



T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

İŞLETME ORGANİZASYONLARINDA
SEMBOOLİK ŞİDDET : TÜRKİYE' DE BEYAZ
YAKA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

(DOKTORA TEZİ)

Nilay ORBAY İÇAÇAN

BURSA-2024



T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

İŞLETME ORGANİZASYONLARINDA
SEMBOLİK ŞİDDET : TÜRKİYE' DE BEYAZ
YAKA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

(DOKTORA TEZİ)

Nilay ORBAY İÇAÇAN

Danışman:
Prof. Dr.Yücel SAYILAR

BURSA-2024

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İşletme Anabilim, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda 711720016 numaralı Nilay ORBAY İÇAÇAN'ın hazırladığı "İşletme Organizasyonlarında Sembolik Şiddet: Türkiye'de Beyaz Yaka Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" başlıklı doktora tezi ile ilgili savunma sınavı, 22/07/2024 günü 10:00 – 12:00 saatleri arasında yapılmıştır. Alınan cevaplar sonunda adayın başarılı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav
Komisyonu
Başkanı)
Prof. Dr. Yücel SAYILAR
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Füsün ÇINAR
ALTINTAŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Doç. Dr. Duygu ACAR ERDUR
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Umut KOÇ
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Vala Lale TÜZÜNER
İstanbul Üniversitesi

22/07/ 2024



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tez Başlığı / Konusu: İşletme Organizasyonlarında Sembolik Şiddet: Türkiye’de Beyaz Yaka Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma / İşletmelerde uygulanan sembolik şiddeti araştırmak
Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 31 sayfalık kısmına ilişkin, 01/07/2024 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 18’dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Nilay Orbay İçaçan

Öğrenci No: 711720016

Anabilim Dalı: İşletme

Programı: Yönetim ve Organizasyon

Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
(Adı, Soyad, Tarih)
Prof. Dr. Yücel SAYILAR

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

Türkçe Özet

Yazar adı soyadı	Nilay Orbay İçaçan
Üniversite	Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim dalı	İşletme
Bilim dalı	Yönetim ve Organizasyon
Tezin niteliği	Doktora
Mezuniyet tarihi/...../20....
Tez danışmanı	Prof. Dr. Yücel SAYILAR

İşletme Organizasyonlarında Sembolik Şiddet: Türkiye’de Beyaz Yaka Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

Bu tezin konusu eleştirel kuramla ele aldığımız, Türkiye’deki işletme organizasyonlarında çalışan beyaz yakalar üzerinde sembolik şiddet olgusuna yönelik bir araştırma yapmaktır. Eleştirel perspektiften organizasyonları ve insan kaynakları yönetimini incelediğimizde gözlemlemeyi varsaydığımız “sembolik şiddet” olgusunu araştırırken, Bourdieu sosyolojisinden yararlanılmıştır. Tez çalışmasında öncelikle eleştirel perspektiften örgüt ve insan kaynakları yönetimine baktığımızda görebileceğimiz sembolik şiddetin işletmelerde nasıl üretildiği ve iş yerinde çalışanların şiddeti nasıl benimsedikleri anlatılmaya, sonrasında ise kurumlarda sembolik şiddetin insan kaynakları pratikleri aracılığıyla üretilip üretilmediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tezin amacı, sembolik şiddetin eleştirel kuram perspektifiyle insan kaynakları ve organizasyon alanları temelindeki araştırmalar için önemini ve görünürlüğünü arttırmak, gömülü kalmış tahakküm yapılarının ortaya çıkartılmasına öncülük etmek, insan kaynaklarının daha özgürlükçü ve çalışan merkezli biçimde düzenlenmesine dikkat çekerek, çalışanları sembolik şiddet konusunda bilinçlendirmektir. Bu tezde nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme yöntemi benimsenmiş ve sembolik şiddet olgusuna yönelik fenomenolojik araştırma deseni oluşturulmuştur. Elde edilen bulgular, nitel veri analiz programı NVivo ile kodlanarak, yorumlanmıştır. Türkiye’de işletme organizasyonlarında beyaz yaka çalışanlarda sembolik şiddetin gözlemlenen bir olgu olduğu ve farklı biçimlerde tezahür ettiği tespit edilmiştir. Organizasyonel ilişkilerde ve yönetsel pratiklerde ortaya çıkan sembolik şiddetin yeniden üretim sürecinde insan kaynakları yönetiminin araçsallaştırıldığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: Sembolik Şiddet, Eleştirel Kuram, İnsan Kaynakları Yönetimi, Organizasyon

İngilizce Özet

Name & surname	Nilay Orbay İçaçan
University	Bursa Uludağ University
Institute	Institute of Social Sciences
Field	Business Administration
Subfield	Management and Organization
Degree awarded	PhD.
Date of degree awarded/...../20....
Supervisor	Prof. Dr. Yücel SAYILAR

Symbolic Violence in Business Organizations: A Research on White Collar Employees in Turkey

The subject of this thesis, hand in hand with critical theory, is to conduct a research on the phenomenon of symbolic violence on white collar workers working in business organizations in Turkey. Bourdieu hotel was used while researching the phenomenon of "symbolic violence", which we assume to observe when we examine organizations and human resources management from a critical perspective. First of all, the organization of the thesis from a critical perspective and scanning of human resources, how it is produced in the symbolic processes we can see and how the services of on-site employees adopt it are explained, and then it continues to reveal whether symbolic information is produced through the practices of human resources in the installations. The aim of the thesis is to comprehensively expand the fields of symbolic distribution, human resources and organization with a critical theoretical perspective and classify their appearances, to guide the revealing of established structures of domination, to make human beings more free and to pay attention to employee-centered shaping, to raise awareness of employees about symbolic violence. In this thesis, the gathering method, one of the qualitative research methods, was adopted and the dimensions of the phenomenological research pattern on the phenomenon of symbolic violence. The findings were coded and interpreted with the qualitative data analysis program NVivo. It was determined that symbolic displays were a phenomenon observed among white-collar employees in business organizations in Turkey and manifested in different ways. It is presented that human resources management is instrumentalized in the symbolic reproduction process that occurs in organizational services and managerial practices.

Keywords: Symbolic Violence, Critical Theory, Human Resource Management, Organization

ÖNSÖZ

Uzun ve meşakkatli doktora eğitimimde bana yol gösteren, tez sürecimde bana güvenip, inanan ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Yücel SAYILAR' a sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her türlü fedakârlığa katlanan ve her zaman yanımda olan sevgili anneme ve babama, her zaman en büyük destekçim olan sevgili eşim Bahadır İÇAÇAN' a sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak beni hiç yalnız bırakmayan sevgili ağabeyim, ablam, yeğenim Batu'ya ve bana hep yardımcı olan değerli arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bursa,2024

Nilay ORBAY İÇAÇAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Eleştirel Kuram Perspektifinden Organizasyonlar	7
1.2. İnsan Kaynakları Yönetiminde Eleştirel Perspektif	15
1.3. Bourdieu Sosyolojisi	20
1.4. Sembolik Şiddet	23
1.5. Sembolik Şiddet ve İnsan Kaynakları İlişkisi	31

İKİNCİ BÖLÜM ARAŞTIRMA

2.1 Araştırmanın Amacı	37
2.2 Araştırma Soruları	43
2.3 Araştırma Yöntemi	43
2.3.1 Araştırmanın Örneklemi	44
2.3.2 Araştırmanın Veri Toplam Yöntemi	44
2.3.3 Araştırmanın Veri Analiz Yöntemi	45
2.4 Araştırma Bulguları	46
2.4.1 İş Yerinde Baskı Temasına İlişkin Bulgular	47
2.4.2 Fazla Mesai Temasına İlişkin Bulgular	50
2.4.3 İş Yerinde Hakim Söylem Temasına İlişkin Bulgular	52
2.4.4 İdeal Çalışan Temasına İlişkin Bulgular	56
2.4.5 İnsan Kaynakları Algısı Temasına İlişkin Bulgular	58
2.4.6 Yönetici ile Sorun Temasına İlişkin Bulgular	63
2.5 Değerlendirme Ve Sonuç	65
KAYNAKÇA	77
EKLER	83
ÖZGEÇMİŞ	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Sembolik Şiddet Tema-Kod Modeli	47
Şekil 2 : İş Yerinde Baskı Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli.....	48
Şekil 3 : Fazla Mesai Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli	51
Şekil 4 : İş Yerinde Hakim Söylem Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli.....	53
Şekil 5 : İdeal Çalışan Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli	57
Şekil 6 : İnsan Kaynakları Algısı Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli.....	59
Şekil 7 : Yönetici ile Sorun Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli	63



GİRİŞ

Eleştirel kuram, Frankfurt Okulu üyelerinden Horkheimer, Adorno, Marcuse ve Habermas tarafından geliştirilen, toplumlardaki baskın yapıları ortaya çıkartarak, bu yapıları bitirmeyi amaçladıkları bir kuramdır. ¹Baskıya maruz kalan insanları, baskıdan kurtararak, onları özgürleştirecek tercihleri yapabilmesini ve bu tercihlerine göre davranabilmesini sağlamak isteyen eleştirel kuram, toplumsal karmaşıklıklara sosyolojik çözümlerle girişilmesi gerekliliğini savunmaktadır.²İnsanları gizlice sınırlandıran unsurları görmelerini sağlamaya çalışan eleştirel kuram, toplumsal yapılarda olduğu kadar toplumu biçimlendiren güç olan işletme organizasyonu yapılarında da işlevsellik kazanmaktadır.

Organizasyonlarda bilginin işlevsel bir bakış açısıyla kullanılmasını, örgütlerde güç ilişkilerinin yeniden üretimini ve bu süreçte yönetimin rolünü sorgulayan eleştirel perspektif, örgütlerde güç ve güçten beslenen baskıcı uygulamalara dikkat çekerek , organizasyon ve yönetim konularını anlamaya ve sorgulamaya yönelik farklı bilgi kuramlarının, kaynakların, kavramların oluşturulmasını ve örgütlerdeki tahakküm yapılarının ortaya konulmasını vurgulamaktadır. ³⁴⁵

¹N. E. Wall, "A critical analysis of the theories, models, and policies of educational administration", Unpublished Master Thesis. University of New Brunswick: New Brunswick, 2001.

²H. Berner, *Pedagojide güncel akımlar*, Çev: Z. Uludağ, Ç. Uğursal ve N. Bakır) Ankara: Nobel, 2013.

³Mats Alvesson, Stanley Deetz, "Critical Theory and Postmodern Approaches in Organization Studies", Der. S. Clegg, C. Hardy, W. R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, London: Routledge, 1996, s.191-217.

⁴Mats Alvesson, Hugh Willmott, *Critical Management Studies*, London: Sage, 1992.

⁵Patty Sotirin, M. Tyrell , "Wondering About Critical Management Studies", *Management Communication Quarterly* , Vol 12 (2), 1998, s.303-336.

Her türlü tahakküm, güç ve şiddetin önüne geçmeyi amaçlayan eleştirel kuram, örgütlerde bir takım sembolik sistemler aracılığıyla yaratılan ve meşrulaştırılan pratiklerin de gün yüzüne çıkartılarak, dönüşmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.⁶

Örgütler, sembolik kontrol ve özgürleştirme biçimlerini inşa edip, yeniden üretilmesini sağlayarak var olan yapılardır. Bu yapıların sembolik boyutunu ele alarak, örgütsel sınırların korunmasının ve bireylerin bu sınırları yeniden üretmeye nasıl hizmet ettiği anlaşılabilmesi için Bourdieu'nun toplumsal yapıları anlamaya yönelik ifade ettiği sembolik form kavramını ele almak gerekmektedir.⁷

Bourdieu, gelişmiş modern toplumlarda baskı veya fiziksel şiddete dayalı tahakküm tarzının zamanla değişiklik gösterdiğini ifade ederek, tahakkümün sembolik formlara geçtiğini belirtmektedir. Bu noktada iktidar kavramını devreye sokmakta ve sembolik iktidar kavramını oluşturmaktadır. Sembolik iktidar mevcut olan tüm sembolik sistemlerin kavramsallaşmasıyla ilişki içerisinde olan ve toplumsal dünyayı düzenlemenin, anlamının aracı olarak görülmektedir. Bu anlamda dil, din, sanat ve bilim gibi yapılar da dünyayı anlamının farklı yollarını temsil eden sembolik formları ifade etmektedir. Bir tahakküm aracı olarak işlevsellik kazanmış sembolik sistemler iktidar olanla bütünleşirken tahakküm altında olanla ayrılmakta ve hiyerarşi doğurmaktadır. Sembolik iktidarın dünyayı kuran iktidar olduğunu belirten Bourdieu, iktidarın eşitsiz düzen yaratmakta ve bu düzeni yeniden üretmekte katkısının olduğunu savunmaktadır.^{8,9}

Sembolik gücü elinde bulunduran iktidarın, himayesi altında bulunanları naif bir şekilde tahakküm altına alması olarak ifade edilen, Bourdieu tarafından kullanılan ve kuramsal hale getirilen sembolik şiddet kavramı, egemen güçlerin devamlılığını sağlamak adına şiddetin fiziksel olmayan formunu kullanarak, baskıya maruz kalanların bunları baskı olarak

⁶ Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu: “Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?”, *İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, s.121-123.

