



DERLEME MAKALESİ / REVIEW ARTICLE



Copyright@Author(s) - Available online at dergipark.org.tr/en/pub/igusbd.
Content of this journal is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND) International License.

Sosyal Tabakalaşmadan Örgütler Arası Tabakalaşmaya: Hiyerarşi Kavramının Kurumsal Dünyadaki Yansımaları

From Social Stratification to Interorganizational Stratification: Reflections of the Concept of Hierarchy in the Institutional World

Fettah KAYRA 

Öz

Kuramsal bir derleme olan bu çalışmada, sosyolojinin temel kavramlarından biri olan sosyal tabakalaşma olgusu kavramsal boyutlarıyla detaylıca ele alınmakta; ayrıca, tabakalaşma kavramının örgütler arası düzeydeki yansımaları incelenerek bu yaklaşıma literatür temelli bir katkı sunulmaktadır. Çalışmada, sosyal tabakalaşma kavramı, temel özellikleri, kaynakları, sosyal hareketlilik ve açık-kapalı sistemler, teorik yaklaşımlar, örgüt içi tabakalaşma, sosyal tabakalaşma konusunda yürütülen bazı önemli çalışmalar ve örgütsel tabakalaşma kavramı ele alınmıştır. Mevcut literatürde tabakalaşma kavramının çoğunlukla bireysel ve toplumsal düzeylerde ele alındığı, örgütler arası düzeyde ise yeteri kadar işlenmediği görülmektedir. Hâlbuki, örgütlerin, güç ve prestij rekabeti içinde konumlanan unsurlar olarak tıpkı birey ve gruplarda olduğu gibi hiyerarşik bir tabakalaşma yapısı oluşturduğu bir gerçektir. Bu bağlamda, sosyal tabakalaşmanın kurumsal dünyada nasıl şekillendiği, bir diğer deyişle sosyal eşitsizliklerin bu düzlemde yeniden nasıl üretildiği açıklanarak yönetim ve organizasyon literatürüne katkıda bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Sosyal Tabakalaşma, Örgütsel Tabakalaşma, Sosyal Sınıf, Statü, Ekonomik Eşitsizlikler

Jel Sınıflandırma Kodları: D31, L14, Z13, L22, M10

Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Siirt, Türkiye.
✉ fettah.kayra@siirt.edu.tr

Geliş/Received: 26.04.2025
Kabul/Accepted: 21.10.2025

Fettah KAYRA, "From Social Stratification to Interorganizational Stratification: Reflections of the Concept of Hierarchy in the Institutional World", Istanbul Gelisim University Journal of Social Sciences, 13 (2), 2026, pp. 900-919.

Abstract

In this theoretical review, the phenomenon of social stratification -one of the fundamental concepts of sociology- is examined in detail through its conceptual dimensions. Additionally, the study explores the reflections of the stratification concept at the inter-organizational level, thereby offering a literature-based contribution to this line of inquiry. The study discusses the concept of social stratification in detail, including its fundamental characteristics, sources, social mobility and open-closed systems, theoretical approaches, intra-organizational stratification, prominent research on social stratification, and the concept of organizational stratification. Although the existing literature predominantly addresses stratification at the individual and societal levels, it appears that its interorganizational dimension remains underexplored. However, organizations, much like individuals and social groups, are positioned within hierarchies shaped by power and prestige competition, forming a distinctive structure of stratification. In this context, the study aims to contribute to the management and organization literature by explaining how social stratification is constructed within the institutional world and how social inequalities are reproduced at this level. Therefore, this conceptual framework aims to provide a theoretical contribution to organizational studies and sociology.

Keywords

Social Stratification, Organizational Stratification, Social Class, Status, Economic Inequalities

Jel Classification Codes: D31, L14, Z13, L22, M10

1. Giriş

Sosyal tabakalaşma¹ konusu yüz elli yıldır sosyoloji disiplininin temel araştırma konularından biri olmuştur. Alanın temellerinin sosyolojiden gelmesine karşın yönetim, tarih, siyaset bilimi ve psikoloji gibi birçok alanda çalışılan önemli bir kavram hâline gelmiştir (Özdemir, 2020, s. 63; Pfautz, 1953, s. 391). Tabakalaşma kavramı, sosyal bilimlere jeoloji biliminden geçmiş bir terimdir. Nasıl ki bir jeolog, yer küreyi derinlemesine analiz ederek farklı katmanların varlığını inceliyorsa, toplumbilimci de toplumda farklı tabakaların veya katmanların varlığını, bu tabakaların sürekliliğini ve aralarındaki ilişkileri araştırmaktadır (Saunders, 2001, s.1; Yalçın, 2019, s. 160).

Her toplumun, o toplumun değer gördüğü şeyi yansıtan örgütsel bir yapısı vardır. Toplumun, daha değerli olduğu düşünülmüş veya topluma daha fazla katkıda bulunan üyeleri, mal ve hizmetlerin daha büyük bir payı ile ödüllendirilmiştir (Johnson, 2013, s. 155). Bu ödüllendirme sonucunda toplumdaki bireyler ekonomik, sosyal, politik ya da diğer bazı kültürel farklılıklar açısından hiyerarşik bir düzen oluşturmakta ve toplum bir nevi katmanlar kümesi hâline gelmektedir. Bu sınıflandırma, bireylerin gelir, meslek, eğitim seviyesi, güç ve prestij gibi kaynaklara erişim durumlarına dayansa da mesleklerin hemen hemen tüm örneklerde temel bir araç olarak kullanıldığı görülmektedir (Özdemir, 2020, s. 63; Avent-Holt vd., 2020). Sınıfların genellikle politik ve/veya ekonomik anlamda bir güç hiyerarşisini içerdiği düşünülürken, örneğin statü grupları ve kastlar bir prestij hiyerarşisine yönelik olarak görülen tabakalardır (Pfautz, 1953, s. 393). Bu durum, bireyler arasında eşitsizliklere yol açmakla birlikte, toplumda bir örüntü meydana getirmekte ve toplumsal dinamikler üzerinde etkili olmaktadır. Tabii, zaman kavramı burada önemli bir faktördür. Örneğin, sanayi öncesi toplumlarda, katı ve geçişkenliğin neredeyse imkânsız olduğu kapalı bir tabakalaşma yapısı hâkimken, Sanayi Devrimi ile birlikte, bireylerin yeteneklerinin de göz önünde bulundurulduğu, daha esnek ve geçişkenliğin mümkün olduğu bir sınıf yapısı ortaya çıkmıştır (Yalçın, 2019, s. 160).

Bu çalışmada, sosyal tabakalaşma konusunda kavramsal bir çerçeve çizilerek detaylı bir literatür sunulmuş; ayrıca, tabakalaşma kavramının örgütler arasındaki görünümüne değinilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde, sosyal tabakalaşma kavramının, genellikle bireysel ya da toplumsal seviyede ele alındığı ve örgütler arası tabakalaşma/örgütsel sınıflandırma sistemleri üzerine yeterince odaklanılmadığı görülmektedir. Oysa örgütlerin de -tıpkı bireyler gibi- sosyal tabakalaşmanın birer parçası olarak toplumsal prestij, statü ve ekonomik kaynaklar çerçevesinde konumlandırıldığı görülmektedir. Uluslararası alanda bu konuda bazı çalışmalar (Abbott ve Barlow, 1972; Gross, 1979; Fombrun ve Zajac, 1987; Attewell, 2001; Cantwell ve Taylor, 2013; Stensaker vd., 2019) yürütülmüş olmasına karşın ulusal literatürde bu konuda herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte, örgütsel tabakalaşma konusu gelişmeye açık bir çalışma alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma, işletme ve sosyoloji disiplinlerini buluşturan ilgili alana odaklanarak,

¹“Sosyal tabakalaşma” (social stratification), toplumdaki bireylerin veya grupların sınıf, statü, etnik köken, cinsiyet, gelir gibi özelliklere göre bir hiyerarşiye (derece sırasına) yerleştirilmesi demektir. Genelde bu kavramda “social” kelimesi Türkçeye “toplumsal” olarak çevrilir. Ancak, sosyolojik çalışmalarda “toplumsal” kelimesi daha çok “societal” kelimesine karşılık gelir ve dolayısıyla “social” için “sosyal” kelimesi daha uygun olur. Bu nedenle, çalışmada, bireylerin veya grupların toplumdaki hiyerarşik düzenine atıfta bulunmak için “sosyal tabakalaşma” ifadesi kullanılmıştır.

örgütlerin kurumsal alan içindeki konumlanmalarının hem kendi yapılarına hem de toplumsal düzene etkilerine dikkat çekmekte; sosyal eşitsizliklerin yalnızca bireysel düzeyde değil, örgütler arasında da rekabet yoluyla ne şekilde üretildiğini göstermektedir. Bu nedenle, çalışma, örgütsel tabakalaşmanın, sosyal yapıların çok katmanlı doğasını örgütsel alanda da barındıran ve yönetim araştırmalarında sıklıkla göz ardı edilen önemli bir boyut olduğuna dikkat çekerek literatürdeki bu boşluğa katkı sunmayı amaçlamaktadır. Çalışma, nitel araştırma yaklaşımına dayalı derleme bir çalışma olup literatür taramasıyla elde edilen kavramları teorik bir bütünlük içinde incelemektedir. Makale, iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, sosyal tabakalaşma teorisinin kavramsal temelleri ilgili temalar altında detaylıca ele alınmış, sonraki bölümde ise örgütler arası tabakalaşma² bahse konu çerçeve içerisinde tartışılmıştır.

2. İlgili Literatür

Bu bölümde sosyal tabakalaşmanın tanımı ve temel özellikleri, kaynakları, sosyal hareketlilik ve açık-kapalı sistemler, teorik yaklaşımlar, örgüt içi tabakalaşma ve konu ile ilgili bazı araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. Tanım ve Temel Özellikler

Sosyal tabaka, benzer ya da aynı koşullara sahip bireylerin oluşturduğu grubu ifade eder (Kaplan ve Akkaya, 2013, s. 144). Sosyal tabakalaşma ise, toplumdaki büyük sosyal gruplar arasında eşitsizlik temelinde şekillenen ve nesiller boyu aktarılan yerleşik bir hiyerarşi olarak tanımlanabilir. Bunun yanı sıra, sosyal tabakalaşma, sosyal bir olgu olmanın ötesinde, toplumsal istikrar ve değişim süreçlerini tarihsel bir perspektifle karşılaştırmalı bir şekilde incelemeye olanak tanıyan sosyolojik bir kavramdır (Yalçın, 2019, s. 159). Sündal (2015, s. 158), tabakalaşmayı, “*servet, gelir, mesleki prestij, eğitim ve servetin özel bir formu olan dinî bilgi gibi unsurlardan oluşan ve toplumdaki bireyler arasında eşitsizlik oluşturan sistem*” olarak tanımlamaktadır. Bu eşitsizlik, söz konusu unsurların bir ya da birden fazlasına dayanabilir. Tabii, bu noktada toplumdaki tabakalaşma yapısının ne tür bir niteliğe bağlı olduğu önemlidir (Gürçay, 2016, s. 6). Lambert ve Waxman’a göre (2005, s. 104), tabakalaşma temel olarak ödüllerin ve fırsatların bireyler, işler, kuruluşlar ve hatta ülkeler arasında bölüştürülme biçimidir. Tabakalaşma çalışmalarının odak noktası, eşitsizliklerin gruplar, kuruluşlar veya devletler tarafından nasıl kurumsallaştırıldığını incelemektir. Kavram hakkında diğer bazı tanımlamalar ise şu şekildedir:

“Sosyal tabakalaşma, belirli bir toplumsal sistemi oluşturan bireylerin farklı sıralaması ve onlara nispeten üstün veya aşağı olarak muamele edilmesidir (Parsons, 1940, s. 841).”

“Sosyal tabakalaşma, farklı toplumsal gruplar arasındaki yapılandırılmış eşitsizliklerdir (Giddens, 2001).”

“Tabakalaşma, bireyler ve grupların belirli karakteristiklere göre daha yüksek veya düşük statülere³, rollere sahip olmaları ve sınıflara dâhil edilerek derecelendirilmeleridir (Dönmezer, 1994, s. 292; akt. Yalçın, 2019, s. 161).”

“Sosyal tabakalaşma, belirli kriterlere göre insanlar arası sınıflandırmadır (Ülkücan, 2017, s. 131).”

²Temelde bakıldığında, sektör içi ya da endüstri bağlamında ortaya çıkan tabakalaşma ile sosyolojide ele alınan sosyal tabakalaşma kavramı arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Bu iki tabakalaşma biçimi arasındaki temel farklardan biri, özne düzeyinde ortaya çıkmaktadır. Sosyal tabakalaşmanın öznesi bireyler ya da toplumsal gruplardır; örgütsel tabakalaşmada ise özne, işletmeler ya da organizasyonlardır. Bireyler canlı, bilinçli ve duygusal varlıklar iken; örgütler ise yapay olarak kurulmuş, cansız varlıklardır. Doğal olarak, hem bu nedenden hem de iki özne arasında bulunan ölçek farkından dolayı tabakalaşma süreçlerinin işleyiş mantığı da değişmektedir. Sosyal tabakalaşma, genellikle bireylerin ya da toplumsal grupların gelir, statü, eğitim gibi çeşitli sosyal göstergeler üzerinden hiyerarşik bir düzen oluşturmalarını ifade eder. Buna karşın, sektörel alanda veya endüstri alanında söz konusu olan tabakalaşma -daha çok- farklı kriterler temelinde organizasyonların ya da firmaların birbirlerine göre konumlanmasını konu edinir. Sosyolojideki anlamından farklı olarak, bu alandaki tabakalaşma kavramı; organizasyonların kendi aralarındaki ilişkiler çerçevesinde, belli yapısal ya da performans temelli unsurlar doğrultusunda bir hiyerarşi oluşturmalarıdır. Bu bağlamda, örgütler arası tabakalaşma, genellikle örgütlerin; performans göstergeleri, rekabet gücü, stratejik tercihleri, büyüme potansiyelleri ve çevresel faktörlere verdikleri tepkiler gibi ölçütler üzerinden açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, örgütlerin endüstri içerisindeki konumları, bu tarz yapısal ya da işlevsel göstergelerle şekillenmektedir. Sosyal tabakalaşma daha çok normatif bir çerçevede değerlendirilirken, örgütsel tabakalaşma ise daha analitik ve yapısal bir perspektiften incelenmektedir. Her ne kadar bu iki tabakalaşma biçimi arasında doğrudan, güçlü bir bağdan söz etmek mümkün olmasa da bu çalışmada, örgütlerin kimlik sahibi aktörler olduğu fikrine dayanan veya örgütsel prestij/örgütsel imaj kavramlarına işaret eden bazı kuramsal yaklaşımlara referansla, sosyal tabakalaşma ve örgütsel tabakalaşma arasında bir ilişki kurulması amaçlanmıştır. Böylece, bireyler veya sosyal gruplar arasında gözlemlenen hiyerarşik yapıların, benzer şekilde örgütler düzeyinde de ortaya çıkabileceği düşüncesine dayanan örgütsel tabakalaşma literatürüne katkı sağlanması amaçlanmıştır.

