

Yöneticilere Dönük Nefret Eylem ve Söylemlerinin Kaynak Bağımlılığı Teorisi Kapsamında Değerlendirilmesi

Orkun ŞEN*
Uğur KESKİN**

Öz

Kaynak bağımlılığı teorisi, örgütsel alandaki örgütlerin çevreleriyle olan ilişkilerinin açıklanmasına yönelik ihtiyaca yanıt verme iddiasıyla ortaya çıkmıştır. Teori kapsamındaki çalışmalarda, örgüt dışı ve örgüt içi ilişkiler ön plana çıkarılmış, her iki türden ilişki biçimlerinde de “güç” ve onun kullanım biçimlerine odaklanılmıştır. Güç eksenli teorik yaklaşımlar, yöneticilere yönelen nefret eylem ve söylemlerini de açıklama bakımından güçlü bir arka plan teşkil etmektedir. Zira yöneticilere yöneltilen ve bununla da yetinilmeyip medya platformlarına taşınan baskılar, kamu vicdanında birtakım yargıların oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Yöneticileri hedef tahtasına koyan nefret algısı da bu zemin üzerine inşa edilmektedir. İnşa edilen algının odağında yer alan yönetici ise çoğunlukla görevini bırakmak zorunda kalmaktadır. Yöneticilerin, üst taraftan gelen baskılar nedeniyle görevinden ayrılması ya da doğrudan doğruya görevden alınması örnekleriyle sıkça karşılaşılmaktadır. Daha az oranda karşılaşılan bir diğer mekanizma ise alt taraftan gelerek yöneticiyi makamından edebilmektedir. Bu mekanizma, İngilizce literatürde “defenestrasyon” kavramıyla ifade edilmesine karşın kavramın Türkçede doğrudan bir karşılığı bulunmamaktadır. Söz konusu nedenden dolayı bu makalede, İngilizce yayın yapan medya organlarında yer aldığı şekliyle defenestrasyon kavramı üzerinde durularak çeşitli örnekler üzerinden anlatımlar yapılmıştır. Nitel bir inceleme olarak ele alınan bu çalışma, durum çalışması araştırma desenine uygun olarak yapılandırılmıştır. Bu yöntem doğrultusunda hareket edilerek yöneticilere dönük nefret eylemleri ve söylemlerine (defenestrasyon) ilişkin açıklama, çıkarsama yorumlamalarda bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kaynak Bağımlılığı Teorisi, Defenestrasyon, Nefret Söylemi, Medya, Yönetici

*Dr. Öğr. Gör., Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, orkuns@anadolu.edu.tr

**Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, ugurkeskin@anadolu.edu.tr

Şen, O. & Keskin, U. (2022). Yöneticilere Dönük Nefret Eylem ve Söylemlerinin Kaynak Bağımlılığı Teorisi Kapsamında Değerlendirilmesi. TRT Akademi, 7 (15), 384-407. DOI: 10.37679/trta.1099446

Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi: 06.04.2022

Revizyon Tarihi: 12.05.2022

Kabul Tarihi: 27.05.2022

ORCID ID: 0000-0003-2740-4120 DOI: 10.37679/trta.1099446

Evaluation of Hate Actions and Discourses Against Managers in the Scope of Resource Dependence Theory

Orkun ŞEN
Uğur KESKİN

Abstract

Resource dependency theory emerged with the claim of responding to the need for explaining the relations of organizations in the organizational field with their environment. In the studies within the scope of the theory, external and intra-organizational relations were emphasized, and in both types of relations, "power" and its use were focused. Power-oriented theoretical approaches also constitute a strong background in terms of explaining hateful acts and discourses directed at administrators. Because the pressures directed at the administrators and carried to the media platforms by not being satisfied with this, pave the way for the formation of certain judgments in the public conscience. The perception of hatred, which puts managers on the target board, is built on this ground. The manager, who is at the center of the constructed perception, often has to leave his job. Examples of executives leaving their positions or being dismissed directly due to pressure from the top are frequently encountered. Another mechanism, which is encountered less frequently, can come from the lower side and remove the manager from his office. Although this mechanism is expressed with the concept of "defenestration" in the English literature, the concept does not have a direct equivalent in Turkish. For this reason, in this article, the concept of defenestration as it takes place in the media organs broadcasting in English is emphasized and explanations are made through various examples. Considered as a qualitative study, this study was structured in accordance with the case study research design. Acting in line with this method, explanations and inferences were made regarding the hate acts and discourses (defenestration) directed against the administrators.

Keywords: Resource Dependency Theory, Defenestration, Hate Speech, Media, Executive

Research Paper

Received: 06.04.2022

Revised: 12.05.2022

Accepted: 27.05.2022

1. Giriş

Kaynak bağımlılığı teorisinin literatürde ifade edilen bakış açılarından biri, diğerlerine göre çok ön plana çıkmaktadır. Söz konusu bakış açısı, örgütlerin dış ve iç çevresini güç ve bağımlılık sistemi olarak anlatmasıdır. Burada kişilerin ve grupların farklı çıkarları, beklentileri ve hedefleri; birbirlerini, örgütün karar alma süreçlerini ve amaçlarını etkileme çabaları ve örgütün kaynaklarından daha fazla pay alma gayretleri, özetle siyaset oluşturmaktadır. Ancak bu siyaset gerçekleştirilirken herkes eş konumda ve dolayısıyla eş güce sahip olamamaktadır (Üsdiken, 2010, s. 127). Kaynak bağımlılığı teorisi esasen, yöneticinin, iyiyse her şeyi başabilir türü bir görüşe itiraz etmektedir. Buna karşılık örgütler ve yöneticileri de tamamen aciz olarak gösterilmemektedir. Yöneticilerin etkisi çok büyük değildir ancak sonuçlar konusunda mutlaka payları olmaktadır. Dolayısıyla yöneticilerin örgütler için bir işlevinin esasen sembolik olduğu da belirtilmektedir. Yöneticiler örgütü ve dolayısıyla örgütün başarı ya da başarısızlıklarını temsil etmektedirler. Bu sonuçlar da payları olmasa dahi genellikle yöneticilere atfedilmektedir. İşler iyi gidince yükseltirler ancak kötüye gidince de işten ayrılmaya zorlanmaktadırlar. Pfeffer ve Salancik (1978, s. 245-263), bu durumun örgütler için bir işlevsel rolü olduğuna ve baş yöneticiyi işten uzaklaştırmanın dış taleplere yanıt verme anlamı taşıyabileceğine işaret etmektedirler. Teori çerçevesinde üst düzey yöneticilerin değişimi, içinde bulunduğu çevre ile örgütteki değişimleri ilişkilendirmenin bir mekanizması olarak gündeme getirilmektedir (Pfeffer ve Leblebici, 1973; Pfeffer ve Salancik, 1977; Salancik vd. 1980; Salancik ve Pfeffer, 1980; Pfeffer ve Moore, 1980; Üsdiken, 1992; Sayılar, 2013, s. 74).

Bilim, en genel ifadesiyle “yan yana koymayı ve ilişki kurmayı” ifade etmektedir. Bu makalede de “kaynak bağımlılığı teorisi” ile “defenestrasyon” kavramları yan yana konularak aralarındaki karşılıklı ilişki tartışmaya konu edilmiştir. Kaynak bağımlılığı teorisi, güç kullanımının işleyişi bakımından ağırlıklı olarak yönetsel gücün yukarıdan aşağıya doğru uygulanması konusu üzerinde durmaktadır. Defenestrasyon ise gücün aşağıdan yukarıya doğru kullanımını, bir diğer deyişle astlar tarafından üst konumdaki yöneticilere yöneltilen güç kullanımına ve bu durumun bir sonucu olarak oluşan toplumsal baskılara odaklanmaktadır. Bu makalede, söz konusu iki duruma ilişkin anlatımlara yer verilmekte, yazılı medyaya yansımış olan örnek durumlara ilişkin aktarım, anlatım ve açıklamalara yer verilmiştir.

Fransız filozof Alain, yönetsel güç konusunda şu görüşleri ileri sürmektedir (Bouthoul, 1997, s. 237): “İktidar kasvetlidir. İktidarda olan sevilmaz, sevilmez. Onun için de çevresinde dalkavuklar ve parsacılar görülür yalnız, ki bu da insanın en aşağılık yanıdır. Onun için de iktidardaki insan, umudunu yitirebilir, yaşı da buna

elverişlidir zaten. Alain'ın bu sözlerinde defenestrasyon kavramı yer almamasına karşın, bu kavramı tarif eden başlıca unsurlar açık bir biçimde ifade edilmiştir. Alain ile yaklaşık aynı yıllarda yaşamış olan Russell (2004, s. 22-23) da defenestrasyon kavramını doğrudan kullanmamakla birlikte, bazı olumsuz güdülere sahip yöneticilerin, yönetilenlere karşı gereğinden fazla bir biçimde güç uyguladıklarını belirtmektedir. Bunun ise yönetilenleri, karşı güç kullanmaya her zaman hazır hâle getirdiğini ifade etmektedir.

