iktidarla olan ilişkisini analiz ederken, kadınların bu söylemlerin nesnesi olarak konumlandırıldığını; söz haklarının söylemsel çerçevede sistematik biçimde sınırlandırıldığını ileri sürmektedir. Sessizlik, burada yalnızca konuşmama hâli değil; aynı zamanda meşru bilgi üreticisi olamamanın, epistemolojik olarak yok sayılmanın bir ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sessizlik hâli, feminist teoride “epistemik dışlanma” biçiminde kavramsallaştırılmakta ve kadınların örgütsel bilgi üretimine katkısının görmezden gelinmesiyle açıklanmaktadır (Meriläinen vd., 2023: 1193).

Kadınların örgütsel kültürdeki görünmezliği yalnızca sembolik düzeyde kalmamakta; aynı zamanda emek süreçlerinde de kendisini göstermektedir. Özellikle bakım emeği, örgütler tarafından görünmez kılınan, değersizleştirilen ve doğal olarak kadınlara atfedilen bir sorumluluk alanı olarak kurumsal kültürde işlenmektedir. Bu durum, kadınların üretkenliklerinin yalnızca duygusal veya destekleyici alanlarla sınırlanmasına ve bu emeğin resmi örgüt söylemlerinde tanınmamasına yol açmaktadır (Grosser, 2011: 74). Sylvia Walby’nin patriyarka teorisi doğrultusunda, örgütlerdeki cinsiyetli iş bölümünün kültürel olarak da pekiştirildiği ve bakım emeğinin “kadınsı” görülerek sistematik şekilde kurum dışına itildiği savunulmaktadır. Bu durum, feminist etik yaklaşımda Joan Tronto’nun (1993) vurguladığı gibi, bakımın hem ahlaki hem politik bir pratik olarak yeniden tanınmasını gerektirmektedir.

Kadınların kültürel anlatılarda nesneleştirilmesi, örgütlerdeki özne-nesne ilişkilerini cinsiyet temelinde yeniden düşünmeyi gerektirmektedir. Kurumsal metinler, söylemler ve semboller, çoğu zaman erkekliği norm, kadınlığı ise temsil edilmesi gereken bir farklılık olarak inşa etmektedir. McDowell (2011), bu bağlamda kadınların mekânsal ve söylemsel olarak örgütlerin merkezinden dışlandığını, sembolik üretimin kenarında konumlandırıldığını vurgulamaktadır. Foucault’nun (1980) bilgi ve iktidar ilişkisinde belirttiği gibi, bilgi üretimi yalnızca teknik bir süreç değil, aynı zamanda kimin konuşabileceğini, neyin bilgi sayıldığını ve kimin temsile layık olduğunu belirleyen iktidar mekanizmalarının ürünüdür. Bu çerçevede, kurumsal kültürde kadınların deneyimleri, bilgileri ve anlatıları temsil edilmediği ölçüde kültürel olarak da silinmektedir.

Kadınların organizasyonel kültür içindeki dışlanmışlığı, yalnızca normatif bir eleştiri konusu değil, aynı zamanda dönüştürülmesi gereken yapısal bir meseledir. Feminist teori sayesinde bu dışlanma biçimleri teşhis edilebilmekte; kurumların kültürel yapılarında kadınların özne olarak tanınması yönünde teorik ve pratik açılımlar geliştirilmesi mümkün hâle gelmektedir. Bu durum, bir sonraki bölümde detaylandırılacak olan feminist kurumsal kültür modelinin inşasına zemin oluşturmaktadır.

Yeni Bir Kültür Modeli: Feminist Kurumsal Kültür Önerisi

Kurumsal kültürün cinsiyetlendirilmiş yapısına yönelik eleştirel analizler, geleneksel örgüt yapılarının çoğunlukla eril normlar etrafında inşa edildiğini ve bu yapıların kapsayıcılık, eşitlik ve temsiliyet açısından ciddi sorunlar barındırdığını göstermektedir (Acker, 1990: 139; Calás ve Smircich, 1996: 244). Bu durum, yalnızca kadınların değil, aynı zamanda farklı kimlik ve yaşam biçimlerinin de kurumsal süreçlerde dışlanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, feminist örgüt teorileri çerçevesinde yeniden inşa edilecek, normatif ve dönüştürücü bir kültür modeli geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Önerilen bu model, kültürü sabit ve tekil normlar setinden ibaret görmektense, ilişkisel, çok sesli (polyphonic) ve sürekli müzakere edilen bir yapı olarak ele almaktadır (Meriläinen vd., 2023: 1190).