⁷ Michael Tomlinson, Dermot O'Reilly, Mike Wallace, “Developing Leaders As Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals”, *Management Learning*, 2013, 44(1), s.81-97.

⁸ David Swartz, *Kültür ve İktidar*, çev. Gen E., 1.Baskı., İstanbul: İletişimYayıncıları,2011.

⁹ David Swartz, *Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu'nun Sosyolojisi*, çev. Elçin Gen, İstanbul: İletişim Yayıncıları,2015,s. 120-129.

algılamaması sebebiyle meşru bir form kazandığı bir tahakküm türü olarak tanımlamaktadır.¹⁰

Bourdieu'nun iktidar ve tahakküm konularını ele alarak, toplumsal hiyerarşilerin ve eşitsizliklerin fiziksel güçten ziyade sembolik tahakküm biçimleriyle nasıl sürdürüldüğünü açıklamak için geliştirildiği¹¹ sembolik şiddet, çoğunlukla sembolik iletişim ve biliş kanalları aracılığıyla, tanınma ve hissetme yoluyla uygulanan bir şiddet biçimi olarak ifade edilmektedir.¹²

Sembolik şiddet kavramını literatüre kazandıran Fransız sosyolog Pierre Bourdieu sembolik şiddeti, sembolik form üzerinde şekillenen şiddetin büründüğü gizli ve kibar bir biçim olarak tanımlamaktadır.¹³ Bourdieu'nun çalışmalarında sembolik şiddet kavramının genellikle eğitim ve medya alanındaki iktidar sınıfın tahakkümünün yeniden üretilmesi konusunda başrol oynadığı görülmektedir.¹⁴¹⁵¹⁶ Sembolik şiddet net algılanamaz, sinsi ve görünmezdir. Görünmezlik özelliği, sessiz tahakkümün ve hükmedilenlerin susturulmasının en etkili aracıdır. Şiddetin farkına varılmasını ve bu konuda eyleme geçilmesini sağlamak için yapısal değişimlerin gerçekleşmesi gerekmektedir.¹⁶ Şiddet, dil aracılığıyla oluşturabilir. Dil, toplumsal gerçekliğin inşa edildiği söylemleri çerçeveler ve sonuç olarak iktidara yönelik çıkarımları vardır.¹⁷

Sembolik şiddetten kaynaklanan tahakküm, doğrudan baskının bir ürünü olmaktan çok, tahakküm altına alınanlar tarafından dünyanın ve toplumsal faaliyetlerin doğal gidişatı olarak algılandığı için mevcut güç ilişkilerinin sorgulanmasının bırakılmasını sağlamaktadır.

¹⁰ Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu: “Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?”, *İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, s.121-123.

¹¹ Pierre Bourdieu, *Masculine Domination*, Cambridge: Polity Press, 2001, s.2.

¹² Jenkins R., 1992, Pierre Bourdieu, London: Routledge, s.104

¹³ Pierre Bourdieu, *Toplumbilim Sorunları*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Kesit Yayıncılık, 1996

¹⁴ Pierre Bourdieu, *Ayırım: Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi*, çev. Derya Fırat, Günce Berkkurt, Ankara: Nika Yayınevi, 2021.

¹⁵ Pierre Bourdieu, *Akademik Aklın Eleştirisi Pascalca Düşünme Çabaları*, çev. Burcu Yalım, İstanbul: Metis Yayınları, 2016.

¹⁶ Pierre Bourdieu, *Televizyon Üzerine*, çev. Turhan Ilgaz, İstanbul: Yapı Kredi Yayıncılık, 1997.

¹⁷ Pierre Bourdieu, *Television. European Review*, 9(3), 2001, s. 245–256.

Tahakkümüm üretimi ve yeniden üretiminde kendi rollerini sorgulamayan bireyler böylece sembolik şiddetin meşruluk kazanmasına katkı sağlamaktadır.¹⁸¹⁹²⁰

İşletme organizasyonlarında da tahakkümün üretimi için kullanılan sembolik sistemler, tahakküm altındaki çalışanlara bir takım göndermelerde bulunmaktadır. Çalışanlar, birçok farklı yolla sembolik şiddeti deneyimleyip, örgütsel alan içerisindeki hakimiyeti ve kalıplaşmış davranışları kabul etmektedir. Hakim gücün çalışanları kontrol altına almasıyla ortaya çıkan bu şiddet türü ise kendisini tanınmaz hale getirerek, güç ilişkilerinin görünmez hale gelmesini sağlamaktadır.²¹ Örgüt alanında uygulanan ve bilinen fiziksel, cinsel, psikolojik, dijital gibi birçok şiddet türünün dışında uygulanan sembolik şiddet kavramı, örgütlere eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşıldığında görülebilen bir olguyu ifade etmektedir. Organizasyonlarda daha fazla sermaye elde etme mücadelesi, var olan tahakkümün yeniden üretilmesine bilinçsizce katkı sağlayarak sembolik şiddetin var oluşunu başlatmaktadır.

Organizasyonlarda yöneten kişi sayısının az, yönetilenlerin ise çok fazla olmasından dolayı düzenin sağlanabilmesi adına güç ilişkilerinin sembolik boyutunu ele almak gerekmektedir. Bourdieu'nun sembolik güç kavramının çıkış noktasını sembolik iktidarın fark ettirmeden ilerlemesi ve iktidara maruz kalanlarında farkında olmadan sembolik gücü benimsemesi oluşturmaktadır. Sembolik formlar, yapılandırılmış oldukları için dayatma gücünü de içerisinde barındırmaktadır.²² Bu nedenle, işletme organizasyonlarındaki iktidar ve güç ilişkileri de sembolik formlar aracılığıyla yapılandırıldığı için çalışanların tam olarak fark edemediği olgularla ortaya çıkmakta ve içerisinde bulunan dayatma gücü ile normalleşmektedir. Organizasyonlarda çalışanların, sistemin düzeni adına kontrol altında tutulması, bir takım baskıcı uygulamalara maruz kalması, farklı sembolik formlarla ayrıştırılması da insan kaynakları yönetimine eleştirel perspektiften bakmayı gerektirmektedir. Diğer bir deyimle, eleştirel açıdan insan kaynakları yönetimi pratiklerinin,

¹⁸ Pierre Bourdieu, *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press,1977.

¹⁹ Pierre Bourdieu, Jean Passeron, *Reproduction in Education, Society and Culture*, London: Sage, 1977.

²⁰ Lois McNay, *Gender, Habitus and The Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity*, Theory, Culture and Society, 16(1), 1999,s. 11-95.

²¹ Robyn Jones, Christopher Cushion, "Power, Discourse, and Symbolic Violence in Professional Youth Soccer: The Case of Albion Football Club University of Wales Institute", *Cardiff Sociology of Sport Journal*, 2006, 23, s.142-161.

²² Bourdieu, Pierre, *Pratik Nedenler*, çev. Hülya Uğur Tanrıöver, İstanbul: Hil Yayınları, 2006, s.115-208.

organizasyonlarda sembolik iktidarı ve şiddeti yeniden üreten mekanizmalar olarak çalışmasını beklemek, mümkün görünmektedir. İnsan kaynaklarının geliştirdiği söylem şeklinin iktidar ilişkisini yansıttığını belirten ve tarafsız, siyasi, politik biçimde algılanmayan insan kaynaklarını eleştiren²³ çalışmalar olduğu gibi çalışanları izleme, dokümantasyonlama ve gözetleme, yetkilendirme gibi araçlarla özgürleştirmenin aksine nesneleştiren, temelinde iktidar ilişkilerini yansıtan insan kaynakları pratiklerinin de varlığını ortaya koyan eleştirel insan kaynakları araştırmaları da mevcuttur.^{24 25 26} Bunların yanında yöneticileri tarafından zorbalığa uğrayan çalışanların yaşadıklarını insan kaynakları temelli olarak ele alan bir çalışma, sembolik şiddet olgusu üzerinden değerlendirme yapmakta ve iş yeri zorbalığının İK tarafından uygulanan performans yönetim pratikleriyle meşrulaştığını ortaya koymakta²⁷ ve araştırma konumuzun önemine katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın araştırma konusu eleştirel perspektiften ele aldığımız örgüt ve insan kaynakları pratikleri üzerinden sembolik şiddet olgusunun gözlemlenebilme ihtimalidir. Şiddetin görünmeyen kısmını ifade eden sembolik şiddet, örtük şekilde gerçekleşse de normal, olağanmış gibi ifade edilen eylemlerden oluşsa da içerisinde şiddeti barındırmaktadır.

Organizasyonların birer tahakküm mekanizması olarak işlediği, bu mekanizma içerisinde sembolik formların kullanılarak var olan güç ve tahakküm ilişkilerinin yeniden üretilebileceğini ortaya koymaya çalıştığımız bu araştırmada, Bourdieu sosyolojisinden yararlanarak, eleştirel kurama göre organizasyonlarda sembolik şiddetin varlığını tespit ederek, şiddetin yeniden üretiminde insan kaynakları yönetiminin araçsal konumunu sorgulamaktayız.

Tez iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde eleştirel kurama göre organizasyonlar ve insan kaynakları yönetimi kavramları ele alınmakla beraber sembolik şiddet kavramını literatüre kazandıran Bourdieu'nun metodolojisini anlamak adına Bourdieu sosyolojisi ve

²³ Eleanor Barratt, “ Foucault, HRM and The Ethos of the Critical Management Scholar”, *Journal of Management Studies*, c.40, Sayı 5, 2003,s.1069.

²⁴ N. Rose, *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*, Londra: Routledge,1990,s.95.

²⁵ Barbara Townley, “Reframing Human Resource Management: Power and the Subject at Work”, Londra:Sage,1994.

²⁶ Alan McKinlay, Ken Starkey, “Managing Foucault: Foucault, Management And Organization Theory” , Londra:Sage, 1998, s.1-13.

²⁷ Susan Harrington, Samantha Warren, Charlotte Rayner, “Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence”, *Organization* 2015, Vol. 22(3),s. 368–389.

sembolik Şiddet kavramı ele alınmaktadır. İkinci bölümde literatürde sembolik Şiddetle ilgili yapılmış çalışmalar referans gösterilerek yapılan fenomenolojik araŐtırmadan elde edilen bulgular modellenerek, yorumlanacak ve araştırma soruları bağlamında eleştirel perspektiften değerlendirilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Eleştirel Kuram Perspektifinden İşletme Organizasyonları

Toplumsal hayat, güç, hiyerarşi, baskı ve etkileşim gibi sosyal yaşamın belirleyicileri aracılığıyla bireyler üzerinde kısıtlama getirmektedir.²⁸ Eleştirel kuram, insanlarda gizli bir tahakküm farkındalığı yaratarak, onları bu zorluklardan kurtaracak, toplumsal yaşamda aydınlanma ve özgürleşmeyi sağlayacak bilgileri oluşturmayı hedeflemektedir.²⁹ Bilgiyi her türlü tahakkümden kurtaran bilimin, özgürleştiren bir güç olması gerektiğini vurgulayan bir kuram olan eleştirel yaklaşım, modern toplumların doğası hakkında eleştirel bir sorgulamaya giderek, bireyler arasındaki ilişkinin toplumsal güç ile nasıl bozulduğunu anlamaya çalışmaktadır.³⁰

Sosyal bilimlerin birçok alanında etkili olan eleştirel kuram, yönetim ve organizasyon alanını da etkilemiş ve bu etki altında Eleştirel Yönetim Çalışmaları başlığı ile yeni bir araştırma alanı oluşturmuştur.³¹ Alvesson ve Willmott'un 1992 yılında yayınladığı *Critical Management Studies* adlı kitap Eleştirel Yönetim Çalışmaları'nın başlangıcı olarak kabul edilse de Muozelis (1967), eleştirel kuramı örgüt analizine ilk uygulayanlardan biri olmuştur.³² Radikal bir Weber'ci olarak bilinen Mouzelis çalışmasında, aşırı örgütlenme ve bürokratikleşmenin toplumsal ve kurumsal hayat üzerinde yarattığı olumsuz etkileri incelemiştir.³³

Eleştirel yönetim çalışmalarının doğuşu birkaç nedene bağlanmaktadır. Bu nedenlerden biri, 1980'li yıllarda İngiltere'de Yeni Sağcı politikaların etkisiyle sendikalara karşı yönetime tanınan hakların artmasıyla birlikte ortaya çıkan yönetimci yaklaşımdır. Bu yaklaşımla

²⁸ M.Fernandes, "Big Change Question" *Journal of Educational Change*,2003, 4, s.181–193.

²⁹ Raymond Geuss, *Eleştirel Teori: Habermas ve Frankfurt Okulu*, çev. Ferda Keskin, İstanbul: Ayrıntı Yayınları,2002, s.85.

³⁰ Keskin Halit, Ali Ekber Akgün, İpek Koçoğlu, *Örgüt Teorisi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 317.

³¹ Valerie Fournier, Chris Grey, *At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies*, Vol. 53 (1),2000,s. 7-32.

³² Mats Alvesson, Hugh Willmott, "Critical Theory and Management Studies: An Introduction", *Critical Management Studies*, Londra: Sage,1992, s.1-20.