Bu makalede üzerinde durulan başlıca kavramlardan biri olan “defenestrasyon” terimi ile ilgili literatür incelendiğinde, bu terimin, genel olarak büyük kitlelerin takip ettiği medya araçları tarafından ele alındığı görülmektedir (The Economics, The Financial Times, Financial Review). Bu kullanımının dışında bilişim ve bilgisayar teknolojileri alanında (Crawford, 1995; Beall, 1997) ve tıp ve sağlık bilimleri alanında (Talbot, 2020; Luo vd. 2018; Venkatraman ve Tucker-Kellogg, 2013) da bilimsel çalışmalara yer verildiği görülebilmektedir. Oysa bu makale kapsamında ele alındığı anlamıyla defenestrasyon kavramı; tarih, bilişim ve sağlık alanındaki kilerden farklı olarak, örgüt yapıları içindeki biçimiyle ve daha ziyade kavrama yüklenen metaforik anlamıyla ifade edilmektedir. ABI/INFORM, Brittanica Online, Cambridge Journals Online, EbscoHost, IGI Global, Science Direct, Scopus ve Web of Science gibi veritabanları incelendiğinde kavramın %63 oranında (176/276) tıp ve sağlık bilimleri alanında, %11,5 oranında (23/276) tarih ve arkeoloji alanında, %2,5 oranında (7/276) ise bilişim ve bilgisayar teknolojileri alanında ele alındığı görülmektedir. Örgütsel yapı ve ekonomi alanlarında kullanımı ise %23 oranında (61/276) görülmekte ancak bu niceliksel artışın sebebinin tıp ve sağlık bilimleri alanındaki gibi bilimsel kapsamda ele alınan yayınlarda değil daha ziyade, kitlesel medya araçları içerisinde yer alan makalelerden kaynaklanmaktadır.

2. Yöntem

Bu makalenin literatür tarama sürecinde birtakım çıkarsamalarda bulunulmuştur. Söz konusu çıkarsamalar kapsamında teorik tartışmalar yapmaya dönük incelemeler yapılmıştır. Makalenin anahtar kavramları ve bu kavramlara anlamlı katkı sağlayabilecek ilave incelemeler yürütülmüştür. Makalenin ana eksen anlatımları ile doğrudan bir ilişki içinde bulunan geçmiş tarihli kaynaklara ancak sınırlı ölçülerde ulaşılabilmektedir. Söz konusu kaynak sınırlılığı ise makalenin yorum ve değerlendirmelere dayalı yönünü öne çıkarmıştır. Nitel bir inceleme olarak kaleme alınan olan bu makale, durum çalışması araştırma desenine uygun olarak yapılandırılmıştır. Nitekim Creswell'e (2018, 97) göre durum çalışması, araştırmacının gerçek yaşama, sınırlı bir sisteme ya da duruma ilişkin erişilebilir bilgi kaynakları

aracılığıyla, belirli bir durumun betimlendiği veya durum temalarının çıkarıldığı bir inceleme/araştırma sürecini ifade etmektedir. Dolayısıyla durum çalışması anlayışına uygun olarak kaleme alınan bu makalede, yöneticilere dönük nefret, eylem ve söylemlere ilişkin izah biçimleri, çıkarsama, yorum ve tartışmalara yer verilmiştir.

3. Kuramsal ve Kavramsal Arka Plan

Aşağıdaki alt başlıklarda, makalenin teori ve kavram düzeylerindeki arka planını teşkil eden çerçeve anlatımlara yer verilmiştir.

3.1. Kuramsal Çerçeve: Kaynak Bağımlılığı Teorisi

Kaynak bağımlılığı teorisi, yönetime konu olan bütün süreçlerde, güç ve iktidar ilişkilerini ön plana çıkarmaktadır. Tek başına “güç” kelimesi bile, kaçınılmaz bir biçimde nüfuz, iktidar ve yönetim olgularını çağrıştırmaktadır. Özellikle de dışarıdan görülebilecek şekilde kendini gösteren ve dış araçların kullanılmasıyla ifade-sini bulan yönetim erkini çağrıştırmaktadır (Guenon, 1992, s. 25).

Temelleri, Thompson’ın (1967) teorik görüşlerine dayanan kaynak bağımlılığı teorisi, Pfeffer ve Salancik (1978) tarafından geliştirilmiştir. Kaynak bağımlılığı teorisi, örgütsel alanın, örgütlerin çevreleriyle ilişkileri çerçevesinde açıklanmasına yönelik ihtiyacın oluşması sonucu ortaya çıkmıştır. Örgütler için tam bir rasyonnelliğin söz konusu olamayacağı, örgütlerin kaynaklara ihtiyaçları olduğu ve bu ihtiyaçlardan kaynaklanan bağımlılıkların çeşitli problemleri beraberinde getirdiği düşüncesi ifade edilmektedir. Teori, örgütler arası güç ilişkilerini açıklamak için örgüt içi güç ilişkilerini model almaktadır. Buna göre örgütler sahip oldukları gücü çevrelerini kontrol etmeye çalışmak için kullanmaktadır. Bununla birlikte teori, örgüt içi güç dağılımı ile de ilgilenmekte ve çevresel sınırlılık ve belirsizliklerin yönetilmesinde örgüte fayda sağlayan bireylerin örgüt içinde daha güçlü konuşma geldiklerini ifade etmektedir (Meydan, 2017, s. 180). Aynı zamanda kaynak bağımlılığı teorisinin öne sürdüğü iddialardan bir diğeri ise örgütlerin kendi bünyeleri içinde de gücün önemli bir rol oynadığı, dolayısıyla karar alma süreçlerinin siyasi bir nitelik taşıması olarak ifade edilmektedir (Pfeffer ve Salancik, 1978, s. 24; Üsdiken, 2010, s. 79).

Kaynak bağımlılığı teorisi açık sistem yaklaşımı kapsamında çevrenin örgüt yapıları üzerindeki etkisini hem örgüt içi hem de örgüt dışı bakış açısıyla ele almaktadır. Ayrıca örgüt yapıları büyük ve sosyal sistemin bir parçası olarak görüldükleri için yaşam eğrilerini doğru bir şekilde devam ettirebilmeleri açısından sosyal bağlam içerisine kendilerini uyumlamalıdır. Bu doğrultuda özellikle toplumsal

sürdürülebilirlik açısından, toplumla ilgili bir fayda, verimlilik ve etkililik unsurları gözetilerek davranışlarını sürdürmeleri gerekmektedir (Ulrich ve Barney, 1984, s. 472; Davis ve Cobb, 2010, s. 5; Singh vd. 2011 ve Meydan, 2017, s. 184). Kaynak bağımlılığı teorisi örgütlerin içinde ve çevresel ilişkilerinde maddi temelleri esas almakla birlikte, örgütlerde meydana gelen olayları, alınan kararları ve çevreye yönelik hareketleri açıklamada örgütsel, sosyal ve siyasal etkilere öncelik vermektedir (Üsdiken, 2010, s. 111).

Kaynak bağımlılığı teorisinin örgüt içi güç dağılımı dikkate alındığında örgütsel davranışa da katkısı olduğu ifade edilmektedir. Örgütün çevreye uyuma yönelik stratejiler seçmesinde örgüt içi güç dağılımının etkisi bulunmakta, zaman içerisinde belirsizlikleri ve çevresel sınırlılıkları gideren, kaynak akışını sağlayan bireylerin örgüt içerisinde güçlerinin arttığı belirtilmektedir (Johnson, 1995: s. 12; Meydan, 2017, s. 194). Örgütler çevresel değişimlerden ve taleplerden etkilenmekte ve bu değişimlere tepki vermektedirler. Kaynak bağımlılığı teorisi, örgütlerin değişime verdiği tepkiyi incelemekte, bu tepkilerin büyük bölümünün kontrolden kurtulma ya da belirsizlikten kaçınmayı hedeflemekte olduğu görülmektedir (Davis ve Powell, 1992; Meydan, 2017, s. 186). Üst yöneticilerin değiştirilmesi örgütlerde bir mücadele alanıdır ve güce dayanarak çözülmektedir. Örgüt içerisinde güç, nazik nitelik taşıyan meselelerle baş edebilmeye dayandığından bunu yapabilen, birimlerin üst yönetici seçiminde daha fazla ağırlığı olacak, dolayısıyla onların özelliklerine sahip olanlar başa geçecektir (Üsdiken, 2010, s. 99).

3.2. Kavramsal Çerçeve

Makale kapsamında yapılan analizlerden edinilen bulgulara geçmeden önce, analiz kapsamında yararlanılan nefret söylemine kaynaklık eden kavramlarının izah edilmesi gerekmektedir. Bu gereklilikten yola çıkılarak aşağıdaki anlatımlarda, ilgili köken kavramlara ilişkin literatürde karşılaşılan tanımlayıcı ve açıklayıcı anlatımlara yer verilmiştir.

3.2.1. Defenestrasyon (Yöneticilere Dönük Nefret Eylemi)

Defenestrasyon kavramı, köken olarak Fransızcadan türemiştir. Literatüre girişi ise günümüz Çekya ülke sınırları içinde yer alan topraklarda gerçekleşmiştir. Terim, etimolojik olarak Prag'da meydana gelen iki önemli olay sonucunda ortaya çıkmıştır. Kavram en genel anlamı itibarıyla Avrupa'daki (savaş ve isyan gibi) kaotik süreçlerde yaşanan ve "pencere" kavramına gönderme yapan bir anlam taşımaktadır. Defenestrasyon kavramı ilk olarak isyancıların imparatorluk görevlilerini Prag kalesinin penceresinden aşağıya itmesi sonrasında, söz konusu eylemi

ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Günümüze gelindiğinde ise bu kavram, metaforik ve mecazî bir anlam kazanarak örgüt (işletmeler, kamu kuruluşları, üçüncü sektör kuruluşları gibi) çalışanlarının, özellikle de yöneticilerin işlerini bırakmaya zorlama olarak ifade edilmeye başlamıştır (Cambridge Dictionary). Tarihsel anlamda Prag defenestrasyonu olarak ifade edilen kavram Çekya’da Otuz Yıl Savaşları’ndan önce Habsburg otoritesine karşı 1617 yılında gerçekleştirilen direniş olayı olarak ifade edilmektedir. Savunucular olarak ifade edilen grubun imparatorluk yetkililerini Prag Kalesi’nin penceresinden atması suretiyle ifade edilen defenestrasyon eylemi, isyanı teşvik ederek Otuz Yıl Savaşları’nı başlatan bir eylem olarak gerçekleşmiştir (Britanica). Kavram metaforik olarak ele alındığında yöneticiye karşı beslenen olumsuz duygular zaman içinde artabilmekte, toplu bir başkaldırıda bulunulduğunda ise en ağır ceza olan ve yöneticinin ölümüyle neticelenen defenestrasyon eylemi gerçekleşmektedir. Topluluk hâlinde hareket etmek, astları daha cesaretli davranmaya yönlendirmektedir. Janis (1982) tarafından ifade edilen “grup etkisi”nin de yönlendirmesiyle bireyler, tek başınayken veremeyecekleri cesur/uç kararları, topluluk içinde kolaylıkla verebilmektedirler. “Uçlara kayma etkisi” olarak ifade edilen böylesi durumlarda yöneticiler, topluluk hâlinde harekete geçen astları tarafından aşırı ve asimetrik bir nefret eyleminin hedefine dönüşebilmektedirler. Kitlesel linç girişimi örnekleri tarihte çokça yaşanmıştır. Bu tür örnekleri toplu hâlde ele alan Vakkasoğlu (2013); Sezar, Genç Osman, III. Selim ve Robespierre gibi onlarca örnek vererek aşağıdan yukarıya yönelen nefret eylemlerini açıklamaktadır.