³Statü kavramı, elde edilen statü ve atfedilen statü olmak üzere ikiye ayrılır. “Elde edilen statü (achieved status)”, bireylerin kontrol edebildiği mikro düzeydeki kişisel özelliklere, örneğin, yetkinlik ve motivasyona dayanır. Bu statü, bireylerin ait oldukları gruplardan ziyade kendi kişisel özellikleriyle ilişkilidir. Tercih, bireysellik ve başarı gibi değerler, bu tür bir statüyle ilişkilidir. Bu faktörler, yönetim literatüründeki birçok modelde görülen kişiye yönelik değişkenleri yansıtır. “Atfedilen statü (ascribed status)” ise temel olarak bireyin toplumsal kurumlar içerisindeki konumu veya üyeliğiyle ilgilidir ve genellikle keyfi bir şekilde değer atfedilir. Bu durumda, değer, bireyin kendisinde değil, sahip olduğu pozisyonda yatar ve bireyin kontrolü dışında gelişir (Ravlin ve Thomas, 2005, s. 967).

Örneğin, Davis ve Moore'un tabakalaşma teorisinin (1945) temel argümanı şudur: Toplumsal olarak önemli pozisyonlar daha fazla ödül kazanmalıdır, çünkü bu pozisyonlar genellikle nadir yetenekler gerektirir. Toplum, bu önemli görevlerin doğru şekilde yerine getirilmesini sağlamak için yetenekli bireyleri bu pozisyonlara çekmek amacıyla ödüllendirir. Ayrıca, daha önemli pozisyonların, doğuştan gelen statüye (ascriptive recruitment) dayalı olarak değil, bireysel başarı ve yetenekle doldurulması gerektiği vurgulanmaktadır (Stinchcombe, 1963, s. 805).

Hatt'e göre (1950, s. 533), toplumsal tabakalaşma; farklı toplumsal yapılarda ortaya çıkan pozisyonlara, bu pozisyonların sunduğu çeşitli ödüllere (maddi kazanç, onur, psikolojik gelir vb.), bu ödüllerin toplam değerine ve prestijin bireylerce algılanışına dayanır. Stinchcombe (1963, s. 806) ise bazı rollerin zamanla önem kazandığını (örneğin savaş döneminde generallerin), bazılarının önem kaybettiğini (modern kralların sembolik rollere indirgendiklerini) ve bireysel yeteneğin bazı alanlarda (örneğin sinema) üretkenliği büyük ölçüde etkileyebileceğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Abrahamson (1973, s. 187) savaş dönemlerinde askerî maaşların sivil maaşlara göre arttığını belirtmektedir.

Tabakalaşma kavramı dünya üzerinde çok çeşitli sistemlerde meydana gelebilmektedir. Bitkiler, tabakalaşmasını temiz hava, su, güneş ışığı ve verimli toprak gibi faktörlere dayanarak gerçekleştirirken, hayvanlar da benzer koşullarda ancak gücünün zayıfı yok ettiği bir hayatta kalma mücadelesi üzerinden gerçekleştirmektedir. Örneğin, tavuklar arasında gagalama gücüne dayalı hiyerarşik bir tabakalaşma vardır. İnsanlardaki tabakalaşma ise içgüdüsel, öğrenilmiş ve geliştirilmiş olup, sosyo-kültürel, etnik, dinî, ekonomik ve siyasal boyutlarıyla çok daha kapsamlı ve sürekli bir yapıya sahiptir (Sorokin, 1959, s. 133; Theodorson ve Theodorson, 1969, s. 260; akt. Özen, 2016, s. 60). Çünkü, toplumsal sistemin bazı temel görevleri vardır. Her toplumsal sistem; çevreyle uyum, hedef belirleme, organizasyon sağlama ve sürekliliği koruma gibi işlevleri yerine getirmelidir (Braithwaite, 1953, s. 165-166).

Sosyal tabakalaşma, yaşamın her alanında kendini gösterir. Örneğin iş yerinde; bazı çalışanlar malzeme taşıırken, şefler emir verir, mimarlar ise planlarıyla gelir. Bu durum, toplumsal hiyerarşinin somut bir yansımasıdır (Langman, 1987, s. 211). Bu perspektif, sadece "kim daha fazla kazanıyor" sorusunun ötesine geçerek eşitsizliğin nasıl oluştuğunu anlamamıza yardımcı olur (Lambert ve Waxman, 2005, s. 104). İnsanların davranışlarında, giyimleri ve umutlarında görülen tekrar eden kalıplar, sınıf yapısının temelini oluşturur. Şehirlerdeki konaklar, modern yapılar ya da gecekondu mahalleleri gibi mekânlar da sosyal farklılıkları yansıtır (Langman, 1987, s. 211). Bu sınıf ayrımları, çağdaş toplumların temel yapısal özelliklerinden biridir ve yaşam tarzlarıyla siyasi tercihleri şekillendirir (Scott, 2002, s. 34).

Dünya üzerindeki her insan topluluğu, kendine özgü bir tabakalaşma sistemine sahip olma eğilimindedir. Ancak kategorize edildiğinde, dört ana ve tarihsel tip öne çıkmaktadır: kölelik sistemi, kast sistemi (örneğin Hindistan'daki toplumsal sistem), feodal zümre sistemi (derebeylik) ve toplumsal sınıf sistemi. Bu sistemler, tarihsel gelişim süreci içinde belirli bir döneme ait gibi görünse de bazen aynı zaman diliminde ve aynı coğrafyada bir arada gözlemlenebilmişlerdir (Yalçın, 2019, s. 160-177). Bununla birlikte, günümüz toplumlarına bakıldığında tabakalaşmanın en ayırıcı biçimini oluşturan toplumsal sınıfların, tarihteki tüm sosyal tabakalaşma tarzlarından köklü bir biçimde ayrıldığı görülmektedir (İnce, 2017, s. 294).

Tabii, bu konuda bazı teorik eleştiriler ve metodolojik tartışmalar öne çıkmıştır. Mesleklerin hangi ölçütlere göre hiyerarşik olarak sıralanacağı hâlâ tartışmalıdır (Haug, 1977: 53). Farklı ülkelerde kullanılan çeşitli ölçekler ortak bir yöntem geliştirmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, tek bir tabakalaşma modelinden söz etmek doğru değildir (Hiller, 1973, s. 86-87). Bununla birlikte, evrensel bir tabakalaşma sisteminden bahsetmek de toplumsal farklılıklar nedeniyle mümkün değildir. Zira, her toplumun tarihsel, kültürel ve değer temelli öncelikleri farklıdır (Braithwaite, 1953, s. 168). Örneğin, Sovyetler'de partiye bağlılık ön plandayken, Hindistan'da kast sistemi, Nazi Almanyası'nda ise grup temelli roller belirleyici olmuştur.

2.2. Sosyal Tabakalaşmanın Kaynakları

Bookchin (1982), ilk organik toplumlarda toplumsal rollerin cinsiyet, yaş ve soy gibi ölçütlere dayansa da başlangıçta hiyerarşik değil, işlevsel olduğunu; yani bireylerin sorumluluklarının toplumsal düzene katkı sağladığını belirtmektedir. Ancak zamanla bu roller, eşitlikçi temellerinden uzaklaşarak itaat ve egemenlik ilişkilerine dayalı hiyerarşik yapılara dönüşmüştür. Yazara göre, bu dönüşüm, sadece toplumsal yapıyı değil, bireylerin bilinçaltındaki değer yargılarını da etkileyerek günümüze kadar uzanan bir tahakküm mirasının oluşmasına neden olmuştur. Bookchin, ayrıca, söz konusu dönüşümün nedenlerine ilişkin kesin bir tahminde bulunmanın zorluğuna işaret etmektedir.

İnce'ye göre (2017, s. 296), insanlık tarihinde farklılaşma ile birlikte ortaya çıkan sosyal tabakalaşma, eşitsizliğin nedenleri anlaşılmadan çözümlenemez. Tabakalaşma üzerine yapılan araştırmalar "sosyoekonomik ve eğitimsel girdiler" ile "elde edilen statü" arasındaki ilişkiye odaklanma eğiliminde olmuştur. Hâkim paradigma, bir kişinin kazancı ya da mesleki statüsünün; ebeveynlerinin mesleği ve sosyoekonomik durumu ile bireyin eğitimi, kardeş sayısı ve iş deneyimi gibi faktörlerle ne ölçüde açıklanabileceğini incelemek olmuştur (Pfeffer, 1977, s. 553).

Toplumsal eşitsizlikler, cinsiyet, dil, din, ırk ve ekonomik faktörler gibi çeşitli etkenlerden kaynaklanabilir (Özdemir, Tunç ve İnandı, 2021, s. 47). Örneğin, Lawson ve Todd (2002, s. 295), tüketicilerin yaşam tarzlarının, toplumsal eşitsizlikleri yansıtan bir araç olduğunu belirtmektedir. Yine, başka bir çalışmada (Machonin, 1970, s. 725), sosyal tabakalaşmanın kültürel faktörler (işin karmaşıklığı, eğitim, yaşam tarzı gibi) doğrultusunda şekillendiği bulunmuştur. Bu faktörler, bireylerin yaşamlarını, doğum öncesi dönemde dahi büyük ölçüde belirler. Eğitim sistemi, egemen kültürün sürekliliğini sağlamada önemli bir rol oynar (Özdemir, Tunç ve İnandı, 2021, s. 47). Ayrıca, piyasa işleyişi ve iş sistemi de bu eşitsizliği destekler. Örneğin, Amerikan toplumunda en yüksek prestij, iş adamlarına ve 'uygulamalı' bilim insanlarına verilmektedir (Braithwaite, 1953, s. 168). Benzer bir çalışmada, Beşer ve Güllü (2019, s. 327) -küreselleşmenin etkisiyle bazı ülkelerin ekonomik kalkınma sağlasa da- gelir artışının sosyal eşitsizliği çözmediğini, küresel gelir artışının adil bir şekilde dağıtılmadığını ve sosyal eşitsizliğin devam ettiğini vurgulamaktadır.

C. Wright Mills, sosyal tabakalaşmayı dört temel boyutla açıklamaktadır: meslek, sınıf, statü ve iktidar. Meslek, bireylerin gelir seviyesini ve yaşam standartlarını belirleyerek, toplumdaki yerlerini şekillendirir. Prestijli meslekler üst sınıflarla, düşük ücretli işler ise alt sınıflarla ilişkilendirilir. Sınıf, bireylerin ekonomik kaynaklara erişimini ve gelir düzeylerini ifade eder, bu da fırsat eşitsizliklerini artırır. Statü, bireyin toplumdaki saygınlığını belirler ve sosyal ilişkiler ya da kültürel sermaye gibi faktörlerden etkilenir; yüksek statü, sosyal yaşamda ayrıcalıklar getirir. İktidar ise bireylerin ya da grupların, başkalarının itirazlarına rağmen karar alma ve uygulama gücünü ifade eder. Mills'e göre, özellikle ekonomik ve siyasal elitler bu gücü, toplumu şekillendirmek ve tabakalaşmayı derinleştirmek için kullanmaktadır (Mills, 1964, çev. Ozankaya).

Parsons (1940, s. 841), sosyal tabakalaşma teorisine daha genel bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlamıştır. Yazar, bu alanın önemli olmasına rağmen yeterince gelişmediğini belirterek sosyal teoride daha kapsamlı bir teorik yaklaşım önermektedir. Yazara göre, sosyal tabakalaşma, şu sınıflandırma şemalarına göre analiz edilebilir: (1) akrabalık birimine üyelik, (2) kişisel nitelikler, (3) başarılar, (4) mülk, (5) otorite ve (6) güç.

Meslekler, her ne kadar tek başına yeterli olmasa da (Hatt, 1950, s. 534), ücretlerin ve toplumsal tabakalaşmanın belirlenmesinde önemli bir etkidir. Yapılan araştırmalar, mesleklerin ücret eşitsizliklerini büyük ölçüde açıkladığını ve işlerin ile kurumların da bu süreçte rol oynadığını göstermektedir. Bu nedenle, tabakalaşma çalışmalarında iş yeri bağlamının da dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Avent-Holt vd., 2020).

Tabakalaşmanın önemli unsurlarından biri, benzer sosyal konumlara sahip bireylerin benzer düşünce yapılarına sahip olmasıdır. Bu sınıflar, maddi değil, fikişel yakınlıkla da şekillenir. Bendix'e göre (1952, s. 357), çağdaş siyaset çalışmaları, iktidar mücadelesini anlamak için sosyal tabakalaşmanın analizini gerekli görür; çünkü bireylerin düşünce ve eylemleri sosyal ve ekonomik konumlarına göre biçimlenmektedir. Bu konuda önemli bir başka çalışmada (Hamilton ve Sanders, 1996), vatandaşların kurumsal yanlışlara ilişkin yargılarının, bireylerin ve suçlanan tarafın özelliklerinden etkilenebileceği ortaya konulmuştur. Washington DC, Tokyo ve Moskova'dan toplam 1.799 katılımcıya, kurumlardaki yanlışları içeren varsayımsal hikâyeler sunulmuş ve aktörlerin sorumluluğunu değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlar, bireylerin eğitim seviyesi ve sosyal sınıf gibi özelliklerinin, bu tür yargılar ve tutumlar üzerinde belirgin bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Örneğin, katılımcılar, kendi grup özelliklerini paylaşan bir sanığa karşı daha hoşgörülü davranmaya meyilli görülmüştür. Bu durum, katılımcının kendisini o kişiyle özdeşleştirmesinin bir sonucudur. Yani, sanık durumundaki kişi, katılımcıyla benzer özellikler taşıyorsa (örneğin, aynı sosyal sınıftan veya benzer statüden) daha masum görülebilmektedir.

Geçmişten günümüze tabakalaşmayı belirleyen etkenlerin karmaşılaşması, bu olgunun anlaşılmasını zorlaştırmıştır. Günümüzde, çok yönlü bir metodolojiye başvurulmadan tabakalaşmayı açıklamak neredeyse imkânsızdır. Geç endüstriyel dönemde sınıf ayrımlarının azaldığı düşünülse de sınıf kavramı sosyal yapının analizinde hâlâ merkezi bir yere sahiptir (İnce, 2017, s. 296). Scott'a göre (2002, s. 23), geç modernitedeki toplumsal değişimler sınıf analizinin önemini tartışmalı hâle getirir de sınıf, bireylerin yaşam standartlarını etkileyen güçlü bir faktör olmayı sürdürmektedir. Ancak bu etki, artık, yaşam tarzları gibi başka unsurlarla dengelenmekte ve bireyler daha esnek, çok boyutlu kimlikler oluşturmaktadır.