³³ Yıldırım, Engin, *Örgüt Kuramında Yeni Gelişmeler: Postmodern ve Eleştirel Bakış*, eds. Sargut, A. Selami - Şükrü Özen, Örgüt Kuramları, Ankara: İmge Kitabevi,2007, s. 379-406.

yönetimde performans, verimlilik, yenilik ve etkinlik gibi kavramlar önemli hale gelmiş ve bilimsel, sorgulanamaz en iyi yöntemleri uygulayan uzman yönetici teknokratlar ön plana çıkmışlardır. Ancak bürokratik ve hantal bir yapıya dönüşen yönetim, Japon işletmelerinin rekabetine karşı koyamayarak bir yönetim krizinin ortaya çıkmasına neden olmuştur ve bu da eleştirel yönetim çalışmalarının ortaya çıkışının nedenlerinden ikincisini oluşturmaktadır. Asıl yönetim krizini ortaya çıkaran temel nedeni oluşturan modernist yönetim biliminin, sosyal bilimler alanında yaşanan post-pozitivist ve postmoderne dönüşümünün, yönetim ve organizasyon alanına yansması ve örgütlerin çok sayıda tam olarak öngörülemez ilişkilerden oluşan, sosyal olarak inşa edilen karmaşık yapılar olarak algılanmaya başlanması da eleştirel yönetim çalışmalarının bir diğer sebebini belirlemektedir. Nedenlerden sonuncusu ise özelde İngiltere ile ilişkilendirilmektedir. Post-pozitivist ve yorumsamacı düşünce geleneği genellikle birkaç Avrupa ülkesinde gelişmiş olsa da eleştirel yönetim çalışmaları İngiltere merkezli olarak doğmuştur. Bunun temelinde de yönetimsel bakış açısını eleştiren sol eğilimli akademisyenlerin genellikle sosyoloji bölümlerinde bulunması ve yeni sağ politikalarından dolayı devletin, üniversitelerin sosyal bilimler alanına yaptığı yatırımları kısımlaya başlamasının ardından bu bölümlerdeki çok sayıda akademisyenin işletmecilik okullarına yönelmiş ve eleştirel bakış açısını buralara taşımış olmaları bulunmaktadır.³⁴ Eleştirel yönetim çalışmaları, özellikle çalışma ve tüketim alanlarında gereksiz sıkıntıların ve yıkımların yönetim eliyle doğallaştırılmasından ve sürdürülerek meşrulaştırılmasından endişe duymaktadır. Ana akım yönetim alanındaki birçok bilim insanı da benzer endişelere sahip olmasına rağmen bu endişeye çalışmalarında yer vermeyerek, sorunların ilerlemek için kaçınılmaz birer bedel olduğuna inanmayı ve çok abartıldığını düşünmeyi tercih etmektedirler.³⁵ Yönetim tarafından oluşturulan ve doğalmış gibi gösterilen durumların düzeltilmesi amacıyla eleştirel araştırmalarda değinilen bazı ortak temalar bulunmaktadır. Söz konusu ortak temalar olarak; doğal görünenin sorgulanması, yönetsel çıkarların evrenselleştirilmesine karşı çıkılması, araçsal akılcılığın ötesine geçilmesi, iktidar, güç ve

³⁴ Valerie Fournier, Chris Grey, "At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies", Vol. 53 (1),2000,s. 7-32.

³⁵ Paul Adler, Linda Forbes, Hugh Willmott, "Critical Management Studies", *The Academy of Management Annals*, 1(1), 2007,s. 119-179.

bilgi arasındaki ilişkinin incelenmesi ve düşünömselliğinin değeriendirilmesi gösterilebilmektedir.^{36 37}

Toplumun sahip olduğu durumdan daha iyi bir duruma dönüšebileceğine inanan eleştirel kuram, bunun için de var olan tahakküm yapılarına meydan okumakta, yönetsel çıkarların evrenselleştirilmesine karşı çıkmaktadır.³⁸ Örgütlerde çalışma alanlarının, tahakkümden ve çarpıtılmış yapılardan arındırılması konularında yapılan eleştirel çalışmaların amacı tüm üyelerin eşit fırsatlara sahip olabileceği ve ilerici gelişmelerle insan ihtiyaçlarının karşılanabileceği sistemlerin üretilmesine katkıda bulunmaktır.³⁹

Örgütlerde tüm eylemler bir araç amaç akılcılığıyla değeriendirilmektedir.⁴⁰ Eleştirel bakış açısıyla yapılan çalışmalar da iş hayatında örgütlerin tüm kavramlara ve durumlara karşı performansın öne çıkıyor oluşunu eleştirmektedir. Çünkü bir durum performansı arttırmıyorsa, örgütlerde etik ve politik sorunlar vardır ve bunlar, herkese eşit şansın oluşturulamamasına veya anlamlı bir demokrasinin sağlanamamasına, bastırılmasına veya göz ardı edilmesine neden olmaktadır.⁴¹

Doğallaşan süreçleri ele almak ve iyileştirmeler yapmak için öncelikle örgütlerde sınıflandırmalar ve kimliklerin nasıl var olduklarını, üretildiklerini, kullandıklarını inceleyen eleştirel çalışmalar, bu sınıflandırmalar ve kimliklerin bu kadar doğal olarak gösterilmesini sağlayan güç ve denetim ilişkilerini açıklamaktadır.⁴² Tahakkümün ve denetimin kitleler tarafından gayet doğal bir olgu olarak kabul edilip içselleştirilmesinde teknolojinin gelişimine ve kullanımına dikkat çekilmektedir. Gözetlendiğinin farkında olan

³⁶ Paul Adler, Linda Forbes, Hugh Willmott, “Critical Management Studies”, der.J. Walsh, ve A. Brief, *Academy of Management Annals* 1, New York: Lawrence Erlbaum, 2008, s.119-180.

³⁷ Mats Alvesson, Stanley Deetz, *Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organization Studies*, eds. C. Grey, H. Willmott, Critical Management Studies, Oxford: Oxford University Press, 2005, s.60-164.

³⁸ Paul Adler, Linda Forbes, Hugh Willmott, “Critical Management Studies”, der.J. Walsh, ve A. Brief, *Academy of Management Annals* 1, New York: Lawrence Erlbaum, 2008, s.119-180.

³⁹ Mats Alvesson, Stanley Deetz, *Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organization Studies*, eds. C. Grey, H. Willmott, Critical Management Studies, Oxford: Oxford University Press, 2005, s.60-164.

⁴⁰ Christopher Wickert, S.M., “Towards a Progressive Understanding of Performativity in Critical Management Studies”, Christopher Wickert VU University Amsterdam, *the Netherlands Stephan M Schaefer Human Relations*, 2015, Vol. 68(1) 107-130.

⁴¹ Paul Adler, Linda Forbes, Hugh Willmott, “Critical Management Studies”, der.J. Walsh, ve A. Brief, *Academy of Management Annals* 1, New York: Lawrence Erlbaum, 2008, s.119-180.

⁴² Alvesson, Mats, Hugh Willmott, “Chapter 1: Introduction”, ed. Mats Alvesson, (2003) *Studying Management Critically*, Londra: Sage, 2003, s. 33-39.

bireyler belli bir süre sonra gözetlenmeyi içselleştirecek ve sonra içinde buldukları durumu sorgulamaktan ziyade kendi davranışlarını sürekli kontrol altında tutarak tahakkümün meşrulaşmasına katkı sağlayacaklardır.⁴³ Bu yüzden herhangi bir örgütsel olguya eleştirel yönetim çalışmalarının ortaya koyduğu genel çerçeve uygulandığında o olgudaki baskı, güç ve egemenlik ilişkileri ortaya çıkartılmaya çalışılarak, işletme performansı yerine bireylerin özgürleşmesi dikkate alınmalı, doğal kabul edilen yapılar yapıbozumuna uğratılmalı, kimi uygulamaların tarafsızlık ve bilimsellik iddialarına karşı epistemolojik konumu gözden kaçırılmamalıdır.⁴⁴ Eleştirel yönetim çalışmasının asıl hedeflediği doğrudan performansı arttırmak değil, sömürüyü sona erdirerek, daha iyi bir dünyaya ulaşmaktır.⁴⁶

Sömürü politikasını sona erdirmek adına ilişkilerin tahakküm üzerine kurulmadığı örgütler, özgür örgütler olarak adlandırılmakta ve bu örgütlerde çalışan bireyler süreçler ve sistemlere yönelik uygulama ve kararlara eşit düzeyde katılım şansına sahip olmaktadır.⁴⁷ Bireylerin psikolojik ve sosyal olarak sınırlamalardan arındıkları özgür örgütler, çalışanlara hayırsever yöneticileri tarafından bahsedilen bir şey olarak algılanmamalıdır.⁴⁸ İnsanların ihtiyaçlarını karşılayacak sistemlerin üretimine katkıda bulunabilmek için bütün üyelerine eşit katılım hakkı tanıyan ve tüm tarafların birlikte gelişimine liderlik eden baskıdan uzak çalışma ortamları ve toplumlar yaratmaya çalışan örgütsel eleştirel çalışmalar, örgütlerin toplumla ilişkileri üzerine yoğunlaşmalı, diğer kurumların örgütlerce sömürülmesi biçimindeki sosyal etkilere ve sosyal alanın baskı altına alınarak yok edilmesine karşı düşünceler üretmelidir.⁴⁹

⁴³ Michel Foucault , *İktidarın Gözü*, çev. I. Ergüden, Seçme Yazılar 4. ,Der. I. Ergüden ve T. Birkan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 3. Bs.,2012.

⁴⁴ Valerie Fournier, Chris Grey, *At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies*, Vol. 53 (1),2000, 7-32.

⁴⁵ Alvesson, Mats ,Hugh Willmott , “Introduction”, *Studying Management Critically*, Londra: Sage,2003,s.1-22.

⁴⁶ Valerie Fournier, Chris Grey, *At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies*, Vol. 53 (1),2000, 7-32.

⁴⁷ Mats Alvesson, Stanley Deetz, *Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*. der. Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. B. & Nord, W. R., The SAGE Handbook of Organization Studies, London: SAGE Publications,2006,s. 255-283.

⁴⁸ Mats Alvesson, Hugh Willmott , *Making Sense of Management: A Critical Introduction*. New Delhi: SAGE Publications,1996,s.161-162

⁴⁹ Mats Alvesson, Stanley Deetz, *Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*. der. Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. B. & Nord, W. R., The SAGE Handbook of Organization Studies, London: SAGE Publications,2006,s. 255-283.

Eleştirel perspektife göre sömürgecilik üç temel kurum üzerinden yürütülmektedir; ruhu sömürmek ve susturmak için din, bedeni sömürmek ve iş yerinde disiplini, itaati üretmek için fabrikalar ve dünyayı anlamak ve hakikati üretmek için üniversite ve bilime ihtiyaç duyulmaktadır.⁵⁰ Bu kurumlar aracılığıyla üretilen politik, sosyal ve ekonomik emperyalizm dolaylı ya da dolaysız olarak baskın olanın, tabi olanın düşünce dünyasına hükmetmesi şeklinde bir entelektüel emperyalizmi oluşturmaktadır.⁵¹ Eleştirel çalışmalar, organizasyonların ayrımcı ve sömürücü politikalarını ve uygulamalarını açığa çıkararak güç karmaşıklıklarının maskesini düşürme ve ahlaki, etik ve adil bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflemektedir.⁵²

Yönetim karşıtı olmayan eleştirel kuram, kesimsel çıkarların herkesin ortak çıkarı gibi gösterilmesine karşı çıkmakta, örgütsel hayatta baskı altında tutulanların sömürüden uzak, daha insancıl yönetim biçimlerini bulmak için var olan yönetim zihniyetinde reform yaratmak istemektedir.⁵³ ⁵⁴ İş süreçlerini insanileştirme, bürokratik yapılara alternatif yaratma, işyerinde demokrasiyi gerçekleştirme, çalışanların yönetime katılımını sağlama ve çalışma hayatı ile sosyal hayat arasında denge kurmayı amaçlamaktadır.⁵⁵

İktidar ve güç ilişkilerinden doğan eşitsizliklere öncelik veren eleştirel yaklaşım, incelerken iktidar ve güç ilişkilerinin toplumsal bağımlılığının da olabileceğini dikkate almaktadır.⁵⁶ İktidar ve tahakkümün örgütlerde nasıl kullanıldığı ve bunların sonuçları üzerinde durarak, yönetime tarafsız bakan bir bakış açısı geliştirmeye çalışmaktadır.⁵⁷ Bunları yaparken de güç, kontrol, politika, cinsiyet eşitsizlikleri, cinsiyetçilik ve diğer mevcut örgütsel rollerin altına

⁵⁰Eduardo Ibarra Colado, "Is there any future for critical management studies in Latin America? Moving from epistemic coloniality " trans-discipline". *Organization*, 15(6),2008,s. 932-935.

⁵¹ Alatas, S. H. (2000). Intellectual imperialism: definition, traits and problems. *Southeast Asian Journal of Social Science*, 28(1), 23-25.

⁵² Devi Akella, "A reflection on Critical Management Studies", *Journal of Management & Organization* ,Voluma 14, issue ,2008,s.100-110.

⁵³ Mats Alvesson, Hugh Willmott , *Making Sense of Management: A Critical Introduction*, Londra: Sage,1996.