Defenestrasyon kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde, bu kavramın birinci olarak bilişim ve bilgisayar teknolojileri alanında “işletim sisteminin değiştirilmesi ya da kullanılan işletim sistemi içerisinde dosyaların silinmesi” bağlamındaki bilimsel araştırmalara konu edildiği görülmektedir. İkinci olarak sağlık bilimleri alanındaki “hücre yapıları içerisinde madde ya da maddelerin yapıyı terk etmeleri/ettirilmeleri” konusuna yönelik kullanım alanı bulunduğu görülmektedir. Güncel literatürde karşılaşılan üçüncü ana eksen bilimsel araştırma ve incelemelerde ise örgüt çalışanları arasında işlerini doğru bir biçimde yapmayanlara karşı geliştirilen davranış biçimlerini ifade etmek amacıyla bu kavramın kullanılmakta olduğu görülmektedir. Örgütsel görev ve sorumluluklarını yetkin ve yeterli bir şekilde yerine getirmeyen çalışanlardan (çoğunlukla yöneticilerden) kaynaklanan olumsuzluklar, örgüt açısından ciddi sorunlar teşkil etmeye başlayabilmekte, yaşanan hoşnutsuzluklar ise çalışma ortamlarındaki depresif örgüt kültürü ortamını daha da kötüye sürükleyebilmektedir. Bütün bunlar ise örgüt içinde karşılaşılan nefret eylem ve söylemlerini artırmaktadır. Artan nefret söylemleri, özellikle

hiyerarşik basamakların üst kısımlarında yer alan yöneticileri; iş birimi, takım (çalışma ekibi) ve departman gibi topluluk baskısının ortaya çıkarabildiği ortamlarda, nefret söylem ve eylemlerinin hedefi hâline gelebilme, böylesi bir süreç ise söz konusu türden yöneticileri, buldukları pozisyonları bırakmaya zorlayabilmektedir.

3.2.2. Nefret Söylemi

Nefret kavramı, Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğü'nde "bir kimsenin kötülüğünü ve mutsuzluğunu istemeye yönelik duygu" olarak ifade edilmektedir (tdk.org). "Nefret" kavramı, gündelik hayatta ve iş yaşamında sıklıkla kullanılıyor olmasına karşın, "nefret söylemi" kavramının evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı bulunmamaktadır. Pek çok devlet kurumu nefret söylemine yönelik ifadeleri yasaklayan yasaları kabul etmiş olsalar da yasaklananın ne olduğu belirlenirken yapılan tanımlar arasında bazı farklılıklar görülmektedir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne göre nefret söylemi çok sayıda durumu kapsamaktadır. Söz konusu durumlar, şunlardan oluşmaktadır: (1) Irkçı nefretin ya da başka bir ifade ile kişilere ya da gruplara yönelik nefretin belirli bir ırka ait olmaları nedeniyle kışkırtılması, (2) dinsel nedenlerle nefretin kışkırtılması; inananlar ile inanmayanlar arasındaki ayrıma dayalı nefretin kışkırtılması ve (3) saldırgan milliyetçilik ve etnik merkezlik şeklinde ifadesini bulan hoşgörüsüzlüğe dayalı başka nefret türlerinin kışkırtılması (Weber, 2009, s. 3).

Nefret piramidi olarak ifade edilen etkileşim, ön yargılı tutumlardan başlamaktadır. Bu süreç, aşamalı bir biçimde yukarıya doğru artmaktadır. Söz konusu süreç; ön yargı, ayrımcılık, şiddet ve soykırıma doğru artış göstermektedir. Nefret kavramı bu basamakların arasında ön yargıların oluşması ile birlikte başlamakta, sözler ve davranışlarla nefret söylemine dönüşmekte, ardından ayrımcılık yapılmasına ve daha sonra da nefret suçlarına kadar giden olumsuz bir duruma dönüşmektedir. Nefret kavramı genel anlamda "bir ruh hâli" olarak ifade edilirken, nefret söylemi ise hoşgörüsüzlükten kaynaklanan ve ön yargılardan beslenen nefreti yayan, teşvik eden, savunan ya da haklı çıkaran ifade biçimleri olarak belirtilmektedir (Karadeniz, 2012; Avşar ve Varış, 2022, s. 351).

Nefret söyleminin toplum yaşamında görülen örnekleri, insan ilişkilerinin var olmaya başladığı dönemlerden itibaren ortaya çıkmaya başlamıştır. Bilimsel temelde ele alınması ise yirminci yüzyılın ortalarından sonra yürütülen çalışmalar kapsamında görülmeye başlamıştır. Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren Batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde ırkçılık kavramının, nefret söylemleriyle bağdaştırılması ve bu söylemleri cezalandırmaya dönük eylemlerin gerçekleştiril-

mesi sonucunda bilimsel temellere dayanan bir konu hâline gelmeye başlamıştır (Bleich, 2011, s. 929).

Nefret söylemi, örgüt çalışmaları kapsamında geniş bir çerçevede ele alınmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunlukla nefret suçları ve ifade özgürlükleri (Akgül Durakçay ve Gün Güneş Güllal, 2017; Çelik, 2013) ile ilgili olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, medya ve iletişim ekseninde (Vardal, 2015; Özsoy ve Yıldız, 2013) çalışmaların da yapıldığı görülebilmektedir. Nefret söyleminin, örgütsel alan kapsamında ayrıca iş hukuku ve örgütsel davranış kapsamında da ele alınması mümkün olmakla birlikte, bu eksenindeki çalışmalar da ana çatıda yer alan nefret suçları ve ifade özgürlükleri kapsamına girmektedir.

4. Analiz: Gücün Örgüt İçindeki Kullanımının İnsani Biçim Alması

4.1. Foucault'nun Yönetmel Güç Eksenli Yaklaşımı

Dünyanın en son filozoflarından biri bazılarında göre ise en son filozofu olarak kabul edilen Foucault, "kaynak bağımlılığı teorisi" özelinde herhangi bir çalışma yapmamıştır. Buna karşın kaynak bağımlılığı teorisi hem örgütler arasında güce başvurma hem de örgüt içinde güce başvurma hususlarında bilerek ya da bilmeyerek Foucault'nun yönetmel güç temelli izahları paralelinde görüşler öne sürmektedirler. Dolayısıyla aşağıdaki anlatımlar; örgütsel unsurları, dolayısıyla da yönetmel gücün kullanılması hususunu Foucault'nun bakış açısı doğrultusunda yapılandırılmıştır. Böyle bir yapılandırmaya gidilmesine karşın, makalenin kuramsal çerçevesini oluşturan kaynak bağımlılığı teorisi ile de bağlantılı bir anlatımın gerçekleştirilmesine gayret edilmiştir.

Foucault tarafından kaleme alınan *Deliliğin Tarihi* başlıklı çalışma, bir kurum olarak hapisanelerin gelişim sürecini ele almaktadır. Foucault, bu eserinde on dokuzuncu yüzyılda "hapisane" adlı kurumun ortaya çıkması sonrasında zihinlerde biçimlenen "normal" ve "anormal" algısı arasındaki bağlantılar üzerinde durmuştur. Özellikle Batı dünyası için suçluluk olgusu, on sekizinci yüzyıldan önceki dönemlerde toplumsal bir kurum kimliği taşımamaktaydı. Foucault'ya göre, on sekizinci yüzyıldan önce Avrupa'da "zihinsel bozukluk" ile "suçluluk" kavramları arasındaki ayırım henüz netleşmemiştir. Söz konusu kavram ve anlam bulanıklığı nedeniyle zihinsel hastaların gönderildiği kurumlar (kapatma evleri, miskinhaneler ve ıslahhaneler) ile suçluların gönderildiği kurumlar (hapisaneler) çoğunlukla birbirlerine karışmıştır (Foucault, 2000b, s. 187).

Foucault'nun eserlerine konu ettiği özgürlük, hapisane, tedavi gibi anlatımlar, yönetmel güç kullanımına ilişkin yalnızca birer örnek teşkil etmektedir. Fouca-

ult'nun bu örnekler üzerinden geliştirdiği genel yaklaşımlar ise ekonomi, sosyoloji ve hatta bilim gibi sistemlerin ortaya çıkışı ve gelişimine eşlik eden yönetsel güç kullanma süreçlerini açıklamaktadır (Strathern, 2016, s. 45). Bu makalede de örgütlerdeki güç kullanım biçimleri tartışıldığına göre, Foucault'nun yaklaşımı eksenindeki anlatımlara yer verilmesi, doğal bir durum olmanın ötesine geçmekte ve açık bir gerekliliği ifade etmektedir.