Feminist kurumsal kültür anlayışı, örgüt içi işleyişin hiyerarşik kontrol yerine yatay ilişkiler ve karşılıklılık temelinde şekillenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşım, Linda Smircich’in kültürü “bir şey” değil “bir şey yapma yolu” olarak gören yaklaşımıyla örtüşmektedir (Smircich, 1983: 351). Kurumsal davranışların bireyler arası etkileşim ve anlam üretimi yoluyla şekillendiği bu modelde, kültürün cinsiyet normlarından

bağımsız olmadığı kabul edilerek, kültürel yapının etik ve epistemolojik bir düzlemde yeniden düşünülmesi önerilmektedir (Calás ve Smircich, 1996: 345; Gherardi, 1994: 598).

Bu yeni kültürel modelin en güçlü dayanaklarından biri “bakım etiği” (ethics of care) anlayışıdır. Geleneksel olarak “kadını” kabul edilen duyarlılık, empati, karşılıklılık ve bakım gibi değerlerin kurumsal yaşamın merkezine alınması, örgütleri daha insani, adil ve dayanışmacı yapılara dönüştürebilme potansiyeli taşımaktadır (Gilligan, 1982; Tronto, 1993). Ely ve Meyerson’un (2000: 124) belirttiği gibi, bakım etiği, yalnızca bireyler arası ilişkilerde değil, aynı zamanda karar alma süreçlerinde de köklü bir dönüşümün önünü açar. Liderliğin iş birliğine, sorumluluğun kolektifliğe, iletişimin yataylığa dayandığı bu yapı, farklı kimliklerin eşit temsili de norm haline getirmeyi amaçlar.

Feminist kurumsal kültür modeli ayrıca, çok sesliliği temel alan postyapısalcı feminist teorilerle uyumludur. Kimliğin sabit ve özsel değil, söylemsel bağlamlarda inşa edilen çok katmanlı bir yapı olarak kabulü (Butler, 1990; Meriläinen vd., 2023), örgüt kültürünün de sabit değerlerden çok müzakereye ve çoğulluğa açık bir yapıya dönüşmesini gerekli kılar. Bu yaklaşım, yalnızca cinsiyet eşitliğini değil, aynı zamanda ırk, etnisite, sınıf, yaş ve engellilik gibi çoklu eşitsizlik eksenlerinin de kültürel yapılar üzerindeki etkilerini dikkate alan kapsayıcı bir örgütsel zemin yaratmayı hedeflemektedir.

Kurumsal gücünün yanı sıra, bu modelin uygulama potansiyeli de oldukça yüksektir. Kamu kurumları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları gibi kolektif sorumluluk ve etik duyarlılığın ön planda olduğu yapılarda feminist kültür modelinin uygulanması, örgütsel dönüşümün hem yapısal hem de simgesel düzeyde gerçekleşmesini sağlayabilir. Bu bağlamda, yalnızca eleştirel değil aynı zamanda yapıcı bir dönüşüm paradigması sunmaktadır. Smircich ve Morgan’ın (1982) da vurguladığı gibi, kültürün anlam inşası yoluyla yeniden üretildiği kabul edildiğinde, bu anlamların feminist bir perspektifle yeniden yapılandırılması mümkündür.

Sonuç olarak, feminist kurumsal kültür modeli, yönetim bilimlerinde alternatif değil, normatif bir paradigma değişimi önererek eril söylemin tahakkümünü kırmayı ve yerine daha eşitlikçi, etik ve ilişkisel bir kültürel yapı kurmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım, kadınların ve tüm çalışanların daha adil, anlamlı ve onarıcı bir örgütsel deneyim yaşamasına olanak tanıyan bir gelecek vizyonu sunmaktadır. Ayrıca CMS literatüründe genellikle eleştirel düzlemde kalan tartışmalara yapıcı ve kurumsal dönüşüm potansiyeli taşıyan bir öneriyle katkı sunmakta, yönetim pratiklerinde yeni bir kültürel yönelimi mümkün kılmaktadır.

Bu tartışmalar sonucunda ulaşılan temel çıkarım, kurumsal kültürün nötr bir yapı değil; aksine tarihsel, kültürel ve söylemsel olarak erkeklik normlarıyla şekillenmiş bir sistem olduğudur. Bu nedenle, örgütlerin eşitlikçi dönüşümünü sağlamak yalnızca yapısal reformlarla değil, kültürel kodların yeniden inşasıyla mümkündür. Feminist kurumsal çerçeve, örgüt içi ilişkileri yeniden düşünmek, görünmeyeni görünür kılmak ve kültürel temsiliyetin sınırlarını genişletmek için güçlü bir zemin sunmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen feminist kurumsal kültür modeli, mevcut yapıları dönüştürmeye yönelik teorik ve pratik açılımlar sunarak çalışmanın genel amacını tamamlamaktadır.