⁵⁴ T. Watson , "Towards a Managerially Relevant but NonManagerialist Organization Theory", der. J. Hassard ve M. Parker, *Towards a New Theory of Organizations*, Londra: Routledge,1994,s.209-224.

⁵⁵ Robert Cooper, Gibson Burrell , "Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction", *Organization Studies*, c.9, Sayı 1, 1988,s.91-112.

⁵⁶ Şükrü Özen, Serkan Dirlik, *Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Toplumsal Bağlam*, Ankara: İmge Kitabevi, 1. Baskı, 2003, s.166.

⁵⁷ Mats Alvesson, Hugh Willmott (2003), "Introduction", *Studying Management Critically*, Londra: Sage,S.1-22.

yatan gerçekleri, verimlilik, etkililik ve karlılık adına çağdaş organizasyonlarda hakim olan uygulamaları ifşa etmekle ilgilenerek, ana akım yönetim teorilerinin çalışmasını tersine çevirmektedir.^{58 59 60}

Eleştirel yönetim çalışmalarının amaçlarından bir diğeri de merkez ülkelerden transfer edilen yönetim ve örgüt bilgisinin tahakkümüne son vermek ve özgürleşmektir. Örgütler, çevre ülkelerden gelen yönetim ve örgüt pratiğini kendi özgüllüğü içinde anlamaya çalışarak, pratiklerin merkez ülkelerle bağımlılık ilişkilerinin nasıl şekillendiğini ortaya koyup, yıllardır dinledikleri merkeze cevap verebilmektedir.^{61 62}

Eleştirel yönetim çalışmaları, yönetim ve organizasyon alanında belirli alanlarda yoğunlaşmaktadır.^{63 64 65 66} Organizasyonların mevcut düzeninin doğal ve alternatifi yokmuş gibi kabul edilmesini sağlayan nedenleri ortaya koyup, buna karşı çıkmaktadır. Eleştirel çalışmalar, alınan bütün kararların ve yapılan her işin sadece minimum girdi karşılığında maksimum çıktı elde ederek yönetsel verimliliği artırmak amacı gütmemesi ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çalışanları tahakküm altına almaması gerektiğini vurgulamaktadır. Güç, siyaset, egemenlik, kimlik oluşumu gibi örgütsel yaşamın merkezinde yer alan konulara kuramsal katkılar sağlamanın ötesinde, yöneticilerin ve çalışanların tecrübelerinden de faydalanarak somut ve gerçek değişimler bulmaya çalışmaktadır. İş hayatındaki örgütler varlıkları ve aldıkları kararlarla sadece ekonomik çevrede değil sosyal, fiziksel, politik çevrelerde de faaliyet göstermektedir. Bu örgütler büyüdükçe çok daha fazla insanın hayatı üzerinde etkili olmakta ve hayatta kalabilmek, başarılı olabilmek, rekabet

⁵⁸ Mats Alvesson, Hugh Willmott, *Critical Management Studies*, London: Sage,1992.

⁵⁹ Mats Alvesson, Hugh Willmott, *Making Sense of Management: A Critical Introduction*, Londra: Sage,1996.

⁶⁰ Valerie Fournier, Chris Grey, "At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies", *Human Relations*, 53: 1, 2000,s.7-32.

⁶¹ R. Westwood, G. Jack, F.R. Khan, M. Frenkel, "Situating core-peripheral knowledge in management and organization studies", *Core-periphery relations in organization studies*,Palgrave Macmillian,2014,s.1-32.

⁶² R. Mir, A. Mir, "The colony writes back: Organization as an early champion of non-Western organization theory", *Organization*, 20(1),2013,s. 91-101.

⁶³ Chris Grey, Hugh Willmott, 'Introduction', *Critical Management Studies: A Reader*, Oxford:Oxford University Press,2005,s.1-15.

⁶⁴ Maxim Voronov, "Toward Engaged Critical Management Studies", *Organization*, Volume 15, 2008, s.939–945.

⁶⁵ Ozan Nadir Alakavuklular, "Eleştirel Bakış Açısı: Türkiye için bir lüks mü gereklilik mi?", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü,2010.

⁶⁶ Parker M.(2005). *Writing Critical Management Studies*, Critical Management Studies – A Reader. Editör: Christopher GREY ve Hugh WILLMOTT, Oxford, 353-363

edebilmek için çeşitli yönetim teknikleri uygulamaktadırlar. Ancak hayatta kalmak ve başarılı olmak adına insanları sistematik ve gereksiz yere sömüren bir statükonun oluşmasına, insanların kısıtlanmalarına ve tahakküm altına alınmalarına neden olmaktadır. Eleştirel yönetim çalışmaları, sosyal bölücülüğü ve ekolojik yıkıcılığı daha az olan alternatif yönetim yollarını aramaktadır.⁶⁷

Örgütler, oluşmuş yapılar şeklinde değil, sürekli olarak oluşturulan ve simgesel değerleri olan süreçler olarak değerlendirilmektedir ve örgütlerin gerçek yüzlerini teşhir etmek eleştirel yönetim çalışmalarının ana amaçlarından birini ifade etmektedir.^{68 69}

Son yıllarda yönetim ve organizasyon araştırmalarında Bourdieu kavramları da çokça yer almaya başlamıştır.^{70 71 72 73 74 75 76} Toplumsal meseleleri düşünümsel ve eleştirel yaklaşımla ele alan Bourdieu'nun organizasyon çalışmalarında tutum, sembolik, kültürel, ekonomik sermaye, güç kavramlarının gelişmesine de katkı sağlamaktadır.^{77 78} Organizasyonların yapılarına uygun yaklaşımlar sunan Bourdieu, daha geniş yapısal güç ilişkileri, içsel örgütsel bağlamlar ve bireylerin eylem stratejileri arasındaki dinamikleri haritalandırmaktadır.⁷⁹

⁶⁷ Chris Grey, Hugh Willmott, 'Introduction', *Critical Management Studies: A Reader*, Oxford:Oxford University Press,2005,s.1-20.

⁶⁸ Mats Alvesson, Hugh Willmott, *Critical Management Studies*. London: Sage,1992,s.8.

⁶⁹ R. Chia, "From modern to postmodern organizational analysis", *Organization Studies* 16(4),1995, s.580-.602.

⁷⁰ Akram Al Ariss, Jawad Syed, "Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective", *British Journal of Management*, 22, 2011, s. 286-304.

⁷¹ De Clercq, Maxim Voronov, "The role of domination in newcomers' legitimation as entrepreneurs" *Organization*, 16, 2009, s.799-827.

⁷² D. Golshorki, B. Leca, M. Lounsbury, C. Raminéz, "Analysing, accounting for and unmasking domination: On our Role as Scholars of Practice, Practitioners of Social Science and Public Intellectuals", *Organization*, 16, 2009, s. 779-797.

⁷³ Irena Grugulis, Dimitrinka Stoyanova, "Social capital and networks in film and TV: Jobs for the boys?", *Organization Studies*, 33, 2012, s. 1311-1331.

⁷⁴ Mine Karatas Ozkan, "Understanding relational qualities of entrepreneurial learning: towards a multi-layered approach", *Entrepreneurship & Regional Development*, 23,2011, s. 877-906.

⁷⁵ Leonel Prieto, Liwen Wang, "Strategizing of China's major players: a Bourdieusian perspective" *Journal of Organizational Change Management*, 23, 2010,s. 300-24.

⁷⁶ Mustafa Özbilgin, Ahu Tatlı, "An emic approach to intersectional study of diversity at work: a Bourdieuan framing". *International Journal of Management Reviews*, 14, 2012,s.180-200.

⁷⁷ J. Everett, *Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu*, *Organizational Research Methods*, 5,2002,s. 56-80.

⁷⁸ Mustafa Özbilgin, Ahu Tatlı, "Book Review Essay: Understanding Bourdieu's Contribution to Organization and Management Studies", *Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 4, 2005, s. 855-877.

⁷⁹ Kerr Ron, Sarah Robinson. "Leadership as an Elite Field: Scottish Banking Leaders and the Crisis 2007-2009", *Leadership*, 2011, 7, 151173

Bourdieu'ya göre güç ilişkilerinin ve sembolik tahakküm eylemlerinin oynandığı yapılandırılmış sosyal ortamlar toplumsal alan kavramıyla tanımlanmaktadır. Bireylerin kaynaklara erişimini şekillendiren birbirine bağlı kurallar, değerler ve protokoller dizisini içeren sınırları çizilmiş toplumsal alan özellikleri işletmeler için de geçerli olmaktadır.⁸⁰ Alan, bireyin edindikleri, kurumsal olarak tanınan yeterlilik ve değer biçimlerini resmi nitelikte ifade ederek, birikmiş bilgi, davranış ve yetenekler biçimini almaktadır. Eğitimle elde edilen yönetsel kimlik bilgileri, bireye önemli bir sembolik sermaye vererek tanınma ve onay sağlamak ve bununla beraber örgütsel değerler önemli ölçüde arttırarak alanda konumlarının korunmasına yardımcı olmaktadır. Ancak edinilen sermayelerin, alan dinamiklerinin değişebileceği örgütsel bağlamlarda sürekli olarak gelişmesi gerekmektedir.⁸¹ İşletme içerisinde daha fazla sermaye elde etme mücadelesi de tahakkümün yeniden üretilmesine bilinçsizce katkı sağlayarak sembolik şiddetin oluşmasını sağlamaktadır. Örgütsel alan içerisinde aktörlerin dahil olduğu uygulama türleri, uygun eylem, konuşma, giyim tarzları gibi konularda derinlemesine kökleşmiş inanç ve değerler tarafından şekillendirilme biçimleri örgütün habitusunu oluşturmaktadır. Belirli habituslara sahip olunması, örgütlerde günlük etkileşimler ve kişiler arası ilişkiler yoluyla da sembolik şiddetin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır. Örneğin bir liderin lider olarak davranışlarını sergilemesi ve bunun habitusta doğal algılanması sembolik şiddeti üretmektedir.⁸² Örgütsel alanlardaki baskın gruplar veya bireysel aktörler de güç farklılıklarını gizleyerek, dayatma ve meşrulaştırma yolu ile sembolik şiddet eylemleri gerçekleştirebilmektedir. Bu sebeple sembolik şiddet normatif etki ve algıların bilişsel yapılanması üzerindeki kontrol uygulamasıyla tahakküm kurmanın bir aracı haline gelmektedir. Örgüt ortamında sembolik şiddet uygulamak örgütsel girişimleri harekete geçirmeye, güç ilişkilerini sürdürmeye ve meşrulaştırmaya yardımcı olabilmektedir.⁸³

⁸⁰ Pierre Bourdieu, Loic Wacquant, *An Introduction to Reflexive Sociology*, Cambridge: Polity Press, 1992.

⁸¹ Michael Tomlinson, Dermot O'Reilly, Mike Wallace, "Developing Leaders as Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals", *Management Learning*, 2013, 44(1), 85.

⁸² Michael Tomlinson, Dermot O'Reilly, Mike Wallace, "Developing Leaders as Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals", *Management Learning*, 2013, 44(1), 86.

⁸³ Bourdieu, Pierre, Jean-Claude Passeron, *Yeniden Üretim*, çev: Aslı Sümer, Levent Ünsaldı, Özlem Akkaya Ankara: Heretik Yayıncılık, 2015.

Örgütlerle ilgili araştırmalara eleştirel bakmak, sembolik şiddetin üretimini sağlayan aynı zamanda eleştirel yönetim çalışmalarının odak noktasında yer alan güç ilişkilerinin ve rıza kavramının örgütsel yaşamdaki tezahürüne değişik açılardan bakmayı ve onu anlamayı kolaylaştırmaktadır.^{84 85} Farklı çalışan gruplarının çıkarlarının eşit düzeyde korunması ve temsil edilmesi gerekliliğini ortaya koyan eleştirel bakış, insan kaynakları yönetimine de eleştirel perspektiften ele almayı gerektirmektedir.

1.2 İnsan Kaynakları Yönetiminde Eleştirel Perspektif

Örgütlerle ilgili eleştirel yönetim çalışmaları çok eski tarihlere dayanmamakla beraber insan kaynakları yönetimi alanındaki eleştirel çalışmalar da 1992'den beri yapılmaya başlanmıştır.⁸⁶ Örgüt içerisinde bir durumun ya da problemin hızlıca detaylarına odaklanan insan kaynakları yönetiminde gücün, denetim mekanizmalarının ve insan kaynakları gelişiminde göz ardı edilen karmaşık durumların analizlerinin eleştirel yaklaşım ile zenginleşeceği ve değişeceği düşünölmektedir.^{87 88}

Önde gelen postmodern düşünürlerden Foucault'un görüşlerinden esinlenerek yapılan, günümüzde iş organizasyonlarındaki bazı yönetim uygulamalarının iddia edilen aksine iş görenleri özgürleştirmediği, aksine onları nesneleştirdiğini gösteren bir takım çalışmalar mevcuttur.⁸⁹⁹⁰ Bu araştırmalar, organizasyon disiplinlerinin, örneğin örgüt psikolojisi, personel yönetimi veya insan kaynakları yönetiminin geliştirdiği söylemin bir iktidar

⁸⁴ Mats Alvesson, Stanley A. Deetz, "Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organization Studies", ed. Clegg, S. R., C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, *The Sage Handbook of Organization Studies*, Londra: Sage, 2006, s. 255-283.