2.3. Sosyal Hareketlilik ve Açık-Kapalı Sistemler

Sosyal tabakalaşma, alt ve üst tabakalar arasındaki sosyal mesafeyi içermektedir. Bu mesafe fiziksel değil, sosyal bir farklılığa dayanır. Örneğin, bir antrenör ile malzemeci arasında sosyal açıdan büyük bir fark varken, farklı şehirlerde yaşayan iki beden eğitimi öğrencisi sosyal olarak yakın kabul edilebilir (Kaplan ve Akkaya, 2013, s. 144). Sosyal yapılar, açık, yarı açık ve kapalı sistemler üzerine kuruludur. Açık sosyal tabakalaşmada bireyler kazanılmış kimlikleriyle sosyal hareketlilik yaşayabilirken, kapalı sistemlerde hareketlilik yoktur ve statüler babadan oğula geçer. Yarı açık sistemler ise geçirgenliğin kısmen gerçekleştiği düzeni ifade eder. Geçirgenliği çok az ya da imkânsız tabakalaşmalar, toplumsal

ve millî birliğin oluşumunu engelleyebilir (Özen, 2016, s. 59). Tipik olarak, bir düzeyden diğerine geçmek zor veya imkânsızdır; hele ki daha düşük bir katmandan daha yüksek bir katmana geçmek daha zordur. Farklı katmanlar, belirgin sosyal ve ekonomik eşitsizlikler gösterir (Ravlin ve Thomas, 2005, s. 970). İnsanlar ise, daha iyi bir yaşam için sürekli rekabet hâlinindedir ve bu süreçte sınırlı kaynaklar nedeniyle engellerle ya da zorluklarla karşılaşabilirler. Sosyal tabakalaşma sisteminin alt kısımlarında bulunanlar statülerini yükseltme çabalarından vazgeçmezken, zirvedekiler de pozisyonlarını korumak için mücadele eder. Zirveye ulaşmak herkes için mümkün olmadığından, bir kişinin yükselişi, başka bir kişinin gerilemesine neden olabilir. Bu statü değişimine “sosyal hareketlilik” denir. Hughes ve Kroehler’e göre (2008), bu türden bir hareket iki şekilde gerçekleşir. Birincisi, toplumda yeni pozisyonların övülmesi ve eskilerinin küçümsenmesiyle sonuçlanan bir değişim olduğunda. İkincisi, yetenek ve becerilere olan talepte bir değişim olduğunda (Oyekola ve Oyeyipo, 2020, s. 126-127).

Sosyal hareketlilik, bireylerin veya grupların sosyal statülerindeki değişimi ifade eder ve iki türe ayrılır: dikey ve yatay. Dikey hareketlilik, bireylerin statüsünün yükselmesi ya da düşmesi anlamına gelir (örneğin, bir temizlikçinin yönetici olması). Yatay hareketlilik ise, bireylerin benzer statüdeki bir pozisyona geçişini ifade eder (örneğin, bir öğretim görevlisinin başka bir üniversiteye geçişi). Ayrıca, sosyal hareketlilik kuşaklar arası ve kuşak içi olmak üzere iki şekilde inceleme konusu yapılabilir. Kuşaklar arası hareketlilik, bireylerin statülerinin ebeveynlerinin statüsüyle karşılaştırılmasıdır. Bir kişinin belirli bir yaştaki sosyal statüsünün, ebeveynlerinin o yaştaki statüsüyle karşılaştırılmasıyla değerlendirilebilir. Kuşak içi hareketlilik ise, bireyin kendi yaşamı boyunca statüsündeki değişimi ifade eder. Örneğin, doğal afetler gibi olaylar bireyin kuşak içi hareketliliğini olumsuz etkileyebilir ve yaşam kalitesinde gerilemeye neden olabilir (Oyekola ve Oyeyipo, 2020, s. 127).

Tabii, sınıflar ya da meslekler arası hareketlilik tarihî süreç içerisinde muhtelif gelişmelerden dolayı gerçekleşebilmektedir. Bian’a göre (2002, s. 91), Çin sınıf tabakalaşması, Mao döneminde katı bir statü hiyerarşisinden Mao sonrası dönemde açık, gelişen bir sınıf sistemine dönüşmüştür. Sosyoekonomik eşitsizlikler de değişmiştir. Örneğin, Mao döneminde nadir bir fırsat olan mesleki hareketlilik, ortaya çıkan iş gücü piyasaları ışığında birçok Çinli için mümkün hâle gelmiştir. Yine, birçok vaka çalışması, belirli faktörlerin sosyal konum ve hareketlilik üzerindeki derin etkilerini göstermekte ve ekonomik yapıdaki değişikliklerin (örneğin hizmet toplumuna geçiş, bilgi teknolojileri devrimi, küreselleşme ve ağ yapılarının güçlenmesi) toplumların sosyal yapısındaki değişikliklerle örtüştüğünü göstermektedir (Hasse ve Schmidt, 2010, s. 2).

Tarihsel süreçte sosyal tabakalar arasında çeşitli hareketlilikler gözlemlenmiştir. Örneğin (Erdoğan, 2022, s. 170-171), Osmanlı’nın ilk dönemlerinde tımar sistemine dayalı toprak rejimi, yöneticilerle reaya ayrımını oluşturmuş ve devlet, yerel iktidar odaklarını ortadan kaldırmıştır. Bu yapı, klasik dönem Osmanlı toplumunun tabakalaşma düzenini yansıtır. Ancak, Akdeniz ticaret yollarının gerilemesiyle merkezî yapı sarsılmış, ayan adı verilen yerel güç odakları ortaya çıkmıştır. Aynı dönemde, serbest ticaret yapan gayrimüslimlerden oluşan bir burjuvazi sınıfı gelişmiş, fakat bu sınıf Batı’daki gibi bir demokratikleşme sürecine öncülük etmemiş; dönüşüm, II. Mahmut dönemindeki asker-bürokrat sınıfı eliyle gerçekleşmiştir. Ayrıca (Sağlam, 2015, s. 295-296), Cumhuriyet döneminde ise işçi ve memur sayısında önemli artışlar yaşanmıştır. 1927’de memurlar faal nüfusun %1’ini oluştururken bu oran 1950’de %2’ye, 1960’ta %3’e çıkmıştır. Sanayi işçilerinin sayısı da 1950’lerden sonra hızla artmış ve 1960’larda bir milyona yaklaşmıştır. Ancak, memur sınıfının sahip olduğu güç, sayısından daha belirleyici olmuştur.

Gelişmiş toplumlarda tabakalar arası geçişin daha kolay olduğu düşünülse de bu durum çeşitli etkenlerle dolaylı olarak engellenmektedir. Ravlin ve Thomas’a göre (2005, s. 966-967), Amerikan kamuoyunda herkesin başarıya ulaşabileceği inancı vurgulansa da gerçekte herkesin aynı yeteneklere ve fırsatlara sahip olmadığı kabul edilmektedir. Öte yandan, sanayileşmenin sosyal hareketliliği artırdığına dair birçok çalışma vardır. Sanayi geliştikçe sağlık ve eğitime verilen önem artar; bu da ilgili meslek gruplarının daha yüksek sosyal katmanlara çıkmasına katkı sağlar (Abrahamson, 1973, s. 186). Treiman (1970, s. 215-217), sanayileşmenin iş gücü dağılımını değiştirerek tarımdan sanayiye geçişi hızlandırdığını, aynı zamanda eğitime yönelimi artırdığını belirtir. Kentleşme, çocuk işçiliğini azaltıp eğitim talebini yükseltirken, endüstriyel üretim biçimleri okuryazarlığı zorunlu kılar. Sanayileşme, ayrıca kişi başına düşen serveti artırır ve gelir eşitsizliğini azaltma eğilimindedir.

Goldthorpe (1960, s. 98-102), endüstriyel ilerleme ile tabakalaşma ilişkisini üç başlıkta açıklar: a) Farklılaşma: Sanayileşme, sosyal yapıda eşitliği artırarak orta sınıfı büyütür ve tabakalaşma yapısını piramitten elmas şekline dönüştürür. Devlet müdahalesi bu süreci destekler. b) Tutarlılık: Meslekler, eğitimle daha sıkı bağ kurar; ekonomik konum ile yaşam tarzı arasındaki ilişki güçlenir. c) Hareketlilik: Sanayi toplumlarında sosyal hareketlilik artar; çünkü bu toplumlar liyakate dayalıdır ve eğitim, fırsat eşitliği sağlamada önemli bir mekanizmadır. Hiyerarşideki ara pozisyonların artması da yukarıya doğru geçişi kolaylaştırmaktadır.

2.4. Teorik Yaklaşımlar

Tabakalaşma literatürü genel olarak Karl Marx, Max Weber ve yapısal işlevselcilerin kuramları olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Aydın, 2014, s. 213-214).

Marx, sınıfı yalnızca mesleğe dayandırmanın yetersiz olduğunu, sınıfların üretim araçlarına sahiplik temelinde belirlendiğini savunur (İnce, 2017, s. 305). Emekçiler, ürettikleri artı-değeri kapitalistlere kaptırır ve bu durum sistematik sömürü oluşturur (Marx, 1976; Marx ve Engels, 1967; Eyce, 1999, s. 273). Bu sömürü, sınıf çatışmasına ve nihayetinde proleter devrime yol açacaktır (Bendix, 1952, s. 357). Ancak sanayileşmeyle birlikte işçilerin yaşam standartlarının artması, bu çatışmayı yumuşatmıştır (Bendix, 1952, s. 360-363). Marx, ekonomiye öncelik verirken bireysel eylemi ihmal ettiği için ekonomik determinizmle eleştirilmiştir (Ülkücan, 2017, s. 133).

Max Weber, Marx'ın tek boyutlu sınıf anlayışını genişletmiş; sınıfın yanı sıra statü ve partiyi de içeren üç boyutlu bir tabakalaşma modeli geliştirmiştir (Aydın, 2018, s. 251). Weber'e göre sınıf, ekonomik çıkar grubu olup sosyal statüden ayrılır ve üretimden çok dağılımla ilgilidir (Cox, 1950, s. 223). Ayrıca, gücü sadece ekonomik alanla sınırlamaz; gücün ekonomik, sosyal ve politik alanlarda farklı biçimlerde ortaya çıktığını savunur (Eyce, 1999, s. 273-274). Marksist sınıf yapısının "aile" gibi unsurları açıklamada yetersiz kaldığını öne süren Weber, statü gruplarına da önem verir (Langman, 1987, s. 211). Her iki düşünür de kapitalizmin gelişimine odaklanmış, ancak sistematik bir tabakalaşma teorisi geliştirmemiştir (Aydın, 2018, s. 248).

Yapısal işlevselciler, tabakalaşmayı toplumun işleyişine katkı sağlayan bir yapı olarak ele alır (Aydın, 2014, s. 214). Durkheim'dan esinle, bu yaklaşım, tabakalaşmayı evrensel ve kaçınılmaz bir olgu olarak tanımlar (Ülkücan, 2017, s. 132). Davis ve Moore'a (1945) göre tabakalaşma, işlevsel bir gereklilik olup meslekler, topluma katkılarına göre farklı ödüllerle karşılır. Ancak bu yaklaşım, fırsat eşitsizliğini göz ardı etmesi, ayrıca sosyal farklılaşma ve hiyerarşiyle sınırlı bir açıklama sunması nedeniyle eleştirilmiştir (Buckley, 1958, s. 369-370). İşlevselciler, sosyal tabakalaşmanın toplumdaki etkilerini şu şekilde açıklamaktadır (Oyekola ve Oyeipo, 2020, s. 128-130):

- Bireylerin toplumda yer bulmasını sağlar; herkes prestijli pozisyonlara ulaşamayacağı için bireyler ulaşabilecekleri rolleri hedefler.
- Rekabeti ve çabayı teşvik eder; zor pozisyonlara ulaşanlar prestij ve maddi ödüller kazanır.
- İnsan ilişkilerini düzenler; sınıflar farklı davranış kalıpları üretir.
- Ekonomik işleve sahiptir; pozisyonlara farklı ödüller vermek çaba ve devamlılığı sağlar.
- Sosyal kontrol sağlar; sınıfların kendi alt kültürleri ve sınıflar arası referanslar düzeni korur.
- Farklı sosyalleşme biçimleri oluşturur; her sınıf farklı bir eğitim ve yetiştirilme biçimi sunar.
- Toplumsal bütünlük sağlar; insanlar genellikle kendi sınıfından olanlarla ilişki kurar.

Bir diğer yapısal işlevselci olan Durkheim'a göre eğitim kurumları hem kültür aktarımı hem de sosyal denetim işlevi görür. Eğitim ve tabakalaşma ilişkisinde ise iki yaklaşım öne çıkar: biri eğitimin eşitsizlikleri azaltacağı, diğeri ise mevcut eşitsizlikleri yeniden üreteceği yönündedir (Yanıklar, 2010, s. 122).

Yakın dönem düşünürlerinden Bourdieu; Marx, Weber ve Durkheim'dan etkilenmiş, özellikle Weber'in sınıf ve statü ayrımını kültürel ve simgesel sermaye üzerinden yeniden yorumlamıştır. Ekonomik eşitsizliklerin kültürel sermaye ile yeniden üretildiğini, eğitimin de bu süreci desteklediğini belirtmiştir (Yanıklar, 2010, s. 123-127). Bourdieu'nun bu çok boyutlu yaklaşımı, ekonomik, kültürel, simgesel ve sosyal sermayeyi birlikte ele almaktadır (Ülkücan, 2017, s. 134-139).

Tabakalaşma kuramları, farklı coğrafyalarda farklı şekillerde yorumlanmıştır. Kıta Avrupası ekonomik sınıflara, Amerikan sosyolojisi ise mesleki hiyerarşilere odaklanmıştır (Ünal, 2011, s. 49-52; akt. Ülkücan, 2017). Amerikalı sosyologlar genellikle işlevselci açıklamalara yönelmişlerdir (Pfautz, 1953, s. 392). Bourdieu ise eleştirel kültürel çalışmalarla tabakalaşma kuramı arasında köprü kurmuştur (Ülkücan, 2017, s. 133).

2.5. Örgüt İçi Tabakalaşma

Sosyal tabakalaşma çalışmalarında birey odaklı yaklaşımlar öne çıkarken, örgütsel faktörler çoğu zaman ihmal edilmiştir. Nitekim son araştırmalar, yerel topluluklardaki statü seviyelerine yoğunlaşmakta; ancak resmî örgütlerdeki tabakalaşma yeterince incelenmemektedir (Seeman, Evans ve Rogers, 1960, s. 90). Oysa, sosyal statü süreçleri, organizasyona girişten örgüt içi yaşama kadar pek çok yönü etkilemektedir (Ravlin ve Thomas, 2005, s. 967). Örgütlerdeki pozisyonlar hiyerarşik olarak farklılaşır (Abrahamson, 1973, s. 186); örneğin bir hastanede doktorlar, asistanlardan ve stajyerlerden daha yüksek statüdedir (Seeman, Evans ve Rogers, 1960, s. 94). Benzer şekilde, üniversitelerdeki bölümlenmeler hem bazı birimleri diğerlerinden ayırmakta hem de geçici akademik personel ile

daimi kadrolar arasında statü farkı oluşturmaktadır (Cantwell ve Taylor, 2013, s. 196-197). Perrucci'ye göre (1963, s. 951), bu tür kurumsal tabakalaşmalar sosyal mesafeler oluşturmaktadır.