SONUÇ VE KATKILAR

Bu çalışma, örgütsel kuramlar ve yönetim araştırmaları sahasında sıklıkla nötr ve evrensel kabul edilen kavramların cinsiyet eşitliği bağlamında yeniden düşünülmesi gerektiğini ortaya koyarak, önemli bir kurumsal müdahalede bulunmaktadır. Kurumsal kültürün, rasyonellik, liderlik ve hiyerarşi gibi kavramlar üzerinden erkeklik kodlarıyla biçimlendiği; bu kodların ise kadın deneyimlerini dışlayan, sessizleştiren ve görünmezleştiren kültürel örüntüler oluşturduğu savunulmuştur. “İdeal çalışan” figürünün, Joan Acker’ın (1990: 153) da belirttiği gibi, duygusuz, sürekli erişilebilir, bakım emeğinden muaf bir erkek beden varsayımı üzerine kurulu olması; örgütsel yapılanmaların görünürde tarafsız ama temelde cinsiyetli olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda çalışma, örgütsel kültürün yalnızca teknik değil aynı zamanda normatif ve toplumsal bir alan olduğunu vurgulamakta, kültürün eril çerçevesini açığa çıkararak onun yeniden inşası için feminist bir zemin önermektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli katkısı, feminist teori ile Eleştirel Yönetim Çalışmaları (CMS) literatürünü daha güçlü bir biçimde kesiştirmesidir. CMS’nin genel olarak kapitalizm, rasyonalite ve iktidar gibi yapılar üzerinden yürüttüğü eleştiriler, cinsiyet eşitliği boyutunu çoğu zaman ikincil düzeyde ele almıştır. Bu çalışma, Calás ve Smircich’in (1996) feminist organizasyon teorilerinden ilhamla, CMS’ye yeni bir eleştirel eksen kazandırmaktadır. Özellikle eril epistemolojilerle şekillenmiş olan kurumsal bilgi üretim biçimlerinin görünür kılınması, alternatif düşünme biçimlerinin önünü açmaktadır. Bu yönüyle çalışma, CMS literatürünün sınırlarını genişleterek feminist kuramsallaştırmaların da sadece kadınları görünür kılmakla kalmayıp, örgütsel mantığın tamamını sorgulayan dönüştürücü potansiyel taşıdığını göstermektedir.

Bunun yanı sıra, çalışmada önerilen “feminist kurumsal kültür modeli”, ilişkisel, çoğulcu, kapsayıcı ve eşitlik temelli bir örgütsel işleyişin nasıl yapılandırılabilceğine dair kuramsal bir çerçeve sunmaktadır. Bu modelde bakım etiği, yatay ilişkiler, işbirliğine dayalı karar alma süreçleri ve çok seslilik gibi feminist ilkelerin, örgütlerin değer sistemlerine ve günlük pratiklerine nasıl entegre edilebileceği tartışılmıştır. Bu yönüyle çalışma, sadece bir eleştiri geliştirmekle kalmamakta, aynı zamanda yapıcı bir dönüşüm imkânına da işaret etmektedir. Meriläinen ve arkadaşlarının (2023) da ifade ettiği gibi, feminist yaklaşım yalnızca akademik söylemi dönüştürmez, aynı zamanda örgütlerin değer temelli yeniden yapılanmalarını da tetikleyebilir.