⁸⁵ Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşhoğlu, "Sembolik (Simgesel) şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?", *İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, s.121-123.

⁸⁶ Trehan, K., Rigg C. ve Stewart, J., *A critical turn in human resource development*. Critical Human Resource Development. Eds: K. Trehan, C. Rigg ve J. Stewart. Bradford, England: Emerald Group Publishing, 2004, s. 608-610.

⁸⁷ Kiren Trehan, Clare Rigg, James Stewart, "Critical Human Resource Development", *International Journal of Training and Development*, 10 (1),2006, s. 2-3.

⁸⁸ Sally Sambrook, A "critical" time for HRD? ,*Critical Human Resource Development*. (Eds.) K. Trehan, C. Rigg ve J. Stewart. Bradford, England: Emerald Group Publishing,2004, s. 611-624.

⁸⁹ Barbara Townley, "Reframing Human Resource Management: Power and the Subject at Work", Londra:Sage,1994.

⁹⁰ Alan McKinlay, Ken Starkey, "Managing Foucault: Foucault, Management And Organization Theory" , Londra:Sage, 1998, s.1-13.

ilişkinini yansıttığını ortaya koymaktadır. Foucault'dan etkilenen eleştirel insan kaynakları yazını, insan kaynaklarının tarafsız, teknik ve siyasi olmayan şekilde algılanmasını ve sunulmasını eleştirmektedir.⁹¹

Özgürleştirme, insanileştirme veya yetkilendirme adı altında yapılan insan kaynakları uygulamalarının, çalışanın beden ve zihnini nesneleştirilerek, uysal ve faydalı bir meta haline dönüştürmesi ihtimali her zaman söz konusudur. Bununla beraber çalışanlar üzerinde oluşturulan iktidar, personel yönetimi ve örgütsel davranış disiplinlerinin mümkün kıldığı gözetleme, izleme ve dokümantasyonlama ile sağlanmaktadır. Son yıllarda iş hayatına dair yapılan çalışmalar da yöneticilere, çalışanların emeğini görünür, hesaplanabilir ve yönetilebilir hale getiren kavramlar ve teknikler sunulmasını sağlamaktadır.⁹²

Ana akım görüşe göre, yönetimin görevi, emek gücü de dahil olmak üzere üretim faktörlerinin, verimli ve karlı şekilde bir araya getirilip, çalışmasını sağlamaktır. Buna göre, insan kaynakları ve organizasyonel düzenlemeler, çıktıları en üst düzeye çıkarmadaki etkinlikleri açısından incelenmektedir. Bu nedenle, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kişisel gelişim kapsamının genişletilmesi gibi hedefler, kendi başlarına amaç olarak kabul edilememekte; ancak yalnızca iş performansının iyileştirilmesine yardımcı oldukları veya baskıcı uygulamalara meşruiyet kazandırdıkları sürece ve ölçüde haklı görülebilmektedirler.⁹³

Örgütsel aktörler; liderlik, yönetim, hiyerarşi gibi örgütsel konuları sorgulamadan kabul edip, ortak kanılara dair derin bir anlayış ya da değiştirme çabası göstermemektedir. Bu sebepten bireyler, derin düşünme ve davranma becerilerini örgütsel hayatı eleştirel, tepkisel ve sorgulayıcı bir çerçeveden yönlendirmek üzere kullanmamaktadır. Örgütsel veya toplumsal alanda daha fazla güce sahip olan grup veya bireyler, kendi çıkar ve ilgilerini çeşitli kontrol mekanizmaları sayesinde diğer kesimlere dayatmaktadır. Aktörler maruz kaldıkları aşırı iş yükü, baskı, yönetime karşı yanıltıcı güven, örgüte olan bilinçsiz bağlılık gibi kontrol

⁹¹ Eleanor Barratt, "Foucault, HRM and The Ethos of the Critical Management Scholar", *Journal of Management Studies*, c.40, Sayı 5, 2003, s.1069-1087.

⁹² N. Rose, *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*, Londra: Routledge, 1990.

⁹³ Hugh Willmont, Paul Adler, Linda Forbes, *Critical Management Studies*, Taylor & Francis Group, LLC, 2007.

yöntemleri yüzünden içinde buldukları yoksunluğa, tahakküme dair bilinçli bir algı geliştirememektedir.⁹⁴

Eleştirel insan kaynakları perspektifinde önemli olan “kaynak” olarak nitelendirilen insan unsuru, yani bireyin kim olduğu sorusu ön plana çıkmaktadır. Bununla beraber üretim sürecinin bir parçası olarak kabul edilen ve kullanılan, denetlenen ve maliyetleri minimum seviyeye indirgeyebilen bir kaynak olarak kabul edilmesi de eleştirilmektedir.⁹⁵

Eleştirel yönetim çalışmaları daha mikro düzeyde analizlere yer vererek, rol stresi teorisi, kapitalist firmalarda yaygın olan rol çatışması, belirsizlik ve aşırı yük nedeniyle çalışanların yaşamlarının nasıl bozulduğunu göstermekte ve ihtiyaç temelli iş motivasyonu teorilerinin eleştirisine bir temel oluşturmaktadır.⁹⁶

Eleştirel yönetim çalışmalarının özü, yönetimi konumlandırmaktır. Bireylerin yaşamasını ve çalışmasını sağlayacak görevlerin, hakların, inançların ve sorumlulukların normlarının gelişmesine yol açmaktır.⁹⁷ Bu gelişmeler, bir örgütün uzun süredir devam eden uygulamalarına veya kabul edilen inançlarına, geleneklerine meydan okuyarak, çalışanların acı ve ıstıraplarından kurtulması anlamına gelmektedir.⁹⁸ Araştırmacılar, yönetim ve organizasyon hakkında eleştirel olma sorumluluğunu resmi olarak yöneticilere, yönetime vermektedir. Yöneticiler, daha insancıl yönetim biçimlerini teşvik etmek ve geliştirmek için kendilerini ve organizasyonlarını dönüştürmeye teşvik edilmektedir.⁹⁹ Organizasyonlardaki sorunların çerçevelenmesi ve çözüm modellerin oluşturulmasıyla ilgilenen birçok insan kaynakları araştırmacı yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güç ilişkisine dayanmaktadır. Eleştirel yönetim çalışmaları ise bu tarz çalışmaları iktidarın doğallaşmasına katkı sağlayan yollar olarak görmektedir.¹⁰⁰

⁹⁴ Halit Keskin, Ali E. Akgün, İpek Koçoğlu , *Örgüt Teorisi*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.

⁹⁵ Omar Aktouf, ‘,Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism?’ *Academy of Management Review*, Cilt17, No.3, 1992, s.411.

⁹⁶Hugh Willmont, Paul Adler, Linda Forbes, *Critical Management Studies*, Taylor & Francis Group, LLC.2007,s.14 .

⁹⁷ C. Smallman , “A Process Thought Perspective on Critical Management Inquiry”, *Proceedings of the Academy of Management Conference*, Honolulu, Hawaii, USA,2005.

⁹⁸ J. Mingers,”What is to be critical? Teaching a critical approach to management undergraduates”, *Management Learning*, 31,2000,s. 219–237.

⁹⁹ Mats Alvesson, Hugh Willmott, “Making Sense of Management”, *Sage Publications*, London,1996.

¹⁰⁰ Hugh Willmont, Paul Adler, Linda Forbes, “Critical Management Studies”, *Academy of Management Annals*, 1 (1), 2008, s.119-179.

İnsan kaynakları yönetiminin örgütlerle uyumu, istihdam ilişkilerinin kuramsallaştırılması üzerine kurulan eleştirel yaklaşım, bunu yaparken de organize etmenin, yönetmenin ve çalışmanın sosyal, psikolojik, ekonomik, politik ve etik yönleri hakkında bilgi sahibi olunması da gerekmektedir.¹⁰¹ Farklı bakış açılarına göre eleştirel insan kaynakları yönetimi yaklaşımının birkaç odak noktası mevcuttur. Geleneksele karşı çıkan eleştirel yaklaşım, insan kaynakları yönetiminde baskın ve yaygın olan tanımlamaların ve simgelerin altında yatanlara odaklanmaktadır. Politik bakış açısına göre yaklaşım, insan kaynakları yönetimindeki paydaşların kimliğine, kimlerin bu yönetimde rol aldığına ve ne kazandıklarına odaklanmaktadır. Araştırmacı bakış açısına göre eleştirel yaklaşım, gündem dışında tutulan baskılanmış ve dışlanmış insanlar ile ilgili konuların altında yatanlara odaklanmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde eleştirel olmak, insan kaynağında doğru olanı aramayı, isteksizlikleri ve anlaşmazlıkları çözümlenmeye çalışmayı ve sonuçları üst yönetimin bakış açısının haricinde de kabullenmeyi gerektirmektedir. Bununla beraber mevcut insan kaynakları uygulamalarının nasıl çalıştığını, işlerinde nasıl başarıya ulaştığını ve bu başarıların gerçekliğini sorgulamaktadır. Dolayısıyla eleştirel insan kaynakları yönetimi çalışmalarının örgütler açısından etkili olabilmesi, üst yönetimin de kendini eleştirel olarak konumlandırması ile mümkün olabilmektedir.¹⁰²

Eleştirel bakış açısının amacı, hiyerarşiyi, uzman işbölümünü hatta yönetim ile diğer iş biçimleri arasındaki ayrımı ortadan kaldırma yönündeki ütopyacı projeleri desteklemekten ziyade, iletişimin baskıcı, asimetrik güç ilişkileri tarafından giderek daha az bozulmasını sağlamaktır.¹⁰³ Kısmi çıkarlar üreten ve insanları gerçekten anlamaktan, ifade etmekten veya eyleme geçmekten alıkoyan yanlış bilinç, rıza, sistematik olarak çarpıtılmış iletişim, rutin ve normalleştirme biçimleri örgüt çalışanları için endişe verici olmaktadır.¹⁰⁴¹⁰⁵¹⁰⁶

¹⁰¹ Economics Week , *Human Resource Management; Research from R. Delbridge and co-Authors Yields New Data on Human Resource Management*, 2010,S. 101.

¹⁰² Kearns, P. (2010). *HR Strategy (Second Edition) Creating Business Strategy with Human Capital*. Taylor & Francis Ltd.

¹⁰³ Mats Alvesson, Hugh Willmott, “Making Sense of Management”, *Sage Publications*, London,1996.

¹⁰⁴ Mats Alvesson, Stanley A. Deetz. (2005). *Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organization Studies*, *Critical Management Studies*, Oxford, Oxford University Press,2005, S.60-164.

¹⁰⁵ Mats Alvesson, Hugh Willmott , “Critical Management Studies”, London: *Sage*,1992.

¹⁰⁶ D. Mumby, “Communication and Power in Organizations: Discourse, Ideology, and Domination”, *Norwood, NJ: Ablex*,1988.

Eleştirel teorinin üzerinde durduğu kavramlardan biri de rıza kavramıdır.¹⁰⁷ Gramsci'nin egemenlik üzerine yaptığı çalışmalarla ortaya koyduğu bir kavram olan rıza üretimi; ücretlendirme ve ödül sistemleri gibi ekonomik araçlarla, değerler ve vizyon yönetimi gibi kültürel araçlarla, kural ve politikalar gibi yönetsel araçlarla güçlendirilerek sürdürüldüğünü ifade etmektedir. Bunun gibi yapıların benimsenmesi giderek ayrıcalıklı kesimlerin oluşmasını sağlamakta ve imtiyazlı kesimlerle diğerlerinin ilişkisi rıza kavramıyla tanımlanmaktadır. Çalışanlar kendi çıkarları karşılığında bu egemenlik yapısını kabullenmektedir ve oluşan yapı diğer örgütlerin de katılımıyla toplumsal bir ölçekte işlemeye başlamaktadır. Eleştirel yönetim çalışmaları ise bu ilişkileri insanların lehine olacak şekilde çözümlenmeye çalışmaktadır.¹⁰⁸

Özetle organizasyonlardaki insan kaynakları pratiklerine eleştirel bir perspektiften bakmak, bu pratiklerin güç ve tahakküm ilişkilerini yeniden nasıl ürettiğini anlamaya çalışmak ve bireylerin daha yüksek refah ve özgürlükle çalışabilecekleri organizasyonlar oluşturmaya yönelik bir bilgi birikimi oluşturmak anlamına gelmektedir. Organizasyonlardaki tahakküm ilişkileri, sembolik sermaye elde etme mücadeleleri, aynı zamanda sembolik şiddetin de üretilmesine ve yayılmasına zemin oluşturmaktadır. Mevcut insan kaynakları pratiklerinin hem kendisi hem de söylemi, eleştirel açıdan ele alındığında sembolik şiddeti yaratıp yeniden üretebilecek bir potansiyele sahip görünmektedir. Seçme yerleştirme sistemlerindeki kriterler ve mülakatlar, sürekli gelişimi öngören işletme ihtiyacı odaklı eğitim uygulamaları, kariyer geliştirme baskısı, sürekli yüksek performansı hedef gösteren performans değerlendirme sistemleri, yine başarıya odaklı ödül ve ücret uygulamaları, çalışanlar aleyhine önemli bir sembolik şiddet üretme potansiyeline sahiptir. Öte yandan işletmelerin habitusu ve bu habitusta gerçekleşen sembolik sermaye kazanma mücadeleleri, organizasyonlara Bourdieu sosyolojisi ile bakmaya uygun bir zemin oluşturmaktadır. Böylelikle hakim akademik ve uygulamacı söylemleri ve önerilerinin gerisinde kalan ilişkileri açığa çıkarmaya yönelik bir düşünümSELLİĞİN imkanlarını ortaya koymak mümkün olmaktadır.