Tarihsel ekseninde en üst düzey yönetici konumundaki kralın buyruğuna karşı gelmek ya da pasif bir direnişte bulunmak, tekil bir başkaldırı olarak addedilmekteydi. Böylesi bir karşı geliş, suçu işleyen ile iktidarı elinde bulunduran arasındaki ilişki bakımından, kralın lehine ve tek taraflı olarak işleyen bir mekanizma niteliği taşımaktaydı. Yöneticilere karşı gösterilen en ufak bir karşı geliş ya da kayıtsız davranışlar içinde bulunma, yönetim erkinin hiçe sayıldığı varsayımına neden olmaktadır. Yöneticinin buna verdiği karşılık ise tekil girişimciden işkence aracılığıyla bir nevi intikam alması ve ölüm de dâhil en ağır cezalar şeklinde gerçekleşmekteydi. On sekizinci yüzyıldan itibaren ise "suçluluk" denilen bir kurum ortaya çıkmıştır. Suçluluk, egemen normlardan sapma gösteren kişilere atfedilen bir olgu olarak görülmeye ve sapmadan dolayı gözetim altında tutulması gereken bir konuma doğru dönüşmeye başlamıştır. Sapma gösterenlerin nizam ve intizama sokularak müşahede altında bulundurulması gereken "öteki" konumunda görülmeye başlamıştır (Foucault, 2000 a, s. 101; Özkiraz, 2003, s. 141).

Cezaevlerinin ortaya çıkmasından önceki dönemlerde ceza verilen kişi, tekil bir tehdit unsuru olarak algılanmaktaydı ve efendisinin insafına bağlı olarak en ağır biçimde cezalandırılıbiliyordu. Ölümün kıyasında dolaşan böylesi bir uç noktadan, günümüzde "normlardan sapan kişi" şeklindeki bir insani bakış açısına geliş sürecinde, katlanılmak durumunda kalınan cezalar daha insancıl bir biçim almıştır. Önceki yüzyıllardaki kadar ağır cezalandırmalar, günümüz dünyasında artık uygulanmamaktadır. Örgütler, özellikle de bireysel bilinçler, sadece toplum geneli tarafından normal olana yaşam hakkı tanıyan bir anlayışı benimsemiştir (Foucault, 2000a, s. 11-12; Özkiraz, 2003, s. 141). Örgütler (özellikle de kurumsal kimlik kazanmış olan) aracılığıyla birey, sosyokültürel çevreden etkilenmekte, inanmakta ve ikna olmaktadır. Hangi tür ortamda bulunursa bulunsun birey, olası bir başkaldırı özelliğini içinde barındırmaktadır. Zorlu şartlar söz konusu olduğunda ve birey, sorunları aşmakta zorlandığında uyum sorunu yaşayabilmektedir. Oysa günümüzde özellikle kitle iletişim araçları tarafından bireye sunulan roller çoğunlukla birey tarafından kabul görmekte ve uyum süreci kolaylaşmaktadır (Teber, 2001, s. 155-156).

Günümüzde örgütler, otokontrole sahip çalışanlara sahip olmak istemektedir-

ler. Bu nedenle de örgütler, çalışanlarını, aslında ona dışarıdan empoze edilecek şeyleri kendi kendine dayatmaya teşvik etmektedir. Böylesi bir baskı unsuru, on sekizinci yüzyılda Jeremy Bentham tarafından “panoptikon” olarak kavramlaştırılan bir yapılanmayı ifade etmektedir. Panoptikon sisteminde merkezi gözetleme biriminde yer alan gözetleyici/denetleyici kişi, yüzlerce kişiyi gözleyebilmektedir. Hiç kimse ne zaman gözetlendiğini bilmemektedir. Foucault’ya göre panoptikon sisteminin örgütlerde görülen biçimi, bizzat iktidar modelini yansıtmaktadır (Maier, 2006, s. 104). Günümüzde yaygın bir biçimde kullanılmakta olan iş yeri izleme/gözetleme sistemleri, çalışanları bütün süreçlerde kayıt altına almakta ve onları elektronik bir kelepçeye hapsedmektedir. Sürekli olarak gözetim altında bulunan çalışanlar, uzun vadede bu durumu kanıksamaya başlamakta, uyumlu davranışlar göstermekte ve başkaldırıda bulunmamaktadır. Başkaldırıda bulunsu bile geçmiş yüzyıllardaki gibi ağır yaptırımlarla değil, daha makul ve insancıl birtakım performans değerlendirme yöntemleriyle değerlendirilmektedirler. Örneğin, kendisinden beklenen bir parça üretimini gerçekleştiremeyen çalışan, sözleşmesine uygun bazı müeyyideler ile karşılaşabilmektedir.

Foucault’ya benzer bir görüş öne süren Giddens’a göre (1999, s. 51) insanlara özgü olan özgür irade, aynı zamanda insan davranışlarının nizam ve intizama sokulmasını güçleştirmektedir. Bu yönüyle özgür irade, tahmin edilemezlikten kaynaklanan bir irrasyonallite ortaya çıkarmaktadır. Weber’in bakış açısına göre, söz konusu irrasyonallitenin “normal” olarak kabul edilmesi mümkün görünmemektedir çünkü böylesi davranışlar ancak ve ancak “sağlıksız” olduğu kabul edilen bireylerde görülmektedir (Giddens, 1999, s. 51).

Topluluk normlarının dışında davranışta bulunan bireylere, yüzyıllar önce verilen tepkiler ile günümüz çalışma yaşamında verilen tepkiler arasında büyük bir insani uçurum bulunmaktadır. Foucault’nun bakış açısından ele alındığında, üst konumundaki kişiler (geçmiş yüzyıllarda kral/hükümdar/derebeyi günümüzde yönetici/patron) ile ast konumundaki kişiler (geçmiş yüzyıllarda tebaa/köleler günümüzde çalışanlar) arasındaki ilişkilerin niteliği, tarihsel süreç içinde belirgin bir değişim ortaya koymuştur.

Özellikle hapisanelerin kurumsallaşmasından önceki dönemlerde ya da feodal bir yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde, üst konumundakilerin buyruklarına karşı gelen astlar, tekil bir başkaldırı tehdidi olarak görülmekte ve çok ağır biçimlerde cezaya tabi tutulmaktadırlar. Buna karşın hümanist uygulamaların öne çıkarıldığı günümüz örgütlerinde, normal dışı davranışlarda bulunanlar, çok daha ılımlı ve yaptığı davranışın olumsuzluğu nispetindeki bir cezalandırmayla yüzleştirilmekte, geçmiş yüzyıllar ile kıyaslanmayacak ölçülerdeki ılımlı uygulamalar ile

karşılaşmaktadırlar. Foucault'nun izah ettiği on sekizinci yüzyıl öncesi cezalandırma mantığı, ikili karşıtlık esasına göre işletilmekteydi. Astların davranışları ya normal kabul ediliyor ya da ötekileştiriliyordu. Hümanizm ve insan hakları gibi etkilerin de katkısıyla günümüzdeki cezalandırma biçimleri çok daha insani bir biçim kazanmıştır. Benzer türden görüşler, Finnigan (1995, s. 111-112) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir: "Daha açık ve daha az diktoryal yönetim tarzları yaygınlaştıkça çalışanların değerlendirilmesinin yöntemi ve önemi farklılaşmıştır."

4.2. Foucault'nun Teorik Yaklaşımını Tersten Okuma: Yöneticilerin Astları Tarafından Cezalandırılması (Defenestrasyon)

Foucault'nun çözümlemesinde yöneticinin, tekil başkaldırı girişiminde bulunduğu kanaat getirdiği kişiden işkence aracılığıyla bir nevi intikam alması şeklindeki aşırı katı nitelikteki rövanşist tavır, ölüm de dâhil olmak üzere en şiddetli nefret eylemlerini içinde barındırmaktadır. Böylesi eylemler, Foucault'nun bakış açısından değerlendirildiğinde, başkaldırının diğer kişilere sirayet etmemesi için ve diğerlerine karşı gözdağı vererek iktidarını pekiştirmek amacıyla yapıldığı yorumunu yapmak mümkün görünmektedir. İster bu amaçla yapılsın isterse daha başka psikolojik nedenlerden (gurur meselesi yapma, basitçe çözülebilecek bir konuyu büyüterek izzetinefis mücadelesine dönüştürme vb.) dolayı yapılsın, ortaya çok ciddi bir nefret eylemi çıkmaktadır. Ast konumundaki kişi ya da kişiler ise orantısız/asimetrik bir nefret eylemine maruz kalmaktadır.

Defenestrasyon kavramı, Foucault'nun teorik yaklaşımını farklı bir biçimde yorumlamayı gerekli kılan niteliklere sahip bulunmaktadır. Bu anlatım başlığında defenestrasyon kavramı ele alınırken, cezalandırma biçimlerinin tarihsel süreç içinde insanileştiği hususu yinelenecek fakat yukarıdan aşağıya doğru olan cezalandırma olgusunun yön değiştirerek aşağıdan yukarıya doğru uygulandığı bir terim olarak defenestrasyon kavramı ele alınacaktır.

Tarihsel süreç göz önüne alındığında hem genel anlam olarak hem de metaforik anlam olarak defenestrasyon kavramı, aşağı görme ve yetersiz/kifayetsiz görme olgusunu işaret etmektedir (Jütte, 2017, s. 15). Örgüt yapısı içinde yer alan yönetici kesim, kamu-özel ayrımı olmaksızın bütün kurum ve kuruluşlarda, sergilemiş oldukları işe dönük ya da diğer davranışsal nitelikleri nedeniyle çalışanlarda nefret duyguları uyandırabilmektedirler. Nefret duygusunun odağına dönüşen yöneticiler ise zaman içinde çalışanların sosyojenik baskısı altına girebilmekte, yetersiz gördüklerine dair söylem ya da imalarla karşılaşabilmektedirler. Bütün bu baskı ve zorlamaların neticesinde ise deruhte etmekte oldukları mevki, makam ya da görev pozisyonlarını bırakmak zorunda kalabilmektedirler.