Çalışma, yönetim düşüncesinde hâkim olan kurumsal kültür anlatılarına eleştirel bir perspektifle yaklaşarak, cinsiyet eşitliğinin örgütsel yapılar üzerindeki görünmeyen etkilerini açığa çıkarmıştır. Kurumların doğallaştırılmış işleyiş biçimlerinin aslında eril bir söylem tarafından şekillendirildiğini göstermek, sadece mevcut kültürel yapıları sorgulamakla kalmayıp, bu yapılar içinde hangi seslerin duyulduğu, hangilerinin ise bastırıldığı sorusunu da gündeme taşımaktadır. Çalışmanın feminist kuramsal yaklaşımları CMS literatürüyle buluşturması, eleştirel düşüncenin cinsiyet temelli derinliklerini açmıyarak, bu alanda yeni tartışma hatlarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, önerilen alternatif kültürel model aracılığıyla, yönetim pratiklerinin yeniden tahayyülüne yönelik teorik bir ufuk çizilmekte; kurum içi ilişkilerde daha kapsayıcı, adil ve çok sesli bir örgütsel tahayyülün imkânı ortaya konmaktadır. Bu yönüyle çalışma, eleştirel kuramın yalnızca yıkıcı değil, aynı zamanda dönüştürücü ve kurucu gücünü feminist bir zemin üzerinden hatırlatmaktadır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen incelmeler, gelecekte feminist CMS yaklaşımlarının yalnızca akademik üretimde değil, örgütsel politika ve uygulama düzeyinde de yapısal değişim yaratabileceğini göstermektedir. Yönetim teorisinin mevcut kurumsal yapıları doğallaştıran söyleminden çıkarılarak, daha adil, eşitlikçi ve kapsayıcı kültürel paradigmlar doğrultusunda yeniden yapılandırılması artık bir seçenek değil, bir gereklilik olarak karşımızda durmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). *Critical Management Studies*. Sage Publications.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.
- Calás, M. B., & Smircich, L. (1992). Using the “F” word: Feminist theories and the social consequences of organizational research. *Academy of Management Review*, 17(3), 231–256. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4281984>.
- Calás, M. B., & Smircich, L. (1996). From the ‘women’s point of view’ ten years later: Towards a feminist organization studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 218–257). London: SAGE Publications.
- Calás, M. B., & Smircich, L. (1999). Past postmodernism? Reflections and tentative directions. *Academy of Management Review*, 24(4), 649-671. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2553254>.
- Calás, M. B., & Smircich, L. (2006). From the ‘woman’s point of view’ ten years later: Towards a feminist organization studies. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence & W. R. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (2nd ed., pp. 284-346). Sage.
- Cunliffe, A., Forray, J. M., & Knights, D. (2002). Considering management education: Insights from critical management studies. *Journal of Management Education*, 26(5), 489-495. <https://doi.org/10.1177/105256202236722>.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103-151. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22004-2](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22004-2).
- Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: selected interviews and other writings 1972–1977*. New York: Pantheon Books.
- Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the critical moment: Conditions and prospects for Critical Management Studies. *Human Relations*, 53(1), 7-32.
- Gherardi, S. (1994). The gender we think, the gender we do in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591-610.

- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Grosser, K. (2011). *Corporate social responsibility, gender equality and organizational change: a feminist perspective* (Doctoral dissertation, University of Nottingham).
- Klikauer, T. (2015). Critical management studies and critical theory: A review. *Capital & Class*, 39(1), 97-121.
- McDowell, L. (2011). *Capital culture: Gender at work in the city*. Oxford: Blackwell.
- Meriläinen, S., Tienari, J., & Greedharry, M. (2023). Feminist theorizing in organization studies: A way forward with Marta Calás and Linda Smircich. *Organization*, 30(6), 1188-1194.
- Morgan, G. (1986). *Images of Organization* Sage Publications. *Beverly Hills, CA*.
- Morgan, G., & Smircich, L. (1980). The case for qualitative research. *Academy of Management Review*, 5(4), 491-500. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288947>
- Öztepe, M. C. (2023). Kamu Yönetiminde Kadın: Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Değerlendirme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 203-223.
- Smircich, L. (1985). Is the concept of culture a paradigm for understanding organizations and ourselves? In P. Frost, L. Moore, M. Louis, C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), *Organizational culture* (pp. 55–72). Sage.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339–358.
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The management of meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257-273.
- Şanlı, A. S. (2019). Kültür Çalışmaları Ve Feminizm Bağlamında Erkeklik Çalışmalarına Dair Bir Literatür Analizi. *İmgelem*, 3(5), 287-304.
- Tronto, J. C. (1993). *Moral boundaries: A political argument for an ethic of care*. New York: Routledge.
- Voronov, M. (2008). Toward engaged critical management studies. *Organization*, 15(6), 939-945.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Wickert, C., & Schaefer, S. M. (2015). Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies. *Human Relations*, 68(1), 107-130.
- Yıldırım Şahin, E. (2020). Bir Taşra Hikâyesi Daha: Taşra Üniversitesinde Kadın Akademisyen Olmak. *Çalışma Ve Toplum*, 1(64), 229-268.
- Yıldırım Şahin, E. (2021). Pandemi sürecinin kadın üniversite öğrencileri üzerindeki etkileri ve uygulanan uzaktan eğitim sürecinde yaşadıkları sorunlar. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3245-3275.