Baron ve Bielby (1980, s. 761), örgüt içi tabakalaşma konusunda bireysel başarıya odaklanmanın yapısal nedenleri gözden kaçırabileceğini belirtmekte ve işin örgüt içi yapısıyla tabakalaşma arasındaki ilişkilere dikkat çekmektedir. Yazarlar (1980, s. 737), örgüt içi tabakalaşmayı etkileyen faktörleri üç grupta açıklamaktadır: iş birimlerinin yapısı, sektör farklılıklarının yönetim uygulamalarına etkisi ve zamanla üretim biçimlerindeki değişim. Pfeffer (1977, s. 566), maaşları belirleyen etkenlerden birinin kişinin destek (staff) ya da yönetim (line) pozisyonunda olması olduğunu; Gould (1986, s. 5) ise görev yükseldikçe sorumluluk ve ücretin arttığını vurgulamaktadır. Yine, Pfeffer (1977, s. 553-554), Stinchcombe'un "*Statü büyük ölçüde bir organizasyonda elde edilen pozisyonun bir sonucudur.*" fikrine (Stinchcombe, 1965) istinaden örgütlerin, bireylere pozisyonlar ve bu pozisyonlar aracılığıyla da kazançlar ve statü tahsis ettiğini ve sosyal tabakalaşmanın daha iyi anlaşılabilmesi için önce örgüt içi tabakalaşmanın (çalışanlar arasındaki tabakalaşma) incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Çünkü, daha geniş toplumdaki pozisyonlar, büyük ölçüde, iş kuruluşlarında tutulan pozisyonların bir sonucudur.

Seeman, Evans ve Rogers (1960, s. 94), örgüt içi tabakalaşmayı üç unsurun birleşimiyle açıklamaktadır: güç farkı, sosyal mesafe ve prestij ayrımı. Lambert ve Waxman (2005, s. 104), istihdamdaki eşitsizliklerin örgütsel hiyerarşideki pozisyon, coğrafi konum ve iş sınıflandırması gibi faktörlerden kaynaklandığını belirtmektedir. Abrahamson (1979), beyzbol takımlarında pozisyonların işlevsel önemi ve benzersizliği üzerinden ödüllerin nasıl farklılaştığını ortaya koymuş, Helmer ise (1993), örgüt içi hikâye anlatımının güç ve hiyerarşiyi nasıl şekillendirdiğini göstermiştir. Buna göre, üst yöneticiler başarı hikâyeleriyle kendilerini öne çıkarırken, alt kademe çalışanların bu anlatılara karşı çıkması örgüt içi gerilim ve tabakalaşmayı artırabilmektedir. Son olarak, Lambert ve Haley-Lock (2004), örgüt içi eşitsizliklerde yalnızca işverenlerin değil, hükümetlerin de sorumluluğu olduğunu savunmaktadır. Yazarlar, örgütsel tabakalaşmanın iş-yaşam dengesi fırsatlarının adil dağılımına katkı sağlayabileceğini, bu konuda devletin denetleyici rolünün önemli olduğunu belirtmektedir.

2.6. Sosyal Tabakalaşma Konusunda Yürütülen Bazı Önemli Çalışmalar

Sosyal tabakalaşma çalışmaları, bireylerin toplum içindeki yerini belirleyen yapısal eşitsizlikleri ve bu eşitsizliklerin yeniden üretim mekanizmalarını açıklamaya odaklanmaktadır. Literatürde bu meseleler; eğitim, sağlık-spor, cinsiyet-etnisite gibi temalar etrafında ele alınmaktadır. Bu kısımda, sosyal tabakalaşma konusunda yürütülen bazı önemli araştırmalar incelenmiştir.

Sosyal tabakalaşma araştırmalarında eğitimin merkezi bir rol oynadığı görülmektedir. Bu ilişki çift yönlüdür; eğitim, hem tabakalaşmanın bir sonucu hem de yeniden üretim aracıdır (Kılıç, 2014, s. 244). Bu konuda birçok araştırma mevcuttur. Örneğin, Berends'in ABD'de yaptığı çalışma (1995, s. 327), lise öğrencilerinin okul tutumları, başarıları ve beklentilerinin aile geçmişiyle ve sosyal sınıfla bağlantılı olduğunu göstermiştir. Akademik yolda ilerleyen öğrencilerin⁴ -mesleki yoldaki öğrencilere kıyasla- üniversite beklentilerinin daha yüksek, disiplin sorunlarının daha az ve okulu bırakma oranlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bastedo ve Jaquette (2011) ise düşük gelirli başarılı öğrencilerin seçkin yükseköğretim kurumlarında yeterince temsil edilmediğini, buna karşılık üst gelir grubundakilerin kaynak avantajlarıyla bu kurumlarda daha çok yer edindiğini ortaya koymuştur. Türkiye'de yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Özdemir, Tunç ve İnand'ın (2021) BİLSEM üzerine yaptığı çalışmada, bu merkezlerin daha çok sosyal olarak benzer profildeki ailelerin çocuklarıyla dolduğu, dolayısıyla doğal bir seçim mekanizmasının işlediği görülmüştür. Bayındır ve Kara'nın (2022) araştırması ise özel okul öğrencilerinin ayrıcalıklı yaşam tarzlarının okul içi tutumlarına yansıdığını ve sosyal farklılıkları belirginleştirdiğini göstermiştir.

Eğitim sisteminin tabakalaşmadaki rolü daha genel düzeyde de incelenmiştir. Posselt ve Grodsky'ye göre (2017, s. 2), eğitim sistemleri statü mücadelesi ve sosyal hiyerarşilerin oluşumunda merkezi bir işlev görmektedir. Kerckhoff (2001), Fransa, Almanya, Büyük Britanya ve ABD örnekleri üzerinden eğitim sistemlerinin tabakalaşmayı nasıl şekillendirdiğini ortaya koymuştur. Örneğin, Almanya'daki Hauptschule, Realschule ve Gymnasium gibi çok katmanlı okul yapısı açık bir sınıfsal ayrışmayı yansıtırken, ABD ve Britanya gibi daha yerel temelli sistemlerde standardizasyon eksikliği eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Grodsky, Warren ve Felts'in (2008) çalışması da eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanamaması durumunda standart testlerin eşitsizlikleri azaltmak yerine pekiştirdiğini vurgulamaktadır. Yine, Alvehus, Eklund ve Kastberg'e (2020) göre İsveç'te öğretmenlikte oluşturulan "First Teachers (FT)" kategorisi, geleneksel yatay yapının bozulmasına ve meslek içi tabakalaşmanın artmasına yol açmıştır.

⁴Makaledeki "academic-track (akademik yol)", "general-track (genel yol)" ve "vocational-track (mesleki yol)" terimleri, öğrencilerin akademik ilgi alanlarına ve kariyer hedeflerine göre ayrıldığı farklı eğitim programlarını tanımlamaktadır. Türkiye bağlamında, bu terimler sırasıyla fen liseleri veya Anadolu liseleri (akademik yol), düz liseler (genel yol) ve meslek liseleri (mesleki yol) olarak değerlendirilebilir.

Sağlık, spor ve yaşam biçimi gibi alanlar da sosyal tabakalaşma bağlamında önemli görülmektedir. House ve arkadaşları (1994), sosyoekonomik statünün sağlık üzerinde belirleyici etkisi olduğunu, düşük statülü bireylerde sağlık sorunlarının erken yaşta başladığını ve psikososyal risklerin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Sağlığın sadece tıbbi değil, sosyal bir mesele olduğu da bu bağlamda vurgulanmaktadır. Perrucci (1963), bir psikiyatri koğuşunda gözlemlediği hiyerarşinin, personelle etkileşim sıklığı ve derinliği gibi sosyal faktörlere dayandığını belirtmiştir. Spor alanında Kaplan ve Akkaya (2013), sporun alt sınıflar için işlevsel bir araç, üst sınıflar içinse bir yaşam tarzı olarak görüldüğünü tespit etmiştir. Benzer şekilde, Özmen ve Cırdı (2021), savunma sporlarına yönelen alt sınıf bireylerin bu faaliyetleri sosyal kaçış ve sınıf atlama stratejisi olarak kullandığını, ancak bu stratejilerin genellikle kısa vadeli ekonomik faydayla sınırlı kaldığını göstermiştir.

İş yaşamı ve cinsiyet temelli eşitsizlikler de sosyal tabakalaşma literatüründe yer bulmaktadır. Baron'a (1984, s. 46) göre, iş tanımları ırk ve cinsiyete göre farklılaşmakta, azınlık gruplarının becerilerinden yeterince yararlanılamamaktadır. Örgütsel değişiklikler çoğu zaman erkeklerin lehine işlemekte; terfi ya da beceri geliştirme fırsatları, eşit olmayan biçimlerde dağılmaktadır. Buchmann ve Charles (1995), kadınların Avrupa'da iş-aile uyumu bağlamında dezavantaj yaşadığını, okul saatleri gibi yapısal düzenlemelerin kadın istihdamını zorlaştırdığını ifade etmiştir. Posselt ve Grodsky (2017), lisansüstü eğitimde de benzer eşitsizliklerin görüldüğünü; kadınlar ve azınlıkların daha düşük oranlarda temsil edilmesini ekonomik, kültürel ve sosyal sermayeye erişimdeki yapısal engellere bağlamıştır.

Etnisite ve ırk temelinde yürütülen çalışmalar, tabakalaşmanın başka bir boyutunu gözler önüne sermektedir. Braithwaite (1953, s. 172), Trinidad'da beyazların en üstte, Afrikalıların en altta yer aldığı içselleştirilmiş bir etnik hiyerarşi olduğunu belirtmiştir. Ogbu (1979, s. 3), etnik azınlık ebeveynlerinin çocuklarına toplumdaki ayrımcılığa uyum sağlayacak beceriler kazandırdığını, bunun bilinçli değil zorunlu bir uyum stratejisi olduğunu ileri sürmektedir. Hasse ve Schmidt (2010), İsviçre'de göçmen kökenli öğrencilerin düşük notlarla karşılaştığını ve bunun eşitsizlikleri pekiştirdiğini savunmuştur. Villarreal (2010), Meksika'da açık tenlilerin daha iyi eğitim ve iş fırsatlarına sahip olduğunu, koyu tenlilerin ise ayrımcılıkla karşılaştığını göstermiştir. Flores ve Telles (2012) ise Villarreal'in bulgularını destekleyerek ten renginin sınıf kökeniyle etkileşime girdiğini, ancak ebeveynin mesleki konumunun belirleyiciliğini de vurgulamıştır. Son olarak, Gülpınar (2012), Almanya'daki Türk kökenli göçmenlerin vatandaşlığa sahip olsalar dahi yapısal dışlanmalara maruz kaldıklarını; üçüncü kuşakta bile aşağı yönlü hareketliliğin sürdüğünü ve bunun sosyo-kültürel önyargılarla ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

3. Örgütsel Tabakalaşma (Örgütler Arası Tabakalaşma) ve Etkileri

Sosyal tabakalaşma, bireylerin statü, gelir, meslek ve eğitim gibi kriterlere göre farklı hiyerarşik konumlarda yer almasını ifade eder. Bu hiyerarşi, toplumda belirli grupların diğerlerine kıyasla daha fazla kaynak, fırsat ve güç elde etmesini sağlar. Benzer şekilde (Gross, 1979), örgütsel tabakalaşma, organizasyonların belirli bazı kriterler baz alınarak bir sistem dâhilinde farklı sıralamalara yerleştirilmeleri ve buna göre değerlendirilmelerini içerir. Örgütsel tabakalaşma kavramı bir sektör içerisindeki -veya farklı sektörlerdeki- örgütlerin belirli bir hiyerarşik düzene göre sınıflandırılmasına karşılık gelmektedir. Bir diğer deyişle, örgütsel tabakalaşma, organizasyonların kendi iç dinamikleri veya çevresel faktörler nedeniyle belirli bir hiyerarşik yapıya veya sınıflandırma sistemine tabi tutulmasıdır. Bu tür tabakalaşma, Caplow'un (1964) "örgütsel kümeler" olarak adlandırdığı belirli bir türdeki örgütlerde en açık şekilde sergilenmektedir (Gross, 1979, s. 103). Örgütlerin sosyal tabakalaşma gibi bir sınıflandırmaya tabi tutulması, sektörel üstünlük, performans, inovasyon veya itibar gibi faktörler temelinde gerçekleşir. Bu benzerlik üzerinden örgütsel tabakalaşma, sosyal tabakalaşmanın organizasyonel bağlamda yeniden yorumlanmış bir versiyonu olarak görülebilir. Sosyal tabakalaşmada bireyler arasında kaynakların dağılımına dayalı bir eşitsizlik söz konusudur. Örneğin, yüksek gelirli sınıflar daha iyi eğitim ve sağlık hizmetlerine erişirken, düşük gelirli sınıflar bu olanaklardan sınırlı düzeyde faydalanır. Örgütsel bağlamda ise bu durum, organizasyonların finansal güç, teknolojiye erişim, pazardaki pay veya insan kaynakları kapasitesi gibi faktörlerle birbirine karşı konumlandığı bir hiyerarşi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Sosyal tabakalaşma ile örgütler arası tabakalaşma kavramları, ilk bakışta birbirinden bağımsız iki düzlemde ele alınsa da örgütlerin kimlik kazanma süreçleri dikkate alındığında bu iki kavram arasında kuramsal bir ilişki kurulabileceği görülmektedir. Sosyal tabakalaşma; sınıf, statü, toplumsal cinsiyet, etnisite gibi kimlik temelli kategoriler üzerinden işleyen normatif bir yapı sunarken; örgütler arası tabakalaşma, daha çok büyüklük, rekabet avantajı, performans, çevresel algılar gibi yapısal ölçütlere dayanır (Fombrun ve Zajac, 1987). Ancak örgütlerin bu yapısal düzlemdeki konumlanmaları, hangi kimliği benimsedikleriyle ve bu kimliğin hangi toplumsal eşitsizliklerle ilişkilendiğiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu bağlamda, Jane Acker'in (1990, 2006) çalışmaları, sosyal tabakalaşma ve örgüt kimliği arasındaki bağı kuramsallaştırma açısından yol gösterici niteliktedir. Acker'a göre, örgütler yalnızca işlevsel ya da teknik yapılar değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet, sınıf ve etnisite gibi eşitsizlik kategorilerini yeniden üreten ideolojik düzeneklerdir.