On yedinci yüzyılda yaşanan ve yöneticilerin camdan aşağıya atılarak makamından uzaklaştırılması olayı, günümüzde sembolik bir anlatıya dönüşmüş bulunmaktadır. İnsan hakları ile temel hak ve özgürlükler alanlarında son yıllarda çok büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. Daha medeni ve hümanist davranış biçimleri geliştirildiği için günümüzde, yönetsel becerileri ve iş yapma biçimi beğenilmeyen ya da yeterli görülmeyen herhangi bir yönetici elbette ki çalışanlar tarafından camdan dışarıya atılarak onun canına kast edilmemektedir. Bunun yerine, tarihte yaşanan olumsuz örneklerine nazaran yöneticiler çok daha hümanist bir biçimde örgütün dışına itilmeye çalışılmaktadır. Günümüz işletme yöneticileri atanmış kişi oldukları için patronlar tarafından da işten uzaklaştırılabilmektedir. Bu durumda üstten gelen bir hamle ile yöneticinin örgütten uzaklaştırılması söz konusu olmaktadır. Defenestrasyon kavramına daha yakın anlamda gerçekleşen ve yöneticinin işten (dolayısıyla da yetkilerinden, makamından, unvanından, itibarından vb.) uzaklaştırılmasıyla sonlanan durumlarda ise hamle alttan, diğer bir ifade ile yöneticinin astı konumundaki çalışanlardan gelmekte ya da patronun ilk adımı atması doğrultusunda gerçekleşen çalışan ya da toplum baskıları sonucunda gerçekleşmektedir.

Homans'ın "İnsan Grubu Yaklaşımı" olarak bilinen kuramına göre yöneticiler, informal güçlü iş gruplarından korku duyarlar çünkü bu davranışlar, yöneticinin kontrol edebilme gücünü zayıflatmakta dolayısıyla da verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Eren, 1998, s. 34). Buraya kadar anlatılanlardan yola çıkıldığında, yöneticilerin böyle bir korku/endişe içine düşmeleri, hiç de mantık dışı görünmemektedir. Nitekim Adorno'ya (2011, s. 88) göre tekil birey, örgütlü topluluğun ilerleyişini durdurmamakta ya da yönünü değiştirememektedir. Bu nedenle de birey, örgütlenmiş topluluklar karşısında güçsüzlük hissine kapılmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler, astları arasında oluşan güçlü iş grupları karşısında korkuya kapılabilmektedirler. Bu korkuları ise hiç de yersiz bir korkuyu ifade etmemektedir. Adorno (2011, s. 26), topluluk içinden yükselen bazı kışkırtıcı girişimlerin, söz konusu topluluğu, Fransız düşünür Gustave Le Bon (Bkz. 2020, s. 52-53) tarafından 1895 yılında yazılan *Kitleler Psikolojisi* adlı eserde ifade edilen mekanizmalar dâhilinde ele alındığını vurgulamıştır.

4.3. Nefret Eyleminin Makyajlanması: Nefret Söylemi

Foucault'ya (1992, s. 289) göre, on sekizinci ve on dokuzuncu yüzyıl döneminde kapalı tutmaya dayalı bir cezalandırma sistemine geçilmiştir ve esasında bu uygulama bütünüyle yeni bir uygulama değildir. Hapishanelerdeki cezalandırma sistemleri, başka yerlerde daha önceden geliştirilmiş olan bir dizi baskı altına

alma mekanizmalarına farklı bir cihet kazandırmıştır. Kurumsal kimlik kazanmış (biçimsel, formal ve bürokratik bir işleyişe sahip olan) hapishanelerin oluşumu sayesinde şu tür uygulamalar yaygınlık kazanmaya başlamıştır: Bireyleri sabitleştirmek ve mekân içinde tasnif etmek, onlardan zaman ve gücü çekip almak, hareketlerini sürekli olarak kodlamak, onları hiçbir boşluğu olmayan bir görünülük içinde tutmak, onların etrafında koskoca bir gözlem, kayıt ve notlandırma aygıtı oluşturmak, onlara ilişkin olarak biriken ve merkezileşen bir bilgi meydana getirmek.

Örgüt (işletme, kurum ya da kuruluş) çatısı altında konu ele alındığında, çalışan topluluklar arasında oluşan olumsuz duyguların, imkân bulduğunda (şartlar olgunlaştığında) eylem biçimine dönüşebildiği görülebilmektedir. Örgütsel yapı içinde beliren hoşnutsuzluk ve nefret duygularının, örgüt çalışanları geneline yayılması durumunda bu nefretin odağı bazı durumlarda yöneticilere doğru yönelebilmekte ve belirgin bir baskı unsuruna dönüşebilmektedir. Nitekim Foucault'ya (1992, s. 223-224) göre, bütün disiplinsel sistemlerin merkezinde belirli bir ceza mekanizması işlemektedir. Bu mekanizma kendi yasaları, kendi özelleşmiş cezaları, kendine özgü yaptırım biçimleri, kendi yargılama oturumlarıyla bir cins adalet ayrıcalığından yararlanmaktadır. Disiplin kendisiyle birlikte, kendine özgü bir cezalandırma biçimini taşımaktadır ve bu yalnızca mahkemenin küçültülmüş bir modelinden ibaret değildir. Disiplinsel cezalandırma alanına ait olan kurallara uyulmaması, kurallara uygun olmayan her şeyi, kurallardan uzaklaşan her şeyi, sapmayı dolayısıyla da cezalandırmayı gerekli kılmaktadır. Örgüt içinde çalışanların tepkisine neden olan tutum ve davranış içinde bulunanlar, Foucault'nun ifade ettiği örgüt içi mekanizmalar aracılığıyla ve kendilerine özgü bir biçimde cezalandırılmaktadırlar. Bir diğer deyişle; örgütsel kural, norm ve davranış kalıplarından uzaklaşanlar, örgüt mensuplarının olumsuz tepkisiyle (iyimser senaryoda nefret söylemiyle, kötü senaryoda ise nefret eylemiyle) karşılaşmaktadırlar.

Nefret söylemleri ve nefret suçları, kurumsal ilişkilerde ve örgüt bozukluğunun daha fazla olduğu kurumlarda disiplin getirme, verimliliği artırma, refleksleri koşullandırma öne sürülerek gerçekleştirilmekte ve meşrulaştırılmaktadır (Gürler, 2010, s. 269). Bireylerin kendilerinden farklı olarak gördükleri bireylere ya da gruplara yönelik nefret söylemini geliştirmesi ise insanlık tarihi kadar eski bir durumdur. Özellikle Kıta Avrupa'sında nefret söylemi ve suçu üzerinde tanımsal bir uzlaşma arayışına gidildiği görülmektedir. Nefret kavramı, ideolojinin bir parçası olarak kullanıldığında ve söylem hâline getirildiğinde toplumsal düzeni bozucu niteliği ortaya çıkmakta ve nefret söylemi, öncelikle, toplumu oluşturan gruplar

arasındaki hiyerarşiye işaret eden bir dışlama ve düşmanlaştırma ideolojisinin varlığına işaret etmektedir (Göregenli, 2013, s. 57; Balamir Bektaş vd. 2015, s. 36). Söylem, Foucault'nun da bahsettiği üzere gücün yaratılma, tartışılma, kontrol ve dağıtım aracıdır. Bu bağlamda ele alındığında söylemle güç arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır ve güç/iktidar ilişkisi ele alınırken siyasi iktidarla söylem arasındaki ilişkilerin niteliği de önem arz etmektedir (Balamir Bektaş vd. 2015, s. 37).

4.4. Medyada Nefret Söylemi: Medyaya Yansıyan Defenstrasyon Örnekleri

Medya hakkında kapsamlı görüşler öne süren Adorno (2102, s. 47), medyanın gücünü şu sözlerle ifade etmektedir: "Günümüzde kültür her şeye benzerlik bulaştırır. Filmler, radyo ve dergiler bir sistem meydana getirir. Bu alanların her biri kendi içinde ve hep birlikte söz birliği içindedir." Adorno'nun ifade ettiği bu bilinen gerçeklik nedeniyle medya üzerinden oluşturulmaya çalışılan olumlu ya da olumsuz etkiler, etkin bir biçimde görünürlük/bilinirlik kazanmaktadır. Bu nedenle medyaya yansıyan nefret söylemleri, diğer tür anlatı mecralarından çok daha yaygın ve kapsamlı bir etkileşim ortaya çıkarabilme potansiyeline sahip bulunmaktadır.

Kamuyu ya da tüm topluluk yapılarını bütünleşik ya da münferit olarak hareket ettirebilme gücü olan medyanın sahip olduğu güven temelinde oluşan faktörlerin, bu faktörlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin ve etki düzeylerinin bilinmesi önemli öngörüler sağlamaktadır (Yanık, 2017, s. 368). Örgüt yapıları içerisinde meydana gelen tepki ve nefret algılarının topluma yönelik yansımalarında medyanın güvenilirliği, bahsedilen faktörler çerçevesinde ele alındığı takdirde öngörülerin hedefleri tutturabilme ihtimali artmaktadır. Doğruluk payı yüksek olarak ifade edilen haberlerin örgüt içerisindeki defenstrasyon eylemlerinin de meşruluğunu arttırıcı bir rol oynadığı görülmektedir. Defenstrasyon eylemine sebep olan ya da bahsi geçen eyleme yol açan nefret söylemi de bir eylem olarak görülmekte ve her eylemde olduğu gibi algısal bir birikime, arzulanan bir amaca ya da hazzı, harekete geçirici bir motivasyona, ideolojik bir fikre ve söylemin yayılacağı uygun bir araca ihtiyaç duymaktadır (Yanık, 2017, s. 371). Yeni medya ortamlarının etkileşimcilik özelliği, iletişime zamanda ve uzamda karşılıklılık ya da çok katmanlılık olanağını kazandırmaktadır. Yeni medya ortamında nefret söylemi dolaşıma girdiği andan itibaren ortamın katılımcıları tarafından yorumlanmakta, diğer bir ifadeye nefret olgusu eklenerek büyütülmektedir (Binark, 2010, s. 26).