¹⁰⁷ M. Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

¹⁰⁸ Gramsci Antonio, *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, London: Lawrence and Wishart, 1971.

1.3 Bourdieu Sosyolojisi

Bourdieu sosyolojisi, toplumsal dünyayı yeniden üreten toplumsal eylemleri ikili ilişkiler düzeyinde inceleyerek bireylerin davranışlarının, tercihlerinin, yargılarının arkasındaki toplumsal yapının mantığını açıklamaya çalışmaktadır. Bunu yaparken de toplumsal yapıyı bireylerden ayrı bir gerçeklik olarak değil birey ile etkileşim süreçlerinin analizi ile ele almaktadır.^{109 110}

Bourdieu, birbirine zıt olan kavramları ve kuramları bir araya getirmeye çalışmaktadır. Hiçbirinin dışlanamayacağını, genel geçer kabul edilemeyeceğini savunan Bourdieu, incelenen olgu ve olaylara göre kavram ve kuramların açıklayıcılığının değişebileceğini savunmaktadır. Sadece özneye veya sadece yapıya değinen araştırmaların, önemle üzerinde durulması gereken noktalarının aslında gözden kaçırıldığını, incelenen olay ve olguların tarihselliğinin mutlaka bilinmesi ve ön plana çıkarılması gerektiğini ifade etmektedir. Tarihsel altyapı ile teorik bilgiler tek başlarına yeterli olmamaktadır. Bourdieu, teorinin doğrulanabilmesi için teorik bilginin mutlaka pratiğe dökülmesi gerektiğini ve önerilen yöntemi uygularken tekrara düşülebileceğini belirtmektedir.¹¹¹

Teoriyi metottan, metodu ise teoriden ayırmayan Bourdieu, teorinin ampirik analizler içerisinde geliştirilebileceğini düşünmektedir.¹¹² Teori ve pratik arasındaki dönüşümlü metot, Bourdieu sosyolojisinde “Reflexivity” kavramını yani düşünümsel özelliği temsil etmektedir.¹¹³ Düşünümsel kelimesi; bir şey üzerine düşünme ve yansıtma, nedenle sonuç arasında iki yönlü dönüşlü dairesel ilişkileri ifade etmektedir. Bourdieu’nun düşünümselliği,

¹⁰⁹ Craig Calhoun, ‘Pierre Bourdieu’, In Ritzer, G. (Ed.), *The Blackwell Companion To Major Contemporary Social Theorists*, Malden; Oxford: *Wiley-Blackwell*, 2003, s.274-309.

¹¹⁰ Koytak, E. (2012). Tahakküme Hükmetmek: Bourdieu Sosyolojisinde Toplum Ve Bilim İlişkisi. *Sosyoloji Dergisi*, 3(25), 85-101.

¹¹¹ Pierre Bourdieu, *Pratik Nedenler: Eylem Kuramı Üzerine*, Çev. Hülya Uğur Tanrıöver, Hil Yayın, İstanbul, 2006, s.165.

¹¹² Craig Calhoun, *Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları*, Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, Der. Güney Çeğin vd., İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, s.89.

¹¹³ Pierre Bourdieu, Loic Wacquant, *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, çev. Nazlı Öktem, İstanbul: İletişim Yayınları, 2016, s.11.

onu sosyal bilimler alanında önemli kılmakta ve yapılan çalışmaların bilimsel olma özelliğini koruyabilmesini sağlamaktadır.¹¹⁴

Bourdieu'nun yaklaşımlara göre geliştirdiği sosyal teori, O'nu ilişkisel sosyoloji alanında konumlandırmaktadır.¹¹⁵ Bourdieu, sosyal yaşamı; sosyal yaşamda yer alan ilişkiler bağlamında ele alarak toplumsal olguları, sosyal davranışları, ilişkileri, sosyal yaşam hiyerarşilerini, sembolleri, söylemleri farklı yaklaşım ve nesnelere aracılığıyla analiz etmekte ve bunu her türlü düalizme karşı durarak teori ile pratik ilişkisinde dönüşümlü bir metodoloji kullanarak gerçekleştirmektedir. Toplumsal yaşamda her şeyin bağlamsal, ilişkisel ve düşünümsel olduğunu kabul eden ilişkisel sosyoloji, toplumsal yaşamın yeniden üretilmesini önemli bulmaktadır. Bourdieu'nun sosyolojisinin temel özelliklerinden olan, sosyal değişim ve sosyal yeniden üretimi açıklayan çalışmaların öznel değer veya deneyime ya da sadece yapıya dayanmamasının düşünümsellik kavramıyla öne çıkartılması, bu kavramın aranan gerçeğin ortaya konulabilmesindeki önemini dile getirmektedir. Toplumsal yapı analizlerinde araştırma pratiğinin, düşünülene sınır getirmekten kaçınarak, düşünülmeyenlerin ortaya çıkarılıp, araştırılmasını ifade eden düşünümsellik, sosyal bilimcinin araştırdığı nesne ile kendisi arasında kurduğu ilişkiyi nesnelleştirerek, kendi sosyalleşme deneyimlerinin bilimsel çalışmasına olası etkilerini kontrol etme çabası olarak da değerlendirilmektedir.¹¹⁶

Bourdieu'nun düşünümsel sosyolojisine göre çalışma yapmak isteyen araştırmacının akademik alanda egemen olan kuramsal varsayımların ve toplumsal dünyadaki ilişkilerin, kurumların meşrulaştırılmasını sağlayan *doxa*'ların kendisine getireceği sınırlılıkların bilincinde olması ve onları uzaklaştırmak için gerekli bilimsel argümanları geliştirmesi gerekmektedir.¹¹⁷

¹¹⁴ Özgür Aydın, "Pierre Bourdieu Düşünümselliğinde Devlet ve Sembolik Şiddet", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Antalya, 2014.

¹¹⁵ Mustafa Emirbayer, *İlişkisel Bir Sosyoloji İçin Manifesto. Tözcülüğün Tasfiyesi. İlişkisel Sosyolojide Temel Yaklaşımlar*. (Editör: Güney Çeğin-Emrah Göker). Ankara: Notabene, 2012.

¹¹⁶ H. İ. Kılıç, *Kamusal Ve Siyasal Alana Bir Müdahale Biçimi Olarak Sosyal Bilim Pratiği: Pierre Bourdieu Sosyolojisinde "Dünyanın Sefaleti" Örneği*. *Sos-yoloji Notları*, 1(1), 2017, s.13-23.

¹¹⁷ Nedim Karakayalı, "Bourdieu, Adorno ve Sosyolojik Düşüncenin Sınırları" (der.) Güney Çeğin, Emrah Göker, Alim Arlı ve Ümit Tatlıcan, *Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi* içinde, İletişim yayınları, İstanbul, 2007, s.230.

Araştırmacı, içselleştirdiği ön yargılardan kurtularak, hangi amaçla toplumsal bir olguyu araştıracağını fark ettiği ve kullanılacak yöntem araçlarını sorgulayabildiği oranda olaylara düşünümsel bakabilmektedir.¹¹⁸ Bourdieu'ya göre bilimsel bir nesne inşa edebilmenin en önemli koşulu toplum tarafından inşa edilmiş ve her yerde olan kodlanmış ön kabullerden tamamen kopabilmekle gerçekleşmektedir.¹¹⁹

Bourdieu'nun ilişkisel sosyolojisi, çatışan iki bakış açısını tanımlamak veya birleştirmek için değil, aralarındaki ayrımı ortadan kaldırmak için yola çıkmaktadır.¹²⁰ Bir pencereye taş geldiği için kırıldığını söylemek yerine, kırılabilir olduğu için kırıldığını belirtmemiz gerektiği gibi tarihsel olayların davranışları belirlediğini ifade etmek yerine, belirleyici etkilerin, o olaylardan etkilenebilen bir habitusun ona bu gücü vermesinden dolayı meydana geldiği söylenebilmektedir.¹²¹ Habitus ve alan kavramları eylemler üzerinde katı bir düzen oluşturuyor gibi görünse de Bourdieu sosyolojisinde, ilişkisellik ve bağımlılık içinde olan sermayeler, alan ve habitus birbirleriyle etkileşim içerisinde var olmaktadır.¹²²

Bourdieu'nun sosyolojisinin temel özelliklerinden biri de eleştirel tutumudur. Sosyal dünyaya ilişkin eleştirilerin; yapı-eylem, makro-mikro ile metodoloji-teori ayrımları bağlamında olması gerekliliğini vurgulayan Bourdieu, eleştirel sosyolojinin olayların üzerindeki örtüyü kaldırarak, sorun yaratan bir bilim olmasının gerekliliğini savunmaktadır.¹²³ Bourdieu'ye göre sosyolojinin ana konusu olan sosyal dünyayı anlamak, dünyadaki bütün iktidarları sorgulamakla başlar ve sosyoloji, bilimsel işlevini ne kadar yerine getirebilirse, iktidarı o kadar hayal kırıklığına uğratmaktadır.¹²⁴

¹¹⁸ Elyesa Koytak, "Tahakküme Hükmetmek: Bourdieu Sosyolojisinde Toplum ve Bilim İlişkisi", *Sosyoloji Dergisi*, 3. Dizi, sayı: 25, 2012, s.85-101.

¹¹⁹ Pierre Bourdieu, Loic Wacquant, *Düşünümsel Bir Antropoloji için Cevaplar*, (çev: Nazlı Ökten), İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s. 241-242.

¹²⁰ Loic Wacquant, "On the tracks of symbolic power: prefatory notes to Bourdieu's 'State Nobility'". *Theory, Culture and Society*, 10, 1993, 1-17.

¹²¹ Pierre Bourdieu, *Pascalian Meditations*. Cambridge: Polity Press, 2000, s. 148-149.

¹²² Mustafa Özbilgin, Ahu Tatlı "Book review essay: understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies", *Academy of Management Review*, 30, 2005, s. 855-877.

¹²³ E. Silva, A. Warde, Introduction: The Importance Of Bourdieu. Routledge

¹²⁴ Pierre Bourdieu, *Toplumbilim Sorunları* (Çev: Işık Ergüden) İstanbul: Kesit Yayıncılık, 1997, s.87-90.

Bourdieu sosyolojisinin temel görevi, modern toplumdaki tahakküm ilişkilerini örten ve ilişkilerin yeniden üretilerek meşrulaşmasını sağlayan araçların ortaya çıkartılmasıdır.¹²⁵ Başka bir deyişle, sosyal dünyanın nasıl çalıştığı daha ayrıntılı araştırılarak, toplumsal yapıya ilişkin gerçeğin daha doğru anlaşılması hedeflenmektedir.^{126 127} Buradan yola çıkarak, organizasyonlardaki örtük tahakküm ilişkilerinin analiz edilmesinde Bourdieu sosyolojisinden yararlanmak ilişkilerin daha net ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Bourdieu'ya göre tüm kurumların yapabileceklerinden çok daha fazlasını vaat etmektedir. Çalışanların yararına çalışıyor gibi sunulan tüm uygulamalar aslında eşitsizliklerin yeniden üretilmesine sebep olmaktadır. Daha iyi bir hayat beklentisi olan çalışanlar için pozitif görünen durumlar, dayatılan sınırlılıklar ve uygulanan şiddetle bir süre sonra hayal kırıklığı yaratmaktadır.¹²⁸ Kurumlarda uygulanan bu sembolik şiddete karşı çıkmak da düşünüldüğünden daha zor olmaktadır. Her an içinde bulunduğunuz bir ortamda sembolik şiddetin ağırlığının farkında olmak ne kadar zorsa, kurtulmak da o kadar zor olmaktadır.¹²⁹

1.4 Sembolik Şiddet

Pierre Bourdieu ve Jean- Claude Passeron tarafından 1960'lerde kullanılmaya başlanan sembolik şiddet kavramı, başlangıçta eğitim sosyolojisinin merkezinde bulunmakta fakat zamanla tahakküm sosyolojisinin ana temasına dönüşecek kadar Bourdieu'nun çalışmalarında yer almaktadır. Bazı yapısal eşitsizliklerin sürekliliğini değerlendirmek için kullanılan sembolik şiddet kavramı fiziksel şiddetin aksine sembolik olarak uygulanan görünmez tahakküm biçimlerini ifade etmektedir.¹³⁰ Bourdieu ve Passeron, sembolik şiddetin bireyler veya gruplar arasındaki bilinçsiz olarak yapılan ve maruz kalanın

¹²⁵ Ümit Tatlıcan, Güney Çeğin, *Bourdieu ve Giddens: habitus veya yapının ikiliği*. G. Çeğin, E. Göker, A. Arlı ve Ü. Tatlıcan (Der.), Ocak ve zanaat: Pierre Bourdieu derlemesi, İstanbul: İletişim, 2014, s.303-376.