Örgütlerin tasarım biçimleri, yönetim tarzları, politikaları ve pratikleri, örgütsel kimliğin oluşmasında belirleyici rol oynar. Bu kimlikler, toplumsal bağlamda “hangi gruplara hitap eden”, “nasıl bir değer sistemi inşa eden” ya da “ne tür normatif düzenlemelere dayanan” yapılar olduklarını yansıtır. Dolayısıyla, örgütler arası tabakalaşma yalnızca performatif ölçütlerle değil, aynı zamanda örgütlerin benimsediği kimliklerin ve bu kimliklerin toplumsal eşitsizliklerle ilişkilerinin sonucu olarak da şekillenmektedir. Örneğin, yüksek prestije sahip bir organizasyon, toplumsal olarak ayrıcalıklı grupların değerlerine uygun bir kimlik benimseyerek konumunu pekiştirebilir. Bu bağlamda, sosyal tabakalaşma, örgütlerin kimliklerini biçimlendiren bir arka plan olarak işlev görmek; örgütsel kimlikler de bu eşitsizlik yapılarını yeniden üretmektedir. Bu kuramsal çerçeve, çalışmanın ana savını destekler nitelikte olup, sosyal tabakalaşmanın kurumsal düzlemdeki yansımalarının, yalnızca bireyler arası eşitsizlikleri değil, örgütler arası hiyerarşileri de içerdiklerini göstermektedir. Böylece, sosyal tabakalaşma ile örgütler arası tabakalaşma arasında kuramsal bir köprü kurulmakta ve literatürdeki önemli bir boşluğa dikkat çekilmektedir.

Örgütler arası tabakalaşma çoğunlukla performans, rekabet avantajı, büyüklük gibi yapısal göstergelerle açıklanırken (Fombrun ve Shanley, 1990; Rindova vd., 2005), bu yapıların toplumsal kimliklerle ilişkisini göz ardı etmek örgütlerin sosyal bağlam içerisindeki işlevlerini eksik kavramamıza neden olur. Bu noktada, örgütsel kimlik ve itibar kavramları, sosyal tabakalaşma ile örgütler arası hiyerarşi arasında kavramsal bir köprü kurmamıza olanak tanımaktadır. Albert ve Whetten’e (1985) göre örgütsel kimlik, örgüt üyeleri tarafından örgüte atfedilen merkezi, ayırt edici ve kalıcı niteliklerin bütünüdür. Bu kimlik yalnızca içsel bir algı değil, aynı zamanda dış çevre tarafından şekillendirilen bir algısal gerçekliktir (Dutton ve Dukerich, 1991). Dolayısıyla bir örgütün kendisine biçtiği kimlik, dış dünyada nasıl algılanmak istediğiyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, örgütsel kimlik sosyal kimliklerle (sınıf, cinsiyet, etnisite vb.) temas ettiğinde, örgütler sosyal eşitsizlikleri yeniden üretme potansiyeli taşıyan aktörlere dönüşebilir. Kurumsal itibar ise bu kimliğin dış paydaşlar nezdinde nasıl algılandığını temsil eder. Fombrun (1996) kurumsal itibarı, örgütün geçmiş deneyimlerinin ve gelecek beklentilerinin algısal bir toplamı olarak tanımlamaktadır. Yine, Rindova ve arkadaşlarının (2005) vurguladığı üzere, itibar sadece performansa değil, aynı zamanda “bilinirlik” ve “iyi algılanma” gibi toplumsal olarak inşa edilmiş göstergelere dayanmaktadır. Bu durum, itibarın yalnızca nesnel kriterlere değil, toplumsal normlara ve değer yargılarına da bağlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örgütlerin imajı ve bu imajı oluşturan kurumsal dokular (logolar, sloganlar, iletişim biçimleri, görünür semboller), örgütlerin hangi toplumsal kesimlere hitap ettiğini ve ne tür bir sosyal pozisyonlanma stratejisi izlediğini ortaya koymaktadır (Meech, 2006; Andreasen ve Kotler, 2006). Bu semboller aracılığıyla örgütler, yalnızca kendilerini değil, aynı zamanda hedefledikleri sosyal sınıfları ve kültürel konumları da temsil eder. Bu çerçevede, sosyal tabakalaşma yalnızca bireylerin değil, örgütlerin de kimlik ve itibarı üzerinden kurumsal düzlemde yeniden üretilebilir. Bahsedildiği üzere, bir örgüt, prestijli sınıfların değerlerini içselleştiren bir kimlik benimsediğinde, bu durum örgütler arası tabakalaşmada da kendine yer bulabilir. Böylece, sosyal eşitsizlikler; kurumsal semboller, politikalar ve iletişim stratejileri aracılığıyla yeniden üretilmiş olur. Sonuç olarak, örgütsel kimlik ve itibar, sosyal tabakalaşma ile örgütsel tabakalaşma arasındaki boşluğu doldurabilecek önemli kavramlardır. Bu kavramlar sayesinde, örgütlerin yalnızca yapısal değil, aynı zamanda toplumsal olarak nasıl konumlandıklarını da analiz etmek mümkün hâle gelir. Dolayısıyla bu çalışma, örgüt kimliğini sosyolojik perspektifle ele alarak, sosyal eşitsizliklerin kurumsal düzeydeki izdüşümlerini ortaya koymakta ve bu yönüyle literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Abbott ve Barlow (1972, s. 401), sosyal tabakalaşma ile ilgili literatürün oldukça kapsamlı ve gelişmiş olduğunu fakat örgütlerin belirli bir hiyerarşie veya sıralamaya göre düzenlenmesi konusunda birçok eksiklik barındırdığını ifade etmektedir. Yazarlara göre, bu alan, örgütsel analizin ihmal edilmiş bir yönüdür. Yine, Gross (1979, s. 103-105), örgütlerin modern yaşamda önemli bir rol oynadığı ve güç kullanımı için temel oluşturduğuna vurgu yaparak, alandaki araştırmaların genellikle bireylerin veya ailelerin tabakalaşmasına odaklandığını ve bu konunun es geçildiğini belirtmektedir. Hâlbuki, belirli türdeki örgütlerin -örneğin üniversitelerdeki bölümler, kiliseler, spor kulüpleri veya fabrikalar gibi- kendi içinde hiyerarşik bir yapıya sahip oldukları gözlemlenmektedir. Gross (1979, s. 107), kümeler oluşturan tüm örgüt biçimlerinin bir tabakalaşma oluşturduğunu ifade etmektedir. Örneğin, hem üretim alanında hem de akademik alanda başarıyı ya da hâkimiyeti sağlayan bir dizi değişken vardır. Üretimde bu değişkenler arasında doğal kaynaklara erişim, pazarlar, yönetici becerileri, yasaların etkisi gibi faktörler bulunur. Akademik alanda ise üniversitenin geçmişi, hükümet desteği, üniversitenin konumu, sahip olduğu laboratuvar olanakları veya spor alanlarındaki başarısı gibi etmenler etkili olabilir. Tıpkı spor takımlarında olduğu gibi, bu faktörler bir süre belirli örgütlerde yoğunlaşarak o alanda hâkimiyeti getirecektir. Böyle bir hâkimiyet oluştuğunda, kuruluşlar konumlarını devam ettirme güdüsüne sahip olur. Önde gelen endüstriler, diğer firmalardan üst düzey yöneticileri ve üniversitelerden gelecek vaat eden adayları işe almak için itibarlarından yararlanır. Üniversiteler de benzer güçten faydalanır.

Hiyerarşide üst sıralarda bulunan örgütler toplum tarafından daha prestijli görülmekte, müşteri güvenini kazanmakta ve örgütsel alandaki paydaşların ilgisini çekmektedir (Aydınhan ve Erat, 2019, s. 123). Bu durum, yalnızca ekonomik

bir ayrışma oluşturmakla kalmamakta, aynı zamanda sosyal eşitsizlikleri de derinleştirmektedir. Örneğin, bu türden bir tabakalaşma, çalışanlar üzerinde önemli etkilere sahiptir. Üst düzey örgütlerde çalışanlar, daha yüksek ücretler almakta ve daha iyi olanaklarla iş tatmini sağlamaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak, sektörde bulunan yetenekli çalışanlar hiyerarşide üst tabakalarda bulunan örgütlere yönelmektedir. Örgütler arasında oluşan bu tarz bir tabakalaşmanın sektördeki çalışanlar arasında hiyerarşik bir gerilim oluşturması da öngörülebilir.

Örgütsel tabakalaşma, çalışanların faaliyet gösterdikleri örgüt içindeki rollerini ve motivasyonlarını şekillendirebilmektedir. Daha yüksek statüye sahip bir örgütte çalışmak, çalışanlar için bir gurur ve motivasyon kaynağı olabilir. Bir çalışana göre, çalıştığı şirketin büyüklüğü ya da sektörü (üretim, finans vs.) algıladığı statü üzerinde etkili olmaktadır (Pfeffer, 1977, s. 566). Bir araştırmasında, Baron (1984), örgütlerin sosyal tabakalaşmadaki rolünü inceleyerek örgütlerin, çalışan özelliklerinden bağımsız olarak iş gücü piyasası sonuçlarını şekillendirdiğini ve belirli çalışanlarla pozisyonların eşleştirilmesi yoluyla başarıları etkilediğini vurgulamaktadır. Yazar, örgütlerin belirli boyutlarının fırsatlar ve ödüller üzerindeki etkilerini ise şu şekilde analiz etmiştir (Baron, 1984, s. 41-48):

- Boyut: Büyük örgütlerde ücretler daha yüksektir.
- Büyüme: Hızla büyüyen örgütlerde terfi oranı daha fazladır.
- Demografi: -Örgütün hedefleri ve prosedürlerini benimsedikleri için- eski çalışanların yönettiği örgütlerde daha az kapsamlı ve merkezi olmayan kontrol mekanizmaları kullanılır.
- Teknoloji: Teknoloji (örneğin montaj hatları), yatay hareketliliği artırır. Çünkü, çalışanlar birbirinin yerine geçebilir.
- Sendikalaşma: Sendikalar, ücretleri artırır ve eşitsizlikleri azaltır.

Örgütsel tabakalaşma kavramı, örgütlerin başarı ölçütlerini belirlemek, kaliteyi artırmak, rekabeti teşvik etmek ve farklılıkları net bir şekilde ortaya koymak gibi işlevlere hizmet ederken aynı zamanda eşitsizlikleri derinleştirme veya bazı organizasyonları dışlama gibi olumsuz etkilere de yol açabilir. Sosyal tabakalaşmanın olduğu gibi örgütsel tabakalaşmanın da ekonomi, iş gücü ve toplum üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Bu tabakalaşma yapısında, üst sıralarda konumlanan yapılar, daha fazla kaynak ve fırsata erişim sağlayarak piyasada önemli bir avantaj elde etmektedir. Ayrıca, güçlü örgütler piyasadaki dinamikleri kontrol etmekte ve alt tabakalardaki örgütler, üst tabakadaki örgütlere ekonomik veya teknolojik olarak bağımlı hâle gelmektedir. Örneğin (Czarnecki ve Sauer, 2024, s. 18), kurumlar, dışarıdan finansman almaya daha bağımlı hâle geldikçe, finansman sağlama ve prestij kazanma süreçleri birbirini desteklemektedir. Bu durum, güçlü kurumların hem daha fazla finansman hem de daha fazla prestij elde etmesine yol açarken zayıf kurumlar geride kalmaktadır. Sonuç olarak, kurumlar arasında prestij ve kaynak dağılımında belirgin bir fark ortaya çıkmakta ve bu da kurumlar arası eşitsizliğin -ve dolayısıyla örgütsel tabakalaşmanın- artmasına neden olmaktadır.

Fombrun ve Zajac (1987), endüstri içi tabakalaşmanın hem yapısal faktörler hem de üst düzey yöneticilerin çevrelerine ilişkin algılarına verdikleri yanıtların bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, tabakalaşmayı ne yapısal ne de algısal faktörler tek başına açıklayabilmektedir. Makale, sektördeki firmaların durumunu şekillendiren iki ana faktörü inceler: yapısal faktörler, firmaların pazardaki konumunu ve organizasyonel yapılarını ele alırken; algısal faktörler, sektör üyelerinin bu yapılarla ilgili düşüncelerine odaklanır. Bu iki faktör, sektördeki rekabeti, kaynak dağılımını ve genel sanayi dinamiklerini etkileyerek şirketlerin tabakalaşmadaki konumlarını belirler. Finansal hizmetler sektöründeki 114 firmadan alınan anket verileriyle yapılan incelemede, firmaların kendi türlerine bağlı kalmaya devam ettiği ve kurumsal kimliğin endüstri içi tabakalaşmada önemli bir rol oynadığı saptanmıştır.

Çoğu sektör, çeşitli sınıflandırma ve tabakalaşma sistemleriyle şekillenir. Örneğin, hizmet sektöründe oteller yıldız sistemiyle (1-5 yıldız) sıralanırken, odaların kalitesi, hizmet düzeyi ve tesis kapsamı bu sıralamayı belirler (Khan vd., 2022). Ayrıca, oteller lüks, butik ve ekonomik gibi alt kategorilere ayrılarak farklı müşteri beklentilerine göre hizmet sunar. Restoranlar da Michelin yıldızları veya yerel değerlendirme sistemleriyle derecelendirilir; fast-food ve fine dining restoranları arasındaki farklar ise hizmet kalitesine ve hedef kitleye göre değişir (Rita vd., 2023). Perakende sektörü de lüks, orta düzey ve indirim mağazaları olarak sınıflandırılırken, eğlence merkezleri büyüklük veya müşteri profiline göre derecelendirilir. Disneyland gibi küresel markalar, yerel eğlence merkezlerinden daha üst düzeyde kabul edilir. Son olarak, havayolu şirketleri de hizmet kalitesine göre sıralanırken, prestijli şirketler (örneğin Türk Hava Yolları, Emirates) daha üst bir kategoride yer alır. Bu örnekler, hizmet sektöründeki farklı alanların tabakalaşmasını göstermektedir.

Eğitim ve sağlık sektöründe de benzer bir tabakalaşma gözlemlenmektedir. Okullar; başarı oranları, ulusal sınav sonuçları veya akreditasyon durumlarına göre derecelendirilmekte ya da fen liseleri, Anadolu liseleri ve meslek liseleri gibi farklı kategorilere ayrılmaktadır. Üniversiteler ise akademik performans, araştırma çıktıları ve mezuniyet oranları gibi kriterlere göre değerlendirilir ve QS ile Times Higher Education sıralamaları gibi uluslararası sistemlerle küresel

düzeyde kıyaslanır⁵ (Safón, 2019; Qazi ve Al-Mhdawi, 2025). Hastaneler de sağlık sektöründeki tabakalaşmanın bir yansıması olarak eğitim ve araştırma hastaneleri, özel hastaneler ve devlet hastaneleri gibi kategorilere ayrılmaktadır.