Özellikle büyük ölçekli örgüt yapılarında yaşanan bazı olumsuzluklar, örgüt çalışanlarının olumsuz tepkisine neden olmakta ya da nefret duygularını harekete geçirebilmektedir. Kurumsal imajının zedelenmemesi için örgüt içindeki bu

olumsuzlukları dışarıya yansıtmak istemeyenler olduğu kadar söz konusu olumsuzlukları bütünüyle dışarıya aksettirmek isteyenler de çıkabilmektedir. “İhbarcılık” (whistleblowing) olarak ifade edilen bu durum, örgüt içindeki yanlış davranışların, örgüt dışındaki kişilere rapor edilmesi olarak ifade edilmektedir. Diğer bir yönüyle ihbarcılık, kamu yararı anlayışına uygun olarak tümüyle veya ağırlıklı olarak kişinin, belirli bir örgütsel rol tarafından gerçekleştirilen uygulamaları fark ederek, özgür iradesiyle yanlış uygulamaya ilişkin şikâyetle bulunarak, sorunun düzeltilmesinde yetkili olanlara açık bir biçimde ifşa etmesidir. Burada en ayırt edici husus, açığa vurmanın/ifşa etmenin dayandığı güdünün kişisel olmaması, kamu yararının gözetilmesi gerekliliğidir. Birçok durumda ihbarcılık, medya aracılığıyla ilgililere servis edilebilmektedir fakat bu süreçte toplum geneli de konudan haberdar olmaktadır. Küçük ölçekli örgütler, bu tür sorunları kendi yöntemleriyle çözüme eğilimi göstermektedir. Ancak konu sadece örgüt yapısıyla değil aynı zamanda toplumsal yankı uyandırabilecek boyut kazandığında, kitle iletişim araçları devreye sokulabilmektedir.

Nefret suçlarının medyada verilmiş biçimlerine bakıldığında “nefret suçunun işleme gerekçesi, neden sorusuna cevap aranması, verilmiş biçiminin nefret suçlarının yaygınlaşmasına ya da görmezden gelinmesine yol açıp açmadığı, kurbanın suçlu hak ettiğine dair ön yargılı tutumun devam edip etmediği” gibi karmaşık sorularla karşılaşılmaktadır. Medyadan beklenen, nefret suçlarını insan hakları odaklı bir şekilde haberleştirmesidir. Bunun yanı sıra üretim ve sunum aşamalarında nefret suçlarını, hedefi konumundaki grupların temsil ve katılımını mümkün olduğu ölçüde sağlamaya gayret göstermesi gerekmektedir (Gürler, 2010, s. 268). Nefret söyleminin yayılmasında taraflı, ön yargılı ve ayrımcı bir dil kullanarak etkili olan medya, Althusserci kavramsallaştırma içinden bakıldığında devletin ideolojik aygıtı olarak işlev görmektedir. Medya her zaman hâkim güçle ilişki içinde bulunmaktadır ve siyasal gücün sahibi konumundaki yöneticiler ile medya arasındaki ilişki, bu yönüyle dikkate değerdir (Özulu, 2015, s. 35; Balamir Bektaş vd. 2015, s. 42). Toplumsal açıdan medyanın, halkı etkileme konusunda güçlü bir etkisinin olduğu bilinen bir gerçekliktir. Medyanın her bir mesajın halkı hızlı bir biçimde etkilediği ve onlara istediği görüşü kolayca benimsetebildiğini anlatan teorilerin varlığı, medyanın kitleler üzerindeki etkisinin önemini göstermektedir (Avşar ve Varış, 2022, s. 349). Yöneticilere dönük medya gündemine taşınan baskı unsurları, öngörülerin ötesindeki bir nefret algısına dönüşebilmektedir. Toplum genelinde oluşan nefret algısı ise nefretin objesi konumuna dönüşen yöneticiyi, görevinden ayrılmak zorunda bırakabilmektedir. Buna karşın, bilgi kirliliğinden kaynaklanan yanlış anlamalar ya da iftira boyutuna varan olumsuz durumların da söz konusu

olabileceği dolayısıyla da haksız eylem ve söylemlerin gerçekleşebileceği de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Nefret eyleminin görece daha hümanist bir biçimde tezahür ettiği nefret söylemlerine günümüz örgütsel yapılarında sıklıkla karşılaşılmaktadır. Makalenin bu alt başlığında nefret söylemi örneklerine yer verilmektedir. Fakat bu örnekler, yalnızca basına yansımış olanlar ve geniş yankı bulanlar ile sınırlanmıştır. Zira gündelik yaşamın, çalışılarak geçirilen zaman dilimini kapsayan örgütsel yaşamda, elbette ki çok sayıda nefret söylemiyle karşılaşılmaktadır. Tekrar etme pahasına da olsa vurgulamak gerekirse günümüz örgütlerinde karşılaşılan nefret söylemleri çoğunlukla, geçmiş yüzyıllarda nefret eylemi (defenestasyon) olarak gerçekleştirilenlerin daha medeni ve çağdaş bir görünüm kazanmış biçimiyle ortaya çıkmaktadır (postmodern defenestasyon).

Eğitim alanındaki defenestasyon örneği, 2006 yılında Harvard Üniversitesinde gerçekleşmiştir. Üniversitenin rektörü olan Larry Summers, yaşanan çağdaş bir defenestasyon nedeniyle görevinden istifa etmiştir. Rektöre karşı ifade özgürlüğü ve müfredat kapsamında ele alınması gereken reformlar ile ilgili olarak alttan gelen bir baskı oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra üniversitenin fen-edebiyat fakültesi dekanı, rektör tarafından görevinden alındığını fakat kendisinin söz konusu görevden alma durumunu medya yoluyla öğrendiğini belirtmiştir. Bu ve benzer türden başka olaylar nedeniyle takip eden yıl boyunca rektöre karşı kapsamlı bir muhalefet baskısı oluşmaya başlamıştır. Kurul üyeleri de rektöre olan desteğini çekmiş, bu durumun farkına varmaya başlayan rektör de görevinden istifa etme yolunu seçmiştir (The Economist, 2006).

Yaşanan defenestasyon eylemine ilişkin bir diğer örnek, Brexit süreci ile ilgili olarak basına yansımıştır. Ticaret anlaşmazlıkları nedeniyle İrlanda ve Kuzey İrlanda arasında çatışmalar yaşanmıştır. Bu problemler, “Kuzey İrlanda Protokolü” ile çözülmeye çalışılmıştır. İstenilen çözüme ulaşılamaması ise toplumsal taban bulan bir nefret söylemlerine neden olmuştur. Demokratik Birlik Partisi Başkanı Arlene Foster, Brexit’i desteklemiş fakat Kuzey İrlanda Protokolü’ne karşı çıkmıştır. Bu tutumundan kaynaklanan toplumsal baskılar oluşmuş, bu baskılara dayanmadığı için de görevinden ayrılmak zorunda bırakılmıştır (Financial Times, 2021).

Medyaya yansıyan bir diğer örnek ise İngiltere’de kültür bakanı olarak görevini sürdüren Maria Miller’ın ortaya çıkan bir skandalın ardından “devlet işleri kapsamında dikkatinin dağılmasını” gerekçe göstererek istifa etmesidir. Dönemin başbakanı David Cameron’un görece destek vermesine rağmen Miller’ın kendi partisi içerisindeki kültür savaşlarının kurbanı olduğu ve ayrıca toplumun

merkezinde yer alan etnik ve ırk konusundaki düşünce ayrılıklarının da görevinden istifa eden Miller, toplumsal baskılar sonucunda defenestrasyon eylemine maruz kalan bir siyasetçi olarak ifade edilmiştir (The Economist, 2014).

İngilizce olarak yayınlanan medya organlarında yer verilen defenestrasyon haberleri incelendiğinde, kavramın aşağıdan yukarıya doğru değil, yukarıdan aşağıya doğru gelen bir süreci ifade etmek amacıyla da kullanılmakta olduğu görülebilmektedir. 2015 yılında ortaya çıkan ve otomotiv endüstrisini sarsan “dieselgate” skandalı bu duruma verilebilecek bir örneği teşkil etmektedir. VW grubu başkanı Ferdinand Piech’in 2001 yılında Audi için söylediği “orada tıkanıklık hüküm sürüyor” cümlesinin ardından dönemin Audi başkanı Paefgen’in istifası ve VW markasının CEO’su olan Martin Winterkorn’a karşı olan söylemleri defenestrasyon eylemlerinin en tepede yer alan yöneticilerden de başladığının örnekleri arasındadır. Ancak Piech’in bu söylemlerinin denetleme kurulu üyeleri tarafından desteklenmediği de görülmekte fakat son sözü yine de başkanın ifade ettiğini belirtmektedirler. Piech’in yönetim anlayışı; çalışanlar üzerinde paranoyak bir etkiye neden olmuş, söylemleriyle medyada yankı uyandırmış, oluşturduğu baskı mekanizmasıyla da VW Grubu içinde defenestrasyon eylemlerinin gerçekleşmesine kaynaklık etmiştir (Financial Times, 2015).