¹²⁶ Craig Calhoun, 'Pierre Bourdieu', İn Ritzer, G. (Ed.), *The Blackwell Companion To Major Contemporary Social Theorists*, Malden; Oxford: Wiley-Blackwell, 2003, s.275-309.

¹²⁷ E. Silva, A. Warde, *Introduction: The Importance Of Bourdieu*, Routledge,2010.

¹²⁸ Craig Calhoun, *Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları*, Güney Çeğin vd. (Der.), Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s.77-129.

¹²⁹ Pierre Bourdieu, Terry Eagleton, *Bir Röportaj: Doxa (Kanaat) ve Sıradan Yaşam*, İdeolojiyi Haritalamak, (Çev. Sibel Kibar), Dipnot Yayınları, Ankara, 2013.

¹³⁰ Müşerref Yardım, "Malik Bin Nebi'nin Sömürülebilirlik ve Bourdieu'nün Sembolik Şiddet Kavramları Işığında Aşağılık Kompleksi", *Mukaddime*, 12(1), 2021, s.172-193.

algılayamadığı, tahakkümün ötesinde gerçekleşen yapısal egemenlik temelinde üretilen şiddet türü olduğunu belirtmektedir.¹³¹

Pierre Bourdieu, sembolik şiddet kavramını ilk kez 1979 yılında yayımladığı “La Distinction” adlı kitabında tartışmaya açmıştır ve 1998 yılında yayımlanan “La Domination Masculine” kitabında kuramsal hale getirmiştir. Egemen olan güçlerin devamlılıklarını sağlayabilmek adına şiddetin fiziksel formunu içermeyen bir baskı türünü kullandıklarını ve bu baskıya maruz kalanların bunu baskı olarak algılamamaları sebebiyle baskının şiddete dönüştüğünü ifade etmektedir. Böylece şiddet meşru bir form kazanmakta ve duygusal, yumuşak ve sınırsız bir şiddet türü olarak egemen sınıf tarafından davranış, konuşma, düşünme gibi araçlar aracılığıyla daha dezavantajlı olan gruba uygulanmaktadır.¹³²

Toplumsal alanlara hakim olan bazı sosyal sınıflar, egemen pozisyonlarının devamlılığı için sembolik şiddet uygulamaktadır.¹³³ Bourdieu, sembolik şiddeti kabullenmenin hatta hissetmenin saf sembolik kanallarla uygulanan şiddet olduğunu ifade ederek sembolik şiddetin rıza ve kabul etmeyi beraberinde getirdiğini belirtmektedir.¹³⁴

Bourdieu metodolojisinde sembolik şiddet, hakimiyet altındakilerin habitusunu oluşturan yapılarla bunların uygulandığı hâkimiyet ilişkisi arasında gerçekleşmekte olup bu iki yapı arasındaki uyuma dayanmaktadır.¹³⁵ Yani şiddet alışkanlıklar, yaşam pratikleri gibi faktörler aracılığıyla var olan habitus ile gücü elinde bulunduran sermaye sahibinin bir araya geldiği noktada bulunmaktadır.¹³⁶

Sembolik şiddet, sembolik iktidara bağlı olarak yapılandırılmış tahakküm ilişkilerinin devamlılığını sağlamakta ve tahakküm edenle edilenin rızası olmadan işlemektedir. Bourdieu, bir kadının ev içerisindeki rolünden yola çıkarak sembolik şiddeti temel kavramlarla ilişkilendirerek tanımlamaktadır. Evdeki işlerin kadın tarafından yapılmasının

¹³¹ Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron, *Yeniden Üretim*, Ankara: Heretik Yayıncılık, Çev. Aslı Sümer, Levent Ünsaldı, Özlem Akkaya, 2015.

¹³² Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu. “Sembolik (Sembolik) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?”, *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1, 117-128,2022, s.119.

¹³³ R. Jenkins, *Pierre Bourdieu*. New York: Routledge,1992, .s.104-105.

¹³⁴ Alev Akbal,”Sağlıkta Sembolik Şiddetin İlişkisel Sosyolojik Karma Desen Analizi”, A. Kasapoğlu (Ed.), *Sosyolojide Karma Desen Araştırmalar*, Yeni İnsan Yayınevi: İstanbul,2022,s.29-30.

¹³⁵ Pierre Bourdieu, *Eril Tahakküm*, Bağlam Yayıncılık, Çev. Bediz Yılmaz, 2014.s.210.

¹³⁶ Terry Eagleton, *İdeoloji ve İdeolojinin Batı Marksizmindeki Serüveni*, Ankara: Dipnot Yayınları, Ed. Slavoj Zizek, Çev. Sibel Kibar, 2013, s.339.

doğal kabul edilmesi hatta olması gerekenin bu olduğunun kadınlar tarafından da algılanması bir doxa türüdür. Bu doxanın varlığını devam ettirebilmesi için sembolik iktidar ve sembolik şiddete ihtiyaç olmaktadır. Doxalar doğrudan sembolik şiddet olabileceği gibi, sembolik şiddetin oluşmasını sağlayan zeminin hazırlayıcısı da olabilmektedir.¹³⁷

Kadının sunduğu emeğin ve üstlendiği anneliğin kadının doğal görevi olarak kabul edilmesi sembolik iktidarın oluşturmuş olduğu bir tür doxayı ifade etmektedir. Örneğin buna maruz kalan bir kadının çalışan bir anne olması nedeniyle çocuklarıyla fazla zaman geçiremediğini düşünmesi ve bundan dolayı suçluluk hissetmesi ise sembolik şiddete örnek olarak verilebilmektedir. Sembolik şiddete maruz kalanlar uygulanan şiddeti, şiddet olarak tanımlamamaktadır. Bourdieu, şiddetin tanımlanamama halini bir yanlış tanıma olarak adlandırmaktadır. Sembolik şiddet ve tahakkümün soluduğumuz hava gibi olduğunu ve kaçılmasının mümkün olmadığını belirtmesine rağmen buna önerdiği çözüm ise toplumsal eyleyicilerin bedenini ve bu bedene ait hareket ve tercihleri oluşturan, yeniden üreten toplumsal koşulların değişmesi gerekliliğidir.¹³⁸

Şiddet türlerinin tarihsel gelişimlerini ve uygulanma biçimlerini incelediğimizde, tahakkümün modernleştiğini söylemek yanlış olmamaktadır. Tahakkümün modern hali, fizikselliğinden kaynaklanan görünürlüğünden değil de bilişselliğinden kaynaklanan gizliliğinden dolayı başarılı olmaktadır. Böylece modern tahakkümle bireyin bedenine değil bilincine baskı uygulanmaktadır. Bourdieu'ya göre bilince uygulanan bu soyut güç sembolik güçtür ve bu gücün yaptırımını oluşturan ise sembolik şiddettir. Artık günümüzde fiziksel şiddet gerilemekte ve sembolik şiddet gün geçtikçe artmaktadır.¹³⁹

Bourdieu "Eril Tahakküm" isimli eserinde, eril tahakkümün bedene işleyen tahakkümler içinde en fazla gözlemlenebilir özelliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Örneğin; kız çocuklarının otururken bacaklarını kapatması, erkek çocuklarının hareketliliğinin sempatik karşılanmasına karşılık kız çocuklarının uslu durmalarının beklenmesi, evli, bekâr, dul kadın veya annelik rollerinin tamamının kadına yönelik davranış kodlarını barındırması ve bu

¹³⁷ Pierre Bourdieu, *Eril Tahakküm*, Bağlam Yayıncılık, Çev. Bediz Yılmaz, 2014.

¹³⁸ Damla Eroğlu, "Cumhuriyet Döneminde Sembolik Şiddetin Kurumsallaşması: Erken Cumhuriyet Dönemi Gazetelerinde Kadın Tasavvuru", *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara, 2015.s.70.

¹³⁹ Pierre Bourdieu, *Social Space and Symbolic Power*, Sociological Theory, Cilt:7, Sayı:1, 1989,s.180-181.

hallerin bedene nasıl yansıdığı gözlemlenebilmektedir. Bourdieu bu çalışmasında kadınlara karşı sembolik sermayeyi koruyan temel kurumun aile kurumu olduğunu belirtmektedir. Kadınların üstlendikleri cinsiyet rolleriyle yürüttükleri evlilik ve akrabalık ilişkilerinin aksamaması için ailenin meşru sembolik sermayesi korunmaktadır ve böylece evlilikte erkekler özne konumunda yer alırken, kadınlar ise mübadele nesnesi olarak yer almaktadır. Bu durum eril sembolik düzende kadınların toplumsal statüsünün erkeklerin çıkarına uygun bir şekilde tasarlandığının kanıtını oluşturmaktadır. Sembolik şiddetin bedene işlediği habitusa özgü pratikler, toplumdaki algı şemalarına kadın ve erkek olmak üzere güçlendirilen ikili zıtlıklar olarak kaydedilmektedir. Beden temelinde içselleştirilen bu ikili algı şemaları, bilinçdışı uygulamalar aracılığıyla eril düzenin tarihsel konumunu ve tahakküm ilişkilerini devam ettirmektedir.¹⁴⁰

Sembolik şiddet, naif bir sömürü ilişkisini ifade etmektedir. Tahakküm altında bulunan tahakküm edene hayranlık ve sevgi duyduğundan sömürülmeye müsaade etmektedir. Bunun yanında sembolik şiddet uygulayanlar, eylemlerinin şiddet içerdiğini kabul etmeyerek şiddeti uygulama güçlerini de sembolik sermayelerinden almaktadırlar. Bourdieu'ya göre sembolik şiddet karşılıklı talep ilişkisinde ilerleyen bir şiddet türüdür.¹⁴¹

Yapıların içerisinde gömülü olarak yer edinen sembolik şiddet, bireylerin davranışlarında razı olunan bir tahakküm biçimine dönüşmektedir.¹⁴² İktidar da fiziksel şiddeti içermeyen bir baskı unsuru olarak sembolik şiddeti kullanmaktadır. İtaat ve hâkimiyet ilişkileri salt sevgi ilişkisine dönüşmekte ve böylece iktidar hayranlık uyandıran etkileyici bir güce bürünerek gönüllülük içeren ilişki bir sömürü ilişkisine evrilmektedir.¹⁴³

Sembolik şiddetin önemli ayrıntılarından biri şiddetin yasal bir zeminde konumlanabilmesidir. Gruplar ya da yapılar arasında oluşabilen belirli mantıksal gerekçeler

¹⁴⁰ Selda Tunç, "Bir İktidar Aracı Olarak Ev: Geriye Kalan ve Öldüren Cazibe'de "Eril Tahakküm" ve "Öteki Kadınlar"', *Kadın/Woman*, Cilt:21, Sayı:2, 2000, 167-186.

¹⁴¹ Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power*, Cambridge, UK: Polity Press, Çev. Gino Raymond, Matthew Adamson, 1991, s.163-164.

¹⁴² Pierre Bourdieu, Loic Wacquant, *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, çev. Nazlı Öktem, İstanbul: İletişim Yayınları, 2016, s.167.

¹⁴³ Pierre Bourdieu, *Social Space and Symbolic Power*, *Sociological Theory*, Cilt:7, Sayı:1, 1989, s.186.

de sembolik şiddete imkan tanımaktadır. ¹⁴⁴ ¹⁴⁵Örneğin üst rütbeli birinin astın yanına geldiğinde astın ayağa kalkıp ceketinin düğmesini iliklemesi, bacak bacak üstüne atmış bir halde otururken oturuş pozisyonunun düzeltilmesi kültürümüzde saygı göstermeyi ifade etse de, bu davranış kalıplarını sembolik şiddetin bedene tezahür etmesi olarak adlandırabilmekteyiz.

İktidar olan grupların veya sınıfların düşünme, konuşma, davranma ve benzeri yollarla toplumsal yapıda daha az avantajlı olanlara uyguladığı şiddet türü olan sembolik şiddetin uygulanmasında eğitim, sanat ve medya başta olmak üzere birçok araç kullanılmaktadır. Bu sayede alt sınıflarda olanlar, iktidar olan sınıfın kendilerine sunduğu modelleri almakta ve onların tahakkümü altında şiddetin yeniden üretilmesine katkıda bulunmaktadır. ¹⁴⁶

Sembolik düzenin içindeki bütün metalar ve güçler, siyasi veya sosyal iktidar tarafından üretilmelerinden bağımsız olarak kaynağını sınıflar arası eşitsizliklerden ve farklılıklardan almaktadır. ¹⁴⁷ Bourdieu'ya göre eşitsiz güç ilişkileri ve tahakkümün olduğu ortamda vuku bulan sembolik şiddet çoğunlukla iletişimin değişik kanallarıyla uygulanmaktadır. ¹⁴⁸

Sembolik şiddetin en önemli dinamiklerinden birisi televizyondur. Televizyon kanallarının kimlerin elinde olduğu ve kanalları elinde bulunduran kişilerin iktidarla olan ilişkileri Bourdieu'nun önemle üzerinde durduğu konular arasında yer almaktadır. Bourdieu, sembolik şiddetin uygulanmasına aracılık eden televizyon kanallarına konuk olan sözde aydınları ve kendi deyimiyle fast-thinker'ları, ne yaptıklarını sorgulamaları konusunda uyarmaktadır. Çünkü kültür endüstrisinden kurtulmanın yolunun kendisini her türlü bağlılıktan kurtarmış bir sosyolojiyle mümkün olacağını ifade eder ve bu konudaki görüşlerini profesörlük yaptığı üniversitenin kanalında, kendi belirlediği bir formatta sunar ve verdiği derslerini “Televizyon Üzerine” isimli bir kitapta birleştirir. Burada göstermeye çalıştığı şey, kendisinin

¹⁴⁴ Toril Moi, *Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture*, Papers from the Commonwealth Center for Literary and Cultural Change, Sayı: 22/4, The Johns Hopkins University Press, Maryland,1991.