Örgütsel tabakalaşmanın özellikle yükseköğrenim alanındaki yansımaları birçok araştırmacı tarafından odak noktası olmuştur. Bu konuda önemli bir çalışma Cantwell ve Taylor tarafından 2013 yılında gerçekleştirilmiştir. Yazarlar, küresel üniversite sıralama sistemlerinin (örneğin, Times Higher Education'ın Dünya Üniversiteleri Sıralamaları [THE]) üniversiteler arasındaki rekabeti nasıl teşvik ettiğini ve eşitsizlikleri nasıl artırabileceğini ele almaktadır. Buna göre, bu sıralamalara dâhil olmak bir üniversitenin küresel statüsünü göstermektedir. Yükseköğretimdeki bu rekabet, kaynakları ve statüyü ödüllendirme eğilimindedir. Çünkü, araştırma fonları kıttır ve bir araştırmacı fon aldığı anda, diğer araştırmacılar bu kaynaklara erişemez. Göstergeler, bu endekslerde sıralanan üniversitelerin genellikle sıralanmayan üniversitelerden daha büyük ve daha zengin olduğunu göstermektedir. Özellikle küresel araştırma üniversiteleri, bu sıralamalarla tanımlanan statü için uluslararası düzeyde rekabet etmekte ve araştırma çıktıları gibi metriklere odaklanmaktadır. Bu durum, kurumlar arası tabakalaşmayı beraberinde getirmektedir. Kurumlar arası tabakalaşma, üniversitelerin kaynaklar ve prestij açısından ayrışmasını ifade etmektedir. Bu sistemde, en iyi öğrencilerin ve araştırma personelinin ve en fazla kaynağın bir avuç üniversiteye aktığı gayriresmî bir kurumlar arası tabakalaşma sistemi ortaya çıkma eğilimindedir (Cantwell ve Taylor, 2013, s. 196-197). Stensaker vd. (2019), yükseköğrenim kurumlarının, özellikle küresel olarak yüksek sıralarda yer alan üniversiteleri taklit ederek meşruiyetlerini sağlamaya veya sahip oldukları meşruiyetlerini artırmaya çalıştıklarını ifade etmektedir. Çalışmada, 33 ülkedeki 78 yüksek sıralı, düşük sıralı ve sıralamaya girememiş üniversitenin stratejik planları karşılaştırılmış ve Suchman'ın (1995) üç meşruiyet türüne göre (bilişsel, pragmatik ve ahlaki) üniversitelerin stratejik konumlandırmasındaki benzerlik ve farklılık kalıpları araştırılmıştır. Bulgulara göre, yüksek statülü üniversiteler küreselleşme anlatısına uyum sağlarken bilişsel meşruiyet stratejilerini benimsemeye odaklanmaktadır. Buna karşılık, daha düşük statülü veya sıralamaya girememiş kurumlar ahlaki ve pragmatik meşruiyet stratejilerini benimsemektedir. Genel olarak, tüm üniversiteler meşruiyet sağlamak için çeşitli yaklaşımlar geliştirse de düşük statülü üniversitelerin strateji seçimlerinde sınırlı bir özgürlüğe sahip olduğu ve genellikle zorunlu tercihlerle yüzleştikleri belirtilmektedir. Dolayısıyla, bu durum, üniversitelerin tabakalaşma seviyelerinde daha üst basamağa çıkmak için yeteri kadar serbest olamadığına işaret etmektedir. Söz konusu tabakalaşma, liseler arasında dahi oluşabilmektedir. Bu konuda Attewell 2001 yılında önemli bir çalışma yürütmüştür. Yazara göre (2001, s. 267), Amerikan kültürü, eğitimi sosyal hareketlilik için kritik görmekte ve aileler bu hedefe ulaşmak için çeşitli stratejiler uygulamaktadır. Bunlar arasında akademik olarak başarılı devlet okullarına yakın mahallelere taşınma, çocuklarını özel hazırlık okullarına gönderme ve son olarak, çocuklarını seçkin kamu liselerine kabul ettirme bulunmaktadır. Bu stratejiler, ülke genelinde yüksek prestijli ve akademik başarılarıyla tanınan yaklaşık 200 "yıldız" lisenin oluşumuna katkıda bulunmuştur. Çünkü, prestijli bir liseden mezun olmak, üniversiteye hazırlıkta önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Üretim alanında benzer tabakalaşma sistemleri mevcuttur. Örneğin, fabrikalar, kalite ya da çevre dostu üretim gibi kriterler açısından sınıflandırılmaktadır. Yeşil fabrikalar gibi sürdürülebilirlik odaklı tesisler, geleneksel üretim yapan tesislere göre daha yüksek bir statüde değerlendirilmektedir. KOBİ'ler de çalışan sayısına göre sınıflandırma sistemlerine tabi tutulmaktadır. Yine, sportif faaliyetlerde bu tür bir tabakalaşmanın emarelerine rastlanmaktadır. Spor kulüpleri; kazandıkları başarılar, lig sıralamaları ve taraftar büyüklüklerine göre ayrılmaktadır. Şampiyonlar Ligi'ne katılan takımların yerel liglerde mücadele eden kulüplere kıyasla daha yüksek bir statüye sahip olduğu su götürmez bir gerçektir. Gross'a göre (1979), bir takımın hiyerarşideki hareketinde, "kazanma" ve "kaybetme" en önemli değişkenlerdir. Yine de çoğu gözlemci, aşağıdakilerin bazılarının veya tamamının bir takımın kaderi üzerinde bir miktar etkisi olduğunu kabul etmektedir: oyuncu becerileri, takıma yönelik yerel destek veya coşku, takım sahiplerinin oyuncu satın alma yeteneğini etkileyen faktörler (medya gelirleri, gişe gelirleri gibi). Bir spor takımı, baskın konumunu belirli bir sebepten ötürü kaybedebilir. Bu nedenle, benzer konumdaki diğer takımlarla ortak bir amaç oluşturmak, böylece birlikte tekeli korumak takımın çıkarıdır. Bu tür ortak amaçlar, birbirlerini yok etmeye çalışmamak gibi zımni bir anlaşma yoluyla da olabilir. Ancak spor takımları söz konusu olduğunda, böyle bir düzenlemenin mantıksal nihai ürünü, sporda kartel oluşturacak bir ligdir (Gross, 1979, s. 105-106). Bu türde bir iş birliği ve dayanışmanın daha da genişlemesi tabakalaşmayı bu defa bir üst boyuta taşımaktadır. Çünkü, bireysel takımların yerine bir kartel oluşmuştur. Artık, takım gruplarından ziyade bir profesyonel ligin diğer liglerle rekabet etmesi -örneğin, ekonomik kaynaklar, medya görünürlüğü ve sahip olunan oyuncular açısından- söz konusudur. Bu türde bir büyüme ve rekabet avantajı

⁵Tabii, bu noktada üniversitelerin herhangi bir ülke içerisindeki prestijini ölçmeye yönelik birçok araştırma olduğunu da ifade etmek gerekir. Örneğin, Abbott ve Barlow (1972, s. 404), çalışmalarında, Amerikan Eğitim Konseyi (American Council on Education) ve Gross ve Grambsch (1968) tarafından geliştirilen çeşitli sıralama endekslerinden faydalanarak Amerikan üniversitelerini derecelendirmeyi amaçlayan bir sıralama endeksi oluşturmuştur.

makro boyutta bile kendini göstermektedir. Örneğin Güngör (2014, s. 133), 1980’li yılların ortalarına kadar yalnızca bir spor etkinliği olarak görülen futbolun, 1990’ların başından itibaren kendi ekonomik değerini oluşturduğunu ve zorlu ekonomik koşullara rağmen Avrupa futbol pazarının, gelirlerini istikrarlı şekilde artırarak 2011/12 sezonunda 19,4 milyar Euro büyüklüğe ulaşmış olduğunu ve önemli bir güç hâline geldiğini ifade etmiştir.

Örgütsel tabakalaşma, ülkeler ve sektörler arasında belirli kriterlere dayalı olarak yapılan sınıflandırmalar aracılığıyla makro düzeyde de ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Dünya Bankası ve IMF, ülkeleri ekonomik güçlerine göre “Gelişmiş Ülkeler”, “Gelişmekte Olan Ülkeler” ve “Az Gelişmiş Ülkeler” olarak sınıflandırmaktadır (Sezgin ve Budak, 2022). Benzer şekilde, uluslararası endeksler ve sıralamalar da bu hiyerarşiyi pekiştirmektedir. Dünya Bankası’nın İş Yapma Kolaylığı Endeksi (Ease of Doing Business), ülkelerin iş ortamlarını düzenleyen ekonomik faktörleri değerlendirirken, Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Rekabetçilik Endeksi teknoloji, sağlık ve eğitim gibi sektörlerdeki rekabet gücünü analiz etmektedir (Rogge ve Archer, 2021). Sanayi ve üretim sektörlerinde ise belirli endüstriler diğer endüstrilere göre öne çıkmaktadır. Örneğin, Alman (BMW, Mercedes-Benz) ve Japon otomotiv sektörünün (Toyota, Honda) ilgili alanda diğer ülke endüstrilerine göre öne çıkması önemli bir örnektir. Küresel sıralamalar ve itibar açısından, Global İnovasyon Endeksi, ülkelerin inovasyon performansını değerlendirerek teknoloji ve AR-GE sektörlerinin üstünlüklerini karşılaştıran bir başka tabakalaşma mekanizmasıdır. Örneğin, ABD’nin savunma sektörü (Lockheed Martin, Boeing) ya da Türkiye’nin Baykar teknolojisi bu konudaki sıralamada önemli bir yer işgal etmektedir (Baykul, 2022, s. 53). Yine, SIPRI (Stockholm Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü), ülkelerin savunma harcamalarını karşılaştırmakta ve savunma sanayisi sıralamaları yapmaktadır (Çiçek vd., 2024). Enerji sektöründe ise Suudi Arabistan’ın petrol üretimindeki gücü (Aramco) ya da Avrupa ülkelerinin yenilenebilir enerji yatırımlarındaki üstünlüğü örnek olarak verilebilir. Sağlık alanında, Dünya Sağlık Örgütü’nün ülkelerin sağlık sistemlerini sıralaması veya Johns Hopkins Üniversitesi’nin Global Health Security Index’i gibi araçlar bu sektörün küresel düzeyde nasıl değerlendirildiğini ortaya koymaktadır (Razavi vd., 2020). Turizm sektörü de UNWTO’nun (Dünya Turizm Örgütü) ülkelerin turizm gelirlerine veya ziyaretçi sayılarına göre yaptığı sınıflandırmalarla tabakalaşmaktadır (Çamyamaç, 2017). Sosyal ve çevresel bazı derecelendirme sistemleri de mevcuttur. Örneğin, Birleşmiş Milletler’in İnsani Gelişmişlik Endeksi (HDI) ülkeleri eğitim, sağlık ve yaşam standartlarına göre sıralamaktadır (Günel vd., 2017, s. 209). Benzer şekilde, Yale Üniversitesi’nin Çevresel Performans Endeksi (Environmental Performance Index [EPI]), ülkelerin çevre koruma politikalarını değerlendirmektedir (Hsu vd., 2013). Politik ve hukuki alanlarda da bazı güç sınıflandırmaları bulunmaktadır. The Economist tarafından hazırlanan Demokrasi Endeksi, ülkeleri demokratik standartlarına göre derecelendirmektedir (Kurt Topuz, 2016, s. 783). Bu tür sınıflandırmalar, sektörler ve ülkeler arasındaki üstünlük veya farklılıkları sistematik bir biçimde ortaya koyarak küresel tabakalaşmayı şekillendiren temel araçlar arasında yer almaktadır.

Uluslararası ticaret ve diğer ekonomik ilişkilerde, özellikle krediler ve yatırımlar gibi alanlarda, güçlü ve hegemon ülkelerin etkisinin giderek arttığı söylenebilir. Bu durum, bu ülkelerin daha fazla kâr elde etmelerine ve ticarete kendileri için daha avantajlı koşullar sağlamalarına olanak tanımaktadır (Väyrynen, 1970, s. 305).

Örgütsel tabakalaşmada, sadece ülkelerin birbirleriyle kıyaslaması değil, şirketlerin büyüklük açısından sektör farkı gözetmeksizin dünya çapında sıralanması da söz konusudur. Örneğin; Fortune Global 500 listesi dünyanın en büyük şirketlerini gelirlerine göre sıralarken, Forbes Global 2000 listesi, şirketleri varlıklarına, piyasa değerine, gelirine ve kârına göre derecelendirmektedir.

Sosyal ve örgütsel tabakalaşma kavramları aşağıdaki tabloda karşılaştırılmıştır.

Tablo 1. Sosyal Tabakalaşma ve Örgütsel Tabakalaşmanın Karşılaştırılması

Boyut	Sosyal Tabakalaşma	Örgütsel Tabakalaşma
Tanım	Bireylerin sosyoekonomik statülerine göre sınıflandırılması	Sektörler veya örgütler arasındaki statüye dayalı sınıflandırma
Birim	Bireyler, aileler, sosyal sınıflar	Örgütler ve sektörler
Tabakaların Kaynakları	Bireylerin sınıfsal, ekonomik, kültürel ya da politik konumları (gelir düzeyi, eğitim düzeyi, meslekler, din vs.)	Performans göstergeleri, standartlar, sertifikasyonlar, kurumsal itibar
Amaç	Toplumun işleyişini ve eşitsizlikleri açıklamak	Örgütler arasındaki rekabeti ve kaliteyi düzenlemek, hiyerarşi sağlamak
Hareketlilik	Sınıflar arası geçiş genellikle daha zordur. Hatta, Hindistan gibi bir toplumda imkânsızdır.	Daha hızlı ve ölçülebilirdir. (Örneğin, dört yıldızlı bir otelin beş yıldızlı otel olması)

Tablo 1. Devamı

Boyut	Sosyal Tabakalaşma	Örgütsel Tabakalaşma
Etki Alanı	Birey ya da grupların yaşam standartları, itibarı	Sektörel veya küresel düzeyde örgütlerin itibarı, gelirleri vs.
Karşıtlık Unsuru	Sınıf çatışması/İş bölümü	Rekabet
Zaman Boyutu	Yüzyıllar boyunca evrimleşir, köklü ve gelenekseldir.	Daha kısa sürede değişebilir, piyasa dinamiklerine bağlıdır.

Kaynak: Tablo, yazar tarafından oluşturulmuştur.