5. Tartışma ve Sonuç

Kaynak bağımlılığı teorisi, örgütün çevresi ile kurduğu ilişkileri ele almaktadır. Bu teoride, örgütün hem dış çevresi hem de iç çevresi ile olan ilişkilerinde “güç” konusu, merkezi bir konumda yer almaktadır. Ortada belirli bir kaynak bulunmakta ve örgütler bu kaynağa talip olmaktadır. Canlı organizmalar da doğada bulunan belirli bir kaynak için rekabete girişmektedirler. Tıpkı bunun gibi örgütler de kaynağa erişebilmek için çoğunlukla güç unsurunu kullanma yoluna gitmektedirler. Kaynak bağımlılığı teorisi aynı zamanda örgüt içi güç dağılımı ile de ilgilenmektedir. Bu teori, örgüte fayda sağlayabilecek bireylerin örgüt içinde daha güçlü bir konumda olduklarını ifade etmektedir. Güç kavramı söz konusu olduğunda, örgüt içi karar alma süreçlerinin siyasi bir nitelik taşıdığı hususu, kaçınılmaz bir biçimde gündeme gelmektedir. Örgüt yöneticileri, deruhte ettikleri yönetim kademesinde belirli bir süre bulunmakta, süreleri tamamlandığında görevleri sonlanmaktadır. Hayatın normal akışına aykırı bir durum olmadığı sürece, örgütsel işleyiş açısından her şey normal gittiği takdirde, yöneticilerin göreve gelmeleri ve görevden ayrılmaları belirli bir rutin içinde gerçekleşmektedir. Oysa realitede, yöneticilerin göreve geliş ve gidişleri her zaman için öngörülebilir bir determinizm çerçevesinde gerçekleşmeyebilmektedir. İş başında bulunan bir yönetici,

beklenmedik bir biçimde bu görevinden ayrılabilir. Söz konusu görevden ayrılma, Türkçede birbirine benzer birçok kavram ile ifade edilmektedir. “Azletme”, “görevden alma”, “görevden el çektirme”, “görevden uzaklaştırma”, “işten kovma”, “işten çıkarma”, “rütbeden tart etme”, “rütbe tenzili” ve benzeri birçok kavram, yakın anlamlar çağrıştıracak biçimde kullanılmaktadır. Bu konudaki kavram bolluğuna karşın bu ve benzeri kavramların ortak yönüne bakıldığında işleyiş mekanizmasının yukarıdan aşağıya doğru gelmekte olduğu görülebilmektedir. Belirlenmiş süresi dolmadan önce bir yöneticinin görevinden ayrılması, çoğunlukla daha üst düzeydeki bir yönetici ya da yönetim kurulu gibi güç odakları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Daha az sıklıkla karşılaşılanı ise alt kademelerden gelen bir dizi baskılar sonucunda yöneticinin görevinden uzaklaştırılması şeklinde gerçekleşmektedir. Tarihte benzerine çokça rastlanmış olmasına karşın, Prag’da yaşanan vahşi bir eylem, defenestrasyon kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu olayda nefret duygularının körüklediği bir grup insan, yöneticiyi pencereden dışarı atarak bir bakıma onu görevden uzaklaştırmıştır. Öldürme kastıyla gerçekleştirilen bu eylem neticesinde yönetici ölmüş, dolayısıyla da görevinden otomatik olarak uzaklaştırılmıştır. Günümüz dünyasında alt taraftan gelen baskı ve zorlamalar, bu denli vahşi yöntemlerle gerçekleştirilmemekte fakat yöneticiyi toplu olarak linç girişimini içeren eylemler, daha insani biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Bu makalenin analize dönük anlatımlarında da basına yansımış bu tür “çağdaş” bir görünüm altında gerçekleşen fakat özünde defenestrasyon eylemi olarak vuku bulan örnekler üzerinde durularak yaşanan süreçler bu bağlamda izah edilmeye çalışılmıştır.

Tartışmaya konu edilen husus ister Mısır Piramitleri’nin inşası olsun isterse bir ordunun, çok uluslu bir firmanın veya aile işletmesinin yönetimi olsun az sayıdaki insanın yararına çoğunluğun çalışmasını gerektiren asimetrik iktidar ilişkileriyle karşılaşmaktadır (Morgan, 1998, s. 340). Yaşanan ilişkiler asimetrik olduğu ölçüde, bir diğer deyişle yöneticiler, astlarına karşı demokratik olmayıp daha despotik bir yönetim tarzına meylettikleri ölçüde, müsamahalı olmayıp, katı davranmayı tercih ettikleri ölçüde astlarının olumsuz duyguları da kümülatif olarak artmaktadır. Bu olumsuz duygular belirli bir seviyenin üstüne çıktığında nefret algısı gibi daha olumsuz bir algıya neden olabilmektedir. Böylesi durumlarda ise nefret içeren birtakım söylemler ya da eylemler meydana gelebilmektedir.

Yöneten ile yönetilen arasındaki sorunların bir kısmı karşılıklı empati eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Üst konumundaki yöneticilerin, çalışanlarına karşı aşırı güç kullanımına başvurmaları elbette ki istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Bunun tersi olan ve aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşen defenestrasyon eyle-

minde ise yöneticiler, astlarının nefret objesi hâline gelebilmekte, astlarının fiziksel ya da psikolojik şiddetine maruz kalabilmektedirler. Bu durum ise Sosyolog Homans tarafından öne sürülen ve yöneticilerin, güçlü bağlara sahip informal iş gruplarından korku duydukları çünkü bu tür grupların, yöneticinin kontrol edebilme gücünü zayıflattığı yönündeki görüşünü destekler nitelikler ortaya koymaktadır. Özellikle yöneticileri anlama çabası içinde olmayı ve bu yönde bir empati kurma gerekliliğini öne süren Adorno şunları ifade etmektedir (Adorno ve Horkheimer, 2014, s. 47):

İnsanlar, bir radyonun yöneticisi veya milli eğitim bakanı olsaydım nasıl hareket ederdim diye sorduklarında hep aynı duyguyla karşı karşıya geliyorum. Böyle bir konumda olsam şaşkınlıktan ne yapacağımı bilemez hâle geleceğimi kendime itiraf etmek zorunda kalıyorum. Muazzam derecede çok şey bildiğimizi ama kategorik nedenlerden dolayı bilgimizi gerçek bir pratiğe dönüştürmemizin mümkün olmadığını hissetmemiz üzerine de kafa yormamız lazım.

On yedinci yüzyıl Avrupası'nda gerçekleşen ve yöneticilerin camdan aşağıya atılarak makamından uzaklaştırılması eylemi, günümüz koşullarında sembolik bir anlatıya dönüşmüş bulunmaktadır. Günümüz örgüt yöneticileri çoğunlukla kendilerini atayarak göreve getiren aktörler tarafından görevden alınmaktadır. Alt konumda yer alan bireyler, bu güce doğrudan doğruya sahip bulunmadıkları için özellikle medya araçlarını da arkalarına alarak güç devşirmeyi tercih edebilmektedirler. Yöneticilerin bazı tutum ve davranışları, astları tarafından tasvip edilmeyebilmektedir. Bu durumda astlar, olayları medyaya aksettirebilmekte, medya aracılığıyla oluşturulan kamuoyu baskısı sayesinde de yöneticiyi görevden uzaklaşmaya zorlayabilmektedirler.

Medyaya yansıtılan nefret söylemi, diğer platformlara kıyasla daha yaygın bir etkileşim ortaya çıkarabildiği için oluşturulan baskının gücü de aynı oranda artmış olmaktadır. Güvenilirlik algısı yüksek olan medya platformları, defenestrasyon eylemleri için uygun ortamları sağlayabilmektedir.

Defenestrasyon eylemlerine ilişkin anlatımlara, İngilizce kökenli medya mecralarında yer verilmektedir. Türkçede “defenestrasyon” eylemini bire bir karşılamanın bir kavram bulunmadığı için Türkçe kaynaklardaki haberler de doğal olarak “görevden alma”, “istifa etme” gibi kavramlar kullanılmaktadır. Defenestrasyon kavramının, İngilizce kaynaklarda eğitim, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi örgütsel alanlarda kullanılmakta olduğu görülebilmektedir. Prag'da yaşanan ve defenestrasyon olarak kavramlaştırılan olayın benzerleri Türk tarihinde de yaşanmıştır. Örneğin III. Selim, benzer bir süreçte yönetimden uzaklaştırılmıştır fakat bu ey-

lem Türkçede “tahttan indirilme” olarak ifade edilmiş ve yalnızca/münhasıran padişahlık makamından uzaklaştırılan sınırlı örnekler için kullanılmıştır. Defenestrasyon kavramı ise günümüzde özellikle İngilizce literatürde yalnızca ülke yönetiminin en tepesindeki kişinin iktidardan uzaklaştırılması anlamında değil, her seviyedeki yöneticilerin, astları tarafından girilen çeşitli eylemleri sonrasında görev yapamaz hâle getirilmesini ifade etmektedir.

Yöneticilerin, çalışanlar/iş görenler tarafından linç girişimine uğramalarını doğrudan ifade eden bir kavram bulunmadığı için bu makalede, İngilizcedeki “defenestrasyon” teriminden yola çıkılarak anlatım ve açıklamalarda bulunulmuş, örnek olaylara yer verilmiştir. Yöneticinin kendi isteğiyle mi yoksa astlarının baskıları sonucunda mı görevden ayrıldığı konusu burada ayırt edici bir nitelik taşımaktadır.

Medyada gündem teşkil edebilecek bir düzeye ulaşan ve yöneticilere yönelen baskı unsurları, toplumun geneli veya belirli bir topluluk nezdindeki nefret algısına da dönüşebilmektedir. Oluşan böylesi bir algı ise nefretin objesi hâline dönüşen yöneticiyi görevinden ayrılmak zorunda bırakabilmektedir. Bilgi kirliliğinden kaynaklanan yanlış anlaşılımlar ya da iftiralar nedeniyle haksız söylem ve eylemlerin ortaya çıkabileceği hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Dolayısıyla medya platformlarında yer verilen haberlerin, hakikati ne derece yansıttığı hususu, bu haberlerden ilham alınarak girilen defenestrasyon eylemlerinin de ne derece meşru oldukları konusunda güvenilir bir ölçü ortaya koymaktadır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makale yazarları herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyan Özeti

Yazarlar makaleye %50 (1.Yazar), %50 (2.Yazar) oranında katkı sağlamış olduklarını beyan ederler.