¹⁴⁵ Cihat Özsoz, Pierre Bourdieu Sosyolojisi ve Sembolik Şiddet, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,2009,s.35.

¹⁴⁶ Vedat İrtiş, “Çocuk Ceza Adaletini Çifte Şiddet Bağlamında Düşünmek”, Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi, sy. 24, *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul 2012, s. 48.

¹⁴⁷ Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power*, Cambridge, UK: Polity Press, Çev. Gino Raymond, Matthew Adamson,1991, s.168.

¹⁴⁸ Pierre Bourdieu, *Eril Tahakküm*, Bağlam Yayıncılık, Çev. Bediz Yılmaz, 2014,s.11-12.

inisiyatif aldığı bir kanalda istediğini söyleyebildiği, ancak belli zenginlerin elinde bulunan kanallarda inisiyatifin kaybolacağı ve orada bulunan düşünürün fast thinker konumuna düşeceği. Fast-thinker'lar olarak tanımlanan Bourdieu'nün ifadesiyle istenilen konuda istenilen şeyleri akademik bir üslupla söyleyen ve medya tarafından sıklıkla tercih edilen popüler akademisyenlerdir. Bourdieu, maruz kalanlar ve şiddeti uygulayanların sessiz suç ortaklığıyla bilinçsizce sembolik şiddetin yeniden üretildiğini savunmaktadır.¹⁴⁹

Bourdieu meşru bir sembolik şiddet aracı olarak eğitimin de önemine vurgu yapmaktadır.¹⁵⁰ Eğitim sistemi modern demokrasilerde sembolik şiddetin ilk uygulayıcılarından biridir ve kişilerin habituslarının oluşumunda çok önemli bir yer tutmaktadır. Eğitimle iktidarın meşrulaştırılması ve doğallaştırılmasına bir katkı söz konusu olmaktadır. Buna göre çok önemli bir okulda okuyan iki öğrenciden, babası önde gelen politikacılardan olan bir öğrenci, babası sıradan bir işçi, öğretmen veya mühendis olan diğer öğrenciye göre, bir bankaya müdür olma konusunda çok daha yüksek bir şansa sahip olmaktadır. Bu gerçeklik, eğitim yoluyla özgürlük ya da başarı elde etme konusundaki yaygın demokratik inancın bir mitem ibaret olduğunu göstermektedir.¹⁵¹

Zaman zaman eğitim alanında da ortaya çıkan kategorize etme durumu genelde yaş ve cinsiyete dayalı hiyerarşi oluşturmak en çok dikkat çeken sembolik şiddet kaynaklarından biridir. Bu anlamda bürokratik rutinler, eğitim yapıları ve sosyal ritüeller üzerinden hukuki olarak da tanımlanmış, devlet tarafından oluşturulan zihinsel yapılar bir kalıba sokulmaya çalışılmakta ve medeni bir zihin yapısı haline getirebilmek için zihinlere çeşitli görüşler ve bölümlenme algıları empoze edilmektedir.¹⁵²

Bourdieu, devlet de dahil olmak üzere tüm kurum ve kuruluşların yapabileceklerinden çok daha fazlasını vaat etme eğiliminde olduklarını dile getirmektedir. Toplumun ortak faydası için çalışılıyor gibi görülse de temelde toplumsal eşitliklessnesslerin yeniden üretilmesini

¹⁴⁹ Pierre Bourdieu, *Televizyon Üzerine*, çev. Turhan Ilgaz, İstanbul: Yapı Kredi Yayıncılık, 1997, s.21-22.

¹⁵⁰ Richard Harker, Stephen A. May, "Code and Habitus: Comparing the Accounts of Bernstein and Bourdieu", *British Journal of Sociology of Education*, Sayı: 14/2, Taylor&Francis Group, London, 1993, s.172.

¹⁵¹ Toril Moi, *Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture*, Papers from the Commonwealth Center for Literary and Cultural Change, Sayı: 22/4, The Johns Hopkins University Press, Maryland, 1991, s.1024-1026.

¹⁵² Pierre Bourdieu, "Rethinking the State Genesis and Structure of the Bureaucratic Field, *Sociological Theory*", Sayı: 12/1, *American Sociological Association*, Washington DC, 1994, s.7.

sağlamaktadır. Daha rahat ve varlıklı bir hayat için esin kaynağı olmanın yanında dayattıkları sınırlılıklar ve uyguladıkları şiddetle toplumdaki insanlara hayal kırıklığı yaşatmaktadırlar.

153

Kişinin içerisinde bulunduğu habitusta da ayrıştırıcı durumlar bulunmaktadır. Hayatın genel olarak her noktasında işleyen sembolik şiddet, bir patronun seçtiği spor türüyle bir işçinin seçtiği spor türü veya patronun yediği yemek türüyle işçinin yediği yemek türü arasında ince nüanslarda da bulunmaktadır. Bu ayrımlar yerine göre itibarlı veya itici olarak adlandırılabilenken aslında yaşam içerisindeki tercihlerimizde bile olsa sembolik şiddeti temsil etmektedir.¹⁵⁴

Sembolik şiddet, günümüz toplumlarında görünmez ve yumuşak biçimde uygulanmakta ve soluduğumuz hava gibi her an içimizde bulunup ağırlığını fark ettirmediği için ona başkaldırmak da düşünüldüğünden daha zor olmaktadır.¹⁵⁵

Colaguori, sembolik şiddetin, kişisel agresyonun bedensel ve biyolojik uygulaması olmadığını belirterek bu şiddetin, fiziksel bir şiddet formu değil, sosyal bir kontrol yöntemi olduğunu ileri sürmektedir. Sembolik şiddet, egemen güç tarafından uygulanan bir davranış pratiğine dönüştürülmekte ve sosyal hiyerarşi içinde daha yüksek statüde olana verdikleri gönüllü rızaya dayanmaktadır. Razı olma hali statü tabiiyeti konumu doğurmakta ve bu da bir ritüele katılmaktan uygun görülen şekilde davranmaya kadar kişinin sınıfı, cinsiyeti, ırkı veya diğer sosyal özellikleri için rol beklentilerine göre davranış kurallarının sergilenmesiyle gerçekleşmektedir.¹⁵⁶

Michaus ise sembolik şiddetin sadece olaylar bütünü olmadığını belirtmekte, sembolik şiddeti aynı zamanda olaylara karşı aşırı davranış sergilemeyi önlemek için bir nevi frenleme, hüküm verme, görme ya da görmezden gelme şekli olarak tanımlamaktadır.¹⁵⁷

¹⁵³ Craig Calhoun, "Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları", Güney Çeğin vd. (Der.), Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, 1. Baskı içinde (77-129), *İletişim Yayınları*, İstanbul, 2014, s.86.

¹⁵⁴ Pierre Bourdieu, *Pratik Nedenler*, (Çev. Hülya Tufan), Kesit Yayıncılık, İstanbul, 1995, s.23.

¹⁵⁵ Pierre Bourdieu, Terry Eagleton, *Bir Röportaj: Doxa (Kanaat) ve Sıradan Yaşam*, İdeolojiyi Haritalamak, (Çev. Sibel Kibar), Dipnot Yayınları, Ankara, 2013, s.404-405

¹⁵⁶ Claudio Anthony Colaguori, "Symbolic Violence and the Violation of Human Rights: Continuing the Sociological Critique of Domination", *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, Vol. 3, No. 2, 2010, 388-400.

¹⁵⁷ Yves Michaus, *Şiddet-Cep Üniversitesi*, İstanbul: İletişim Yayınları, 1986, Çev. Cem Muhtaroglu, 1986, s.124.

Şiddetin görünürlüğü açısından net bir bulgu söz konusu değilken, bireylerin hayatındaki farklı yapılar aracılığıyla yoğun bir etkileşim yaratılmaktadır. İyi bir tahakküm kurma yöntemi olan şiddete, herhangi bir alanda egemenlik sahibi olmak isteyenler, güçlerinin sürdürülebilmesi adına başvurmaktadır.¹⁵⁸ Egemenlik altında olan bireyin bulunduğu habitus ile egemen yapıların arasındaki uyum sembolik şiddeti oluşturmakta ve sembolik yöntemler aracılığıyla normalleştirilerek şiddetin yeniden üretimi sağlanmaktadır.¹⁵⁹

Hükmeden ile hükmedilen arasında bir sınır tanınmasına yol açan sembolik şiddet aynı zamanda bir kabullenme durumu yaratmakta ve çoğu zaman farkında olmadan veya istemeden uygulanan bu tahakküm ilişkisine katkıda bulunmaktadır.¹⁶⁰

Sembolik şiddet, organizasyon yapılarıyla bu yapılara kendilerini adapte eden bireyler arasında gelişen, içerisinde potansiyel güç bulduran bir bağıntıyı ifade etmektedir. Yapıyla uyumlandığında ortaya çıkan sembolik şiddet pratikleri, yapı içerisine gömülüdür ve bireylerin davranışlarıyla razı olunan bir tahakküm biçimine dönüşmektedir.¹⁶¹ Sembolik şiddetin meydana gelmesini sağlayan kaynak olan insan faktörü, organizasyon yönetimi içerisinde insan kaynakları yönetimi alanının merkezinde yer alan bir olguyu oluşturmaktadır. Organizasyon alanlarının hem biçimsel hem de sembolik ayrımları bulunmaktadır. Sembolik ayrımlar çalışanların etkileri aracılığıyla ve tahakküm kurarken sahip oldukları görece sembolik kaynaklar tarafından oluşturulmaktadır.¹⁶² Organizasyon alanı kavramı, güç ilişkilerinin ve sembolik tahakküm eylemlerinin oynandığı, bireylerin kaynaklara erişimini şekillendiren birbirine bağlı kurallar, değerler ve protokoller dizisini içeren, yapılandırılmış profesyonel organizasyonları tanımlamaktadır.¹⁶³

Bourdieu'ya göre; tahakküme uğrayan birey tahakküm edeni kurmuş olduğu hakimiyet ilişkisi aracılığıyla tahakküm edenin illusiosuna uygun şekilde ürettiği kategorilerle algılamaktadır. Tahakküm eden açısından sürecin son derece doğal bir şekilde ilerlemesi,

¹⁵⁸ Bourdieu, Pierre, *Pratik Nedenler*, çev. Hülya Uğur Tanrıöver, İstanbul: Hil Yayınları, 2006, s.198.

¹⁵⁹ Hüseyin Köse, Bourdieu Medyaya Karşı, Papirüs Yayınevi, İstanbul, 2004, s.57.

¹⁶⁰ Pierre Bourdieu, *Eril Tahakküm*, Bağlam Yayıncılık, Çev. Bediz Yılmaz, 2014, s.54.

¹⁶¹ Pierre Bourdieu, Loic Wacquant, *Düşünsel Bir Antropoloji için Cevaplar*, (çev: Nazlı Ökten), İletişim Yayınları, İstanbul, 2010, s.167.

¹⁶² Michael Tomlinson, Dermot O'Reilly, Mike Wallace, "Developing Leaders as Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals", *Management Learning*, 2013, 44(1), s.81-97.

¹⁶³ Pierre Bourdieu, Loic Wacquant, *An Introduction to Reflexive Sociology*, Cambridge: Polity Press, 1992.

sürece devamlılık ve verimlilik açısından garanti sağlamaktadır. Çalışan bireyler, organizasyon içerisinde sorun çözerken ve hak ararken şiddete başvurdukça şiddet iş yaşantısının sıradan bir parçası haline gelmekte, doğallaşmakta ve yaygınlaşmaktadır. Bireyler, sembolik şiddetin yıkıcı etkilerinden olan, doğal ve normal algılanan pratikler üzerinden işleyen yetersizlik ve değersizlik hissinden uzaklaşmak için sembolik iktidarların güçlerine sığınır ve bu da sembolik şiddetin her defasında yeniden üretilmesine sebep olmaktadır.¹⁶⁴

Örgütlerde, herhangi bir dayatma yöntemi kullanılmamasına rağmen bireyler kendi rızalarıyla dayatılanları içselleştirip kabul etmektedir. Bourdieu, sembolik şiddetin görünürlüğünü ülkedeki istihdam yapısında dahi yakalayabileceğimizi belirtmektedir. Ona göre sıradanlaşmış istihdam, iş görenleri itaat etmeye ve mevcuttaki sömürü sistemini içselleştirmeye zorlamaktadır. Böyle bir düzende bireyi istihdam etmek hâkim gücün uygulamalarını meşrulaştırması perspektifinden bakıldığında içerisinde bir şiddeti, Bourdieu'ya göre sembolik şiddeti barındırmaktadır.¹⁶⁵

1.5 Sembolik