4. Sonuç

Bu çalışmada, öncelikle, sosyal tabakalaşma konusunda detaylı bir literatür hazırlanmış; sonrasında, örgütler arası tabakalaşma kavramı incelenmiştir. Sosyal düzeyde olduğu gibi örgütsel düzeyde de bir nevi hiyerarşi oluşmakta, tabakanın üst düzeylerinde yer edinen örgütler birçok açıdan avantajlı duruma gelmektedir. Diğer bir deyişle, toplumdaki eşitsizlik ya da tabakalaşma sadece bireyler ya da gruplar düzeyinde kalmamakta, örgütleri de etkisi altına almaktadır. Örgütsel tabakalaşma, aynı zamanda, sosyal tabakalaşmayı güçlendiren bir faktör olmaktadır. Örneğin, güçlü ve büyük devletlerin pasaportlarının da değer kazanması, vatandaşlarına birçok konuda avantaj sağlamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın en önemli katkısı, örgütsel tabakalaşmayı sosyal tabakalaşma kuramlarının bir uzantısı olarak ele almasıdır. Kuramsal çerçeve, örgütlerin de tıpkı bireyler gibi ekonomik, kültürel vs. sermaye unsurları üzerinden hiyerarşik olarak konumlandığını ve bu konumun toplumsal algı ve itibar gibi faktörlerle güçlendiğini göstermektedir. Örgütsel tabakalaşma yalnızca kurumların rekabet gücünü ve stratejik kararlarını etkilemekle kalmaz; aynı zamanda bireylerin fırsatlara erişimini, hareketliliğini ve toplumsal statüsünü de dolaylı biçimde şekillendirir. Bu nedenle, sosyal tabakalaşmanın analizinde örgütsel boyutun ihmal edilmesi, eşitsizlik mekanizmalarının önemli bir parçasının gözden kaçmasına neden olabilir.

Tabakalaşma konusunda birey ya da örgütlerin nerede bulunduğu ve neye göre kıyaslandığı konusu önem arz etmektedir. Bir birey ya da örgütün tabakalaşmanın hangi seviyesinde olacağı, karşılaştırma yapılan ölçüte ve kişinin/örgütün bulunduğu yere göre elbette değişecektir. Örneğin, toplumda yüksek ekonomik sermayeye sahip bir birey toplumun gelir tabakalaşması içinde en üst katmanda yer alırken, zorunlu askerlik hizmetine katıldığında, askerî hiyerarşi içindeki resmî statüsü gereği en alt rütbede, yani er olarak konumlanır. Bu durum, bireyin sosyal tabakalaşmadaki konumunun mutlak olmadığını, farklı kurumsal yapılar içerisinde farklı hiyerarşik pozisyonlara sahip olabileceğini göstermektedir. Askerî organizasyon, ekonomik veya sosyal statüden bağımsız olarak rütbeye dayalı bir tabakalaşma modeline dayandığından, bireyin örgüt içindeki konumu, sosyal konumuyla örtüşmeyebilir. Dolayısıyla, aynı birey, farklı yapılar içinde farklı tabakalaşma mekanizmalarına tabi olmaktadır. Ya da bulunduğu ülkede en büyük şirketlerden biri olan ve tabakalaşmanın en üst düzeyinde bulunan bir örgüt, dünya genelinde küresel şirketlerin yer aldığı tabakalaşma düzeninde çok daha alt sıralarda yer bulabilir. Ayrıca, daha önce bahsedildiği üzere, çoğu yazar evrensel bir sınıflandırma sisteminin oluşturulamayacağını belirtmiş ve toplumdan topluma değişen sınıflandırma ölçütlerinden bahsetmiştir. Tabakalar arası sınırların çoğu defa net olmadığı, tartışılan bir başka konudur.

Sınıflar arası hareketlilikte ise çevresel unsurların önemli bir faktör olduğu bilinmektedir. Örneğin, dine dayalı sınıflarda sınıflar arası hareketlilik çok zor ya da imkânsız iken ekonomik sınıflar arası hareketlilik nispeten kolaydır. Ayrıca, sosyal hareketlilik konusunda çevresel faktörler de belirleyici olmaktadır. Bu konuda, ani krizler ya da önemli olayların tabakalar arası hareketliliği radikal bir biçimde getirdiği de vurgulanmalıdır. Örneğin, bulundukları toplumda en üst tabakada yer alan Nazi askerleri ve liderleri, Nazi rejimi yıkıldıktan sonra toplumun en alt saflarına inerek ciddi bir sosyal hareketlilik yaşamıştır. Bu durum, savaşın getirdiği sosyal dönüşümün ve çevresel faktörlerin, bireylerin ve örgütlerin konumlarını nasıl köklü bir şekilde değiştirebileceğini gösteren çarpıcı bir örnektir. Bu noktada örgütsel tabakalaşma ve sosyal tabakalaşma ilişkisi ise açık bir şekilde görülebilmektedir. Çünkü, örgütsel bir form olan Nazi rejiminin çöküşü, örgüt üyelerinin de çöküşünü beraberinde getirmiş; örgütsel düzeyde meydana gelen aşağı yönlü hareket bireysel düzeyde de gerçekleşmiştir.

Bir diğer önemli konu kavramsallaştırmadır. Bilindiği üzere, Karl Marx'ın takipçileri tabakalar arası hiyerarşiye vurgu yaparak "sosyal eşitsizlik" kavramını kullanırken, işlevselciler iş bölümüne dikkat çekerek "sosyal tabakalaşma/katmanlaşma" kavramını kullanmaktadır. Bu noktada, her iki bakış açısının da hakkını vermek gerekir. Çünkü, bir katmanlaşma yapısının ne amaçla ve neye dayanarak oluşturulduğu konusu belirleyici bir faktör olmaktadır. Örneğin, spor müsabakalarında kadınlar ve erkekler için ayrı kategoriler oluşturulması eşitsizlik değil, adil rekabetin bir gereğidir. Biyolojik ve fizyolojik farklılıklar, fiziksel performansı doğrudan etkilediğinden kadın ve erkek sporcuların aynı kategoride

yarışması ya da aynı sistemde derecelendirilmesi tabii ki hakkaniyete uygun olmayacaktır. Bu ayrım, eşitlik ilkesine aykırı değil, sporun temelinde yer alan adalet ve fırsat eşitliğini destekleyen bir uygulama olarak görülmelidir. Bu nedenle, burada ortaya konulan derecelendirme ve sınıflandırma “işlevsel” bir rol oynamaktadır ve gereklidir. Fakat, sırf kadın olduğu için bazı ülkelerde kadınların oy kullanamaması sosyal eşitsizlik olarak kabul edilir. Çünkü, ayrımcılığa dayanan bir sınıflandırma gerçekleşmiştir. Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere, bireyler ya da gruplar arasındaki sınıflandırmanın eşitsizlik mi yoksa işlevsel mi (tabakalaşma) olduğu durumun bağlamına ve sınıflandırmanın amacına bağlı olarak değişecektir.

Mevcut literatürde, örgütsel tabakalaşma konusu nadiren ele alınmıştır. Bu eksiklik, konunun hem teorik hem de uygulamalı çalışmalarla geliştirilmesi için önemli bir araştırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Gelecek araştırmalar, örgütsel tabakalaşmayı yalnızca finansal performans, kurum büyüklüğü veya bilimsel sıralamalar gibi yapısal göstergelerle sınırlı kalmadan; kamuoyu algısı, medya görünürlüğü ve marka itibarı gibi algısal boyutlar üzerinden de ele alabilir. Örneğin, üniversite sıralamaları, sadece akademik başarı ya da yapısal ölçütlerle değil, toplumsal algı çerçevesinde de incelenebilir. Benzer şekilde, şirketler özelinde de “objektif veriler” ile “kamuoyunda algılanan statü” arasındaki benzerlikler ve farklılıklar karşılaştırmalı olarak çözümlenebilir. Ayrıca, yükseköğretim, sağlık, hizmet ve üretim gibi farklı alanlarda örgütsel tabakalaşmanın nasıl biçimlendiği ve bu süreçte hangi faktörlerin etkili olduğu karşılaştırmalı olarak analiz edilebilir. Son olarak, algısal ve yapısal tabakalaşmanın farklı kültürel bağlamlarda (örneğin Türkiye, ABD, Japonya) ne şekilde tezahür ettiği araştırma konusu yapılabilir.

Kaynaklar

- ABRAHAMSON, M. (1973). Talent Complementarity and Organizational Stratification. *Administrative Science Quarterly*, 18(2), 186-193.
- ABRAHAMSON, M. (1979). A Functional Theory of Organizational Stratification. *Social Forces*, 58(1), 128-145.
- ABBOTT, W. F. ve BARLOW, H. M. (1972). Stratification Theory and Organizational Rank: Resources, Functions, and Organizational Prestige in American Universities. *Pacific Sociological Review*, 15(4), 401-424.
- ACKER, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- ACKER, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- ALBERT, S. ve WHETTEN, D. A. (1985). Organizational Identity. Cummings, L.L., Shaw, B. M. (Ed.), *Research in Organizational Behavior* içinde (263–295 ss.) Greenwich: AI Press.
- ALVEHUS, J., EKLUND, S. ve KASTBERG, G. (2020). Organizing Professionalism—New Elites, Stratification and Division of Labor. *Public Organization Review*, 20, 163-177.
- ANDREASEN, A. R. ve KOTLER, P. (2006). *Strategic Marketing for Non-Profit Organizations*. (7th ed.) Prentice Hall.
- ATTEWELL, P. (2001). The Winner-Take-All High School: Organizational Adaptations to Educational Stratification. *Sociology of Education*, 74(4), 267-295.
- AVENT-HOLT, D., HENRIKSEN, L. F., HÄGGLUND, A. E., JUNG, J., KODAMA, N., MELZER, S. M., MUN, E., RAINEY, A. ve TOMASKOVIC-DEVEY, D. (2020). Occupations, Workplaces or Jobs?: An Exploration of Stratification Contexts Using Administrative Data. *Research in Social Stratification and Mobility*, 70, 100456.
- AYDIN, K. (2014). Yapısal İşlevselci Teori ve Toplumsal Tabakalaşma. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 214-239.
- AYDIN, K. (2018). Max Weber, Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma. *Journal of Economy Culture and Society*, (57), 245-267.
- AYDINHAN, E. ve ERAT, S. (2019). Web sayfasına güven ve canlı desteğin yeniden satın alma niyeti üzerine etkisi: Online alışveriş siteleri üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 123-140.
- BARON, J. N. (1984). Organizational Perspectives on Stratification. *Annual Review of Sociology*, 10(1), 37-69.
- BARON, J. N. ve BIELBY, W. T. (1980). Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, 45(5), 737-765.
- BASTEDO, M. N. ve JAQUETTE, O. (2011). Running in Place: Low-Income Students and the Dynamics of Higher Education Stratification. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 33(3), 318-339.
- BAYINDIR, G. ve KARA, B. (2022). Eğitimde Toplumsal Tabakalaşma: Ayrıcalıklıların Eğitimi Üzerine Çok Boyutlu Sosyolojik Bir Analiz. *Uluslararası Türk Dünyası Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 69-128.
- BAYKUL, A. (2022). İnovasyonun Belirleyicileri: Küresel İnovasyon Endeksi Üzerinde Bir Araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 52-66. <https://doi.org/10.29106/fesa.1052116>
- BENDIX, R. (1952). Social Stratification and Political Power. *American Political Science Review*, 46(2), 357-375.

- BERENDS, M. (1995). Educational Stratification and Students' Social Bonding to School. *British Journal of Sociology of Education*, 16(3), 327-351.
- BEŞER, N. ve GÜLLÜ, İ. (2019). Türkiye'de Gelir Dağılımının Sosyal Tabakalaşma Üzerine Etkileri. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 327-346.
- BIAN, Y. (2002). Chinese Social Stratification and Social Mobility. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 91-116.
- BOOKCHIN, M. (1982). The Ecology of Freedom: The Emergence and Dissolution of Hierarchy. Naperville: New Dimensions Foundation.
- BUCHMANN, M. ve CHARLES, M. (1995). Organizational and Institutional Factors in the Process of Gender Stratification: Comparing Social Arrangements in Six European Countries. *International Journal of Sociology*, 25(2), 66-95.
- BUCKLEY, W. (1958). Social Stratification and the Functional Theory of Social Differentiation. *American Sociological Review*, 23(4), 369-375.
- BRAITHWAITE, L. (1953). Social stratification in Trinidad: A Preliminary Analysis. *Social and Economic Studies*, 2(2/3), 5-175.
- CANTWELL, B. ve TAYLOR, B. J. (2013). Global Status, Intra-Institutional Stratification and Organizational Segmentation: A time-Dynamic Tobit Analysis of ARWU Position Among US Universities. *Minerva*, 51, 195-223.
- CAPLOW, T. (1964). *Principles of Organization*. New York: Harcourt-Brace.
- COX, O. C. (1950). Max Weber on Social Stratification: A Critique. *American Sociological Review*, 15(2), 223-227.
- CZARNECKI, K. ve SAUER, P. (2024). The Financial Dimension of Organizational Stratification in European Higher Education. *International Journal of Comparative Sociology*, 1-22. <https://doi.org/10.1177/00207152241233476>
- ÇAMYAMAÇ, A. (2017). Dünya Turizm Örgütü. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(2), 159-186. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.339082>
- ÇİÇEK, M., YENİLMEZ, M. I. ve GÜNAY, E. K. (2024). Savunma Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisi: Seçilmiş G20 Ülkeleri Üzerine Bir Panel Veri Analizi. *Öneri Dergisi*, 19(62), 61-78.
- DAVIS, K. ve MOORE, W. E. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review*, 10(2), 242-249.
- DUTTON, J. E. ve DUKERICH, J. M. (1991). Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation. *Academy of Management Journal*, 34(3), 517-554.
- DÖNMEZER, S. (1994). *Toplumbilim* (11. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- ERDOĞAN, M. (2022). Osmanlı Toplumsal Tabakalaşma Sistemi ve Bu Sistemin Ondokuzuncu Yüzyıl Anayasal Gelişmelerine Etkisi. *Adalet Dergisi*, (69), 133-174.
- EYCE, B. (1999). Sosyal Tabakalaşma Tipolojisinde Weberiyan Model. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (13), 271-287.
- FOMBRUN, C. J. (1996). *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*. Harvard Business School Press, Boston, MA.
- FOMBRUN, C. ve SHANLEY, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258.
- FOMBRUN, C. J. ve ZAJAC, E. J. (1987). Structural and Perceptual Influences on Intraindustry Stratification. *Academy of Management Journal*, 30(1), 33-50.
- FLORES, R. ve TELLES, E. (2012). Social Stratification in Mexico: Disentangling Color, Ethnicity, and Class. *American Sociological Review*, 77(3), 486-494.
- GIDDENS, A. (2001). *Sociology* (4th ed.). Cambridge: Polity.
- GOLDTHORPE, J. H. (1960). Social Stratification in Industrial Society. *The Sociological Review*, 8(1), 97-122.
- GOULD, D. P. (1986). Stratified Systems Theory in the Design of Organization-Wide Information Systems. *International Journal of Information Management*, 6(1), 5-15.
- GÜLEL, F. E., ÇAĞLAR, A., UYAR, S. G. K., KARADENİZ, O., YEŞİLYURT, M. E. (2017). Türkiye'de İllere Göre İnsani Gelişme Endeksi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (27), 208-216.
- GÜLPINAR, F. (2012). Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma Açısından Vatandaşlık Üzerine Sosyolojik Bir Analiz. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(01), 81-109.
- GÜNGÖR, A. (2014). Avrupa futbol pazarının ekonomik boyutu ve Avrupa futbol kulüplerinde finansal performans analizi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 133-160.

- GÜRCAY, S. (2016). Âşık Veysel'in "Senlik Benlik Nedir Bırak" Şiiri Yolojik Eleştiri Edebiyat Kuramı Açısından İncelenmesi. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 2(3), 1-20.
- GRODSKY, E., WARREN, J. R. ve FELTS, E. (2008). Testing and Social Stratification in American Education. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 385-404.
- GROSS, E. (1979). Sport Leagues: A Model for a Theory of Organizational Stratification. *International Review of Sport Sociology*, 14(2), 103-112.
- GROSS, E. ve GRAMBSCH, P. V. (1968). *Academic Administrators and University Goals*. Washington, D.C.: American Council on Education.
- HAMILTON, V. L. ve SANDERS, J. (1996). Corporate Crime Through Citizens' Eyes: Stratification and Responsibility in The United States, Russia, and Japan. *Law & Society Review*, 30(3), 513-547.
- HASSE, R. ve SCHMIDT, L. (2010). School Organization, Decision Making, and Accounts. The Case of Institutional Discrimination at Swiss Elementary Schools School. *European Group of Organizational Studies (EGOS) – Conference 2010* içinde. Lisbon, Portugal.
- HATT, P. K. (1950). Occupation and Social Stratification. *American Journal of Sociology*, 55(6), 533-543.
- HAUG, M. R. (1977). Measurement in Social Stratification. *Annual Review of Sociology*, 3, 51-77.
- HELMER, J. (1993). Storytelling in the Creation and Maintenance of Organizational Tension and Stratification. *Southern Journal of Communication*, 59(1), 34-44.
- HILLER, P. (1973). Social Reality and Social Stratification. *The Sociological Review*, 21(1), 77-99.
- HOUSE, J. S., LEPKOWSKI, J. M., KINNEY, A. M., MERO, R. P., KESSLER, R. C. ve HERZOG, A. R. (1994). The Social Stratification of Aging and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 35(3), 213-234.
- HUGHES, M. ve KROEHLER, C. J. (2008). *Sociology the Core* (Eight). New York: McGraw Hill Higher Education.
- HSU, A., LLOYD, A. ve EMERSON, J. W. (2013). What Progress Have We Made since Rio? Results from the 2012 Environmental Performance Index (EPI) and Pilot Trend EPI. *Environmental Science & Policy*, 33, 171-185.
- İNCE, M. (2017). Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 294-319.
- JOHNSON, L. A. (2013). Social Stratification. *Biblical Theology Bulletin*, 43(3), 155-168. <https://doi.org/10.1177/0146107913493565>
- KAPLAN, Y. ve AKKAYA, C. (2013). Toplumsal Tabaka Farklılıklarının Spora Yansıyan Sonuçları (Antalya Örneği). *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 3(2), 143-158.
- KERCKHOFF, A. C. (2001). Education and Social Stratification Processes in Comparative Perspective. *Sociology of Education, Extra Issue*, 3-18.
- KILIÇ, Y. (2014). Türkiye'de Eğitimsel Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma İlişisine Dair Ampirik Bir Çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 243-263.
- KURT TOPUZ, S. (2016). Ülkelerin Küreselleşme Demokrasi ve Ekonomik Büyüklük Göstergeleri ile Cinsiyet Temelli Gelişme Endeksi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 779-799.
- KHAN, M. H., HUSSAIN, A. ve KHAN, M. A. (2022). A Review on Comparison of Hotels Star Rating Systems. *Journal of Managerial Sciences*, 16(2), 144-155.
- LAMBERT, S. J. ve HALEY-LOCK, A. (2004). The Organizational Stratification of Opportunities for Work–Life Balance. *Community, Work & Family*, 7(2), 179-195. DOI: 10.1080/1366880042000245461
- LAMBERT, S. J. ve WAXMAN, E. (2005). Organizational Stratification: Distributing Opportunities for Balancing Work and Personal Life. n.a.
- LANGMAN, L. (1987). Social stratification. Sussman, M.B., Steinmetz, S.K. (Ed.), *Handbook of Marriage and the Family* içinde (211-249 ss.). Boston, MA: Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-7151-3_9
- LAWSON, R. ve TODD, S. (2002). Consumer lifestyles: a social stratification perspective. *Marketing Theory*, 2(3), 295-307.
- MACHONIN, P. (1970). Social Stratification in Contemporary Czechoslovakia. *American Journal of Sociology*, 75(5), 725-741.
- MARX, K. (1976). *Capital: A Critique of Political Economy* (3 vols). London: Penguin.
- MARX, K. ve ENGELS, F. (1967). *The Communist Manifesto*. London: Penguin.
- MEECH, P. (2006). Corporate identity and corporate image. L'Etang, J., Pieczka, M. (Ed.), *Public Relations: Critical Debates and Contemporary Practice* içinde (389-404 ss.). London: Lawrence Erlbaum.

- MILLS, C. W. (1964). Toplumsal Tabakalaşma Sosyolojisi (Ö. Ozankaya, Çev.). *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 19(3). https://doi.org/10.1501/SBFder_00000000673
- OGBU, J. U. (1979). Social Stratification and the Socialization of Competence. *Anthropology & Education Quarterly*, 10(1), 3-20.
- OYEKOLA, I. A. ve OYEYIPO, E. J. (2020). Social stratification. Ogunbameru, O. A. (Ed.), *Introductory Sociology* içinde (125-138 ss.). Nigeria: Obafemi Awolowo University Press. ISBN 978-978-136-057-2
- ÖZDEMİR, C. (2020). Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Hareketliliğin Meslekler Üzerinden Ölçümü. *Journal of Economy Culture and Society*, 61(1), 59-78.
- ÖZDEMİR, E., TUNÇ, B. ve İNANDI, Y. (2021). Bilim ve Sanat Merkezlerine Öğrenci Seçme Modeli Bağlamında Toplumsal Tabakalaşma ve Yeniden Üretim. *International Innovative Education Researcher*, 1(2), 46-61.
- ÖZEN, G. Ç. (2016). Kapalı Toplumsal Yapı: Kast Sistemi Üzerinden Tabakalaşma. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 2(3), 59-65.
- ÖZMEN, Z. ve CIRDİ, R. (2021). Toplumsal Tabakalaşma ve Amatör Savunma Sporu İlişkisine Bourdieucü Bir Yaklaşım: Kayseri Örneği. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, (16), 203-222.
- PARSONS, T. (1940). An Analytical Approach to the Theory of Social Stratification. *American Journal of Sociology*, 45(6), 841-862.
- PERRUCCI, R. (1963). Social Distance Strategies And Intra-Organizational Stratification: A Study of the Status System on a Psychiatric Ward. *American Sociological Review*, 28(6), 951-962.
- POSSELT, J. R. ve GRODSKY, E. (2017). Graduate Education and Social Stratification. *Annual Review of Sociology*, 43(1), 353-378.
- PFAUTZ, H. W. (1953). The Current Literature on Social Stratification: Critique and Bibliography. *American Journal of Sociology*, 58(4), 391-418.
- PFEFFER, J. (1977). Toward an Examination of Stratification in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22(4), 553-567.
- QAZI, A. ve AL-MHDAWI, M. K. S. (2025). Benchmarking Higher Education Excellence: Insights from QS Rankings. *Benchmarking: An International Journal*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/BIJ-03-2024-0195>
- RAVLIN, E. C. ve THOMAS, D. C. (2005). Status and Stratification Processes in Organizational Life. *Journal of Management*, 31(6), 966-987.
- RAZAVI, A., ERONDU, N. A. ve OKEREKE, E. (2020). The Global Health Security Index: What Value Does It Add?. *BMJ Global Health*, 5(4), e002477.
- RINDOVA, V. P., WILLIAMSON, I. O., PETKOVA, A. P. ve SEVER, J. M. (2005). Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation. *Academy of Management Journal*, 48(6), 1033-1049.
- RITA, P., VONG, C., PINHEIRO, F. ve MIMOSO, J. (2023). A Sentiment Analysis of Michelin-Starred Restaurants. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(3), 276-295.
- ROGGE, N. ve ARCHER, G. (2021). Measuring and Analyzing Country Change in Establishing Ease of Doing Business Using a Revised Version of World Bank’s Ease of Doing Business Index. *European Journal of Operational Research*, 290(1), 373-385.
- SAFÓN, V. (2019). Inter-Ranking Reputational Effects: An Analysis of the Academic Ranking of World Universities (ARWU) and the Times Higher Education World University Rankings (THE) Reputational Relationship. *Scientometrics*, 121(2), 897-915.
- SAĞLAM, S. (2015). Türkiye’de Toplumsal Tabakalaşma ve Toplumsal Sınıflar (1923-1960). *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları (HÜTAD)*, 23(23), 287-297.
- SAUNDERS, P. (2001). *Social Class and Stratification*. London: Taylor & Francis E-Library.
- SEEMAN, M., EVANS, J. W. ve ROGERS, L. E. (1960). The Measurement of Stratification in Formal Organizations. *Human Organization*, 19(2), 90-96.
- SEZGİN, F. ve BUDAK, Y. (2022). İnsani Gelişmişliğin Büyüme Etkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler Karşılaştırması. *İstanbul İktisat Dergisi*, 72(1), 81-104. <https://doi.org/10.26650/ISTJECON2021-1070420>
- SOROKIN, P. A. (1959). *Social and Cultural Mobility*. Glencoe IL: Free Press.
- SUCHMAN, M. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571-610.
- SÜNDAL, F. (2015). *Sosyolojiye Giriş* (4. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- SCOTT, J. (2002). Social Class and Stratification in Late Modernity. *Acta Sociologica*, 45(1), 23-35.

STENSAKER, B., LEE, J. J., RHOADES, G., GHOSH, S., CASTIELLO-GUTIÉRREZ, S., VANCE, H., ÇALIKOGLU, A., KRAMER, V., LIU, S., MAREI, M. S., O'TOOLE, L., PAVLYUTKIN, I. ve PEEL, C. (2019). Stratified University Strategies: The Shaping of Institutional Legitimacy in a Global Perspective. *The Journal of Higher Education*, 90(4), 539-562.

STINCHCOMBE, A. L. (1963). Some Empirical Consequences of the Davis-Moore Theory of Stratification. *American Sociological Review*, 28(5), 805-808.

STINCHCOMBE, A. (1965). Social Structure and Organizations. March, J. (Ed.), *Handbook of Organizations* içinde (142-193 ss.). Chicago: Rand McNally.

THEODORSON, G. A. ve THEODORSON, A. G. (1969). *A Modern Dictionary of Sociology*. New York: ThomasY. Cromwell Company.

TREIMAN, D. J. (1970). Industrialization and Social Stratification. *Sociological Inquiry*, 40(Spring), 207-234.

ÜLKÜCAN, G. Ö. (2017). Toplumsal Tabakalaşma ve Eleştirel Kültür Çalışmalarının Kesişim Noktaları. *Turkish Journal of Social Research/Türkiye Sosyal Arastirmalar Dergisi*, 21(1), 129-144.

ÜNAL, A. Z. (2011). *Toplumda Tabakalaşma ve Hareketlilik*. Ankara: Birleşik Dağıtım Kitabevi.

VÄYRYNEN, R. (1970). Stratification in the System of International Organizations. *Journal of Peace Research*, 7(4), 291-308.

VILLARREAL, A. (2010). Stratification by Skin Color in Contemporary Mexico. *American Sociological Review*, 75(5), 652-678.

YALÇIN, E. (2019). Toplumsal Tabakalaşma Sistemlerinin Genel İncelemesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(20), 158-179.

YANIKLAR, C. (2010). Kültürel Sermaye, Eğitim ve Toplumsal Tabakalaşma: Pierre Bourdieu'nün Yeniden Üretim Kuramına Eleştirel Bir Bakış. *Sosyoloji Dergisi*, (22), 121-138.

Summary

Social stratification has been a core research topic in sociology for over 150 years. While its origins lie in sociology, the concept now holds significance in disciplines such as history, political science, management, and psychology. Borrowed from geology, the term "stratification" was adapted to the social sciences.

The literature largely focuses on stratification at the individual or societal level, with limited attention to inter-organizational stratification. Yet, like individuals, organizations also occupy hierarchical positions based on prestige, status, and economic resources within broader social systems. Although some international studies have addressed organizational stratification, no national studies have been identified. As an emerging area, it warrants further exploration. This study seeks to contribute by examining how inter-organizational stratification is formed and functions within broader social hierarchies. Key areas of analysis include hotel star ratings, global university rankings, and corporate placements in lists such as Forbes and Fortune. These systems shape not only organizational status but also their strategies and public image.

The study employs a qualitative approach, beginning with a literature review on the definition, features, sources, and theories of stratification, as well as mobility, open/closed systems, and intra-organizational hierarchy.

Much like individual stratification, inter-organizational stratification creates hierarchical advantages, with top-ranked organizations enjoying greater benefits. This form of inequality extends beyond individuals, reinforcing broader social stratification. For example, passports from powerful states offer greater global mobility, linking national organizational standing with individual privilege.

In this regard, the most significant contribution of the study lies in its conceptualization of organizational stratification as an extension of social stratification theories. The theoretical framework demonstrates that organizations, much like individuals, are hierarchically positioned based on various forms of capital—such as economic and cultural capital—and that these positions are reinforced by factors such as societal perception and reputation. Organizational stratification not only influences institutions' competitive capacity and strategic decision-making but also indirectly shapes individuals' access to opportunities, mobility, and social status. Therefore, neglecting the organizational dimension in the analysis of social stratification risks overlooking a critical component of inequality mechanisms.

In stratification studies, the position of individuals or organizations and the criteria used to compare them are central issues. One's place in the stratification hierarchy varies depending on the context and the basis of comparison. For instance, a wealthy individual might hold a high economic status in society but occupy the lowest military rank—private—during mandatory service. This demonstrates that social position is not fixed and may shift across institutional structures. Similarly, a leading national corporation may rank low in the global hierarchy of multinational firms. These examples underline the relativity and contextual nature of stratification.

Scholars have noted that no universal classification system can capture all forms of stratification, as criteria differ across societies. Moreover, boundaries between strata are often ambiguous. In terms of mobility, environmental factors play a crucial role. While upward movement is nearly impossible in caste-like religious systems, economic mobility is more feasible. Critical events, such as wars or regime changes, can rapidly transform stratification dynamics. For example, after the fall of the Nazi regime, former elites were relegated to the lowest strata, illustrating how political collapse can drastically alter both individual and organizational positions. At this point, the relationship between organizational stratification and social stratification becomes clearly evident. The collapse of the Nazi regime, as an organizational form, also led to the downfall of its members; the downward movement that occurred at the organizational level was mirrored at the individual level.

A further consideration is conceptual: while Marxist theory emphasizes “social inequality,” functionalists refer to “social stratification.” Both frameworks offer valuable insights, as the intent and justification behind ranking systems matter. In sports, for instance, separating men and women into different categories supports fairness due to physiological differences, whereas denying women the right to vote purely based on gender reflects social inequality. Thus, whether classification is functional or discriminatory depends on context and purpose.