Kaynakça

- Adorno, T. W. (2011). *Toplum Üzerine Yazılar* (M. Y. Öner, Çev.). İstanbul: Belge Yayınları.
- Adorno, T. W. (2012). *Kültür Endüstrisi – Kültür Yönetimi* (M. Ünler, M. Tüzer ve Elçin Gen, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Adorno T. W. & Horkheimer, M. (2014). *Teori ve Pratik Üzerine Bir Tartışma* (1956) (O. Kılıç, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Akgül Durakçay, F. & Güneş Güllal, A. G. (2017). Fransa’da Yükselen Nefret Söylemi ve Nefret Suçu: Tematik Bir Çözümleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 126-145.
- Avşar, B. & Varış, M. (2022). Sosyal Medyada Nefret Söylemi. *TRT Akademi*, 7(14), 349-359.
- Balamir Bektaş, R., Karacan, E. & Alhan, A. (2015). Gruplar Arası İlişkiler, Nefret Söylemine

- Yönelik Tutum ve Algılanan Nefret Davranışı. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 35-58.
- Binark, M. (2010). "Nefret Söyleminin Yeni Medya Ortamında Dolaşıma Girmesi ve Türütülmesi". Haz. Tuğrul Çomu, *Yeni Medyada Nefret Söylemi içinde*, İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Bleich, E. (2011). The Rise of Hate Speech and Hat Ecrime Laws in Liberal Democracies. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(6), 917-934.
- Bouthoul, G. (1997). *Politika Sanatı* (S. Eyüboğlu ve V. Günyol, Çev.). İstanbul: Cem Yayınevi.
- Brittanica. (-). Defenestration of Prague. *Brittanica.com*. Erişim tarihi: 22.03.2022.
- Cambridge Dictionary. (-). Defenestration. *Dictionary.cambridge.org*. Erişim tarihi: 22.03.2022.
- Crawford, W. (1995). Those Installation, Demonstration, Possibile Defenestration Blues or is Your Demo Disc a Demon?. *CD_ROM Professional*, 8(7).
- Çelik, E. (2013). Nefret Söylemi İfade Özgürlüğünün Neresinde?. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 205-240.
- Davis, G. F. & Cobb, J. A. (2010). Resource Dependence Theory: Past and Future. *Research in the Sociology of Organizations*, 28, 21-42.
- Davis, G. F. & Powell, W. W. (1992). "Organization-Environment Relations". Ed. M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology içinde*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Eren, E. (1998). *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Financial Review. (2017). The defenestration of Australian public policy and politics. *afr.com*.
- Financial Times. (2015). Piech is a specialist in corporate defenestration at Volkswagen. *ft.com*.
- Financial Times. (2021). Pressure grows on EU and UK to solve Northern Ireland trade dispute. *ft.com*.
- Finnigan, J. (1995). *Doğru İşe Doğru Eleman* (M. Kılıç, Çev.). İstanbul: Rota Yayınları.
- Foucault, M. (1992). *Hapishanenin Doğuşu* (M. A. Kılıçbay, Çev.). Ankara: İmge Kitabevi.
- Foucault, M. (2000) *Psikoloji ve Ruhsal Hastalık* (M. Hesapçioğlu, Çev.). İstanbul: Birey Yayıncılık.
- Foucault, M. (2000b). *Deliliğin Tarihi*, Çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Ankara: İmge Kitabevi.
- Giddens, Anthony (1999), *Max Weber Düşüncesinde Siyaset ve Sosyoloji* (A. Çiğdem, Çev.). Ankara: Vadi Yayınları.
- Göregenli, M. (2013). "Temel kavramlar: Ön yargılar, Özcü İnançlar ve Ayrımcılık". Ed. M. Çınar, *Medya ve Nefret Söylemi içinde*, İstanbul: Hrant Dink Vakfı Yayınları.
- Guenon, R. (1992). *Maddî İktidar ve Manevî Otorite* (B. Uzma, Çev.). İstanbul: İz Yayıncılık.
- Gustave Le Bon (2020). *Kitleler Psikolojisi* (F. Karaküçük, Çev.). İstanbul: Karbon Kitaplar.
- Gürler, C. (2010). Nefret Suçları ve İş Hayatı. *Ankara Barosu Dergisi*, 68(1), 259-274.
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- Johnson, B. L. (1995). *Resource Dependence Theory: A Political Economy Model of Organizations*. Educational Resource. Salt Lake City: University of Utah.
- Karadeniz, S. (2012). *Nefret Söylemi Kapsamında Halkı Kin ve Düşmanlığa Tahrik Suçu*. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul (Yayınlanmış

Yüksek Lisans Tezi).

- Luo X, Wang D, Zhu X, Wang G, You Y, Ning Z, Li Y, Jin S, Huang Y, Hu Y, Chen T, Meng Y, Li X. (2018). Autophagic Degradation of Caaveolin-1 Promotes Liver Sinusoidal Endothelial Cells Defenestration. *Cell Death and Disease*, 9, 1-17.
- Maier, C. (2006). Merhaba Tembellik İşyerinde Olabildiğince Az Çalışmanın Yolları ve Gerekliliği (R. Akman, Çev.). İstanbul: Merkez Kitapçılık Yayıncılık.
- Meydan, C. H. (2017). "Kaynak Bağımlılığı Kuramı". Der. H. Cenk Sözen ve H. Nejat Basım, Örgüt Kuramları içinde, İstanbul: Beta Basım.
- Morgan, G. (1998). Örgüt ve Yönetim Teorilerinde Metafor (G. Bulut, Çev.). İstanbul: MESS Yayınları.
- Özkiraz, A. (2003). Modernleşme Teorileri ve Postmodern Durum. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Özsoy, S. & Yıldız, K. (2013). Türkiye'deki Spor Basınında Nefret Söylemi. *International Journal Social Science Research*, 2(2), 46-60.
- Özulu, S. (2015). "Nefret Dili ve Siyaset". Ed. M. Akpınar, Nefret Söylemi ve Siyaset içinde, İstanbul: Ufuk Yayınları.
- Pfeffer, J. & Leblebici, H. (1973). Executive recruitment and the development of interfirm organizations. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 449-461.
- Pfeffer, J. & Moore, W. L. (1980). Avarage Tenure of Academic Department Heads: The Effects of Paradigm, Size and Departmental Demography. *Administrative Science Quarterly*, 25(3), 387-406.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1977). Organizational Context and the Characretistics and Tenure of Hospital Administrators. *Academy of Management Journal*, 20(1), 74-88.
- Pfeffer, J. & Salancik, G. R. (1978). The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. Harper and Row, New York.
- Russell, B. (2004). Politik İdealler (G. Zeybek, Çev.). İlya Yayınevi, İzmir.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1980). Effects of Ownership and Performance on Executive Tenure in U.S. Corporations. *Academy of Management Journal*, 23(4), 653-664.
- Salancik, G. R., Staw, B. M. & Pondy, L. R. (1980). Administrative Tunover as a Response to Unmanaged Organizational İnterdependence. *Academy of Management Journal*, 23(3), 422-437.
- Sayılar, Y. (2013). "Kaynak bağımlılığı kuramı". Ed. D. Taşçı ve E. Erdemir, Örgüt Kuramı içinde, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Singh, P. J., Power, D. & Sum, C. C. (2011). A Resource Dependence Theory Perspective of ISO 9000 in Managing Organizational Environment. *Journal of Operations Management*, 29, 49-64.
- Strathern, P. (2016). 90 Dakikada Foucault (D. Dilmen, Çev.). İstanbul: Zeplin Kitap.
- Talbot, G. H. (2019). Widening the Overton Window-While Avoiding Defenestration. *Clinical Infectious Diseases*, 70(11), 2442-2443.
- Türk Dil Kurumu. Büyük Türkçe Sözlük, nefret kavramı.
- Teber, S. (2001). İnsanın Hiçleşme Serüvenine Giriş, İstanbul: Papirüs Yayınevi.
- The Economist. (2006). United States: The Summers Also Sets; A defenestration at Harvard. 378(8466), 51.
- The Economist. (2014). Culture, Media and Sport. Maria Miller. 411(8882).
- Thompson, J. D. (1967). Organizations in Action. New York: McGraw-Hill.

- Ulrich, D. & Barney, J. B. (1984). Perspectives in Organizations: Resource Dependence, Efficiency and Population. *Academy of Management Review*, 9, 471-481.
- Üsdiken, B. (1992). The Impact of Environmental Change on the Characteristics of Top Management Teams. *British Journal of Management*, 3(4), 207-219.
- Üsdiken, B. (2010). "Çevresel Baskı ve Talepler Karşısında Örgütler: Kaynak Bağımlılığı Yaklaşımı". Der. A. Selami Sargut ve Şükrü Özen, *Örgüt Kuramları içinde*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Vakkasoğlu, V. (2013). *Önce Alkışladılar Sonra Öldürdüler*, İstanbul: Nesil Yayınları.
- Vardal, Z. B. (2015). Nefret Söylemi ve Yeni Medya. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 132-156.
- Venkatraman, L. & Tucker-Kellogg, L. (2013). The CD47-Binding Peptide of Thrombospondin-1 Includes Defenestration of Liver Sinusoidal Endothelial Cells. *Liver International*, 34(4), p. 647.
- Weber, A. (2009). *Nefret Söylemi El Kitabı*. Avrupa Konseyi Yayınları.
- Yanık, A. (2017). Sosyal Medyada Yükselen Nefret Söyleminin Temelleri. *Global Media Journal TR Edition*, 8(15), 364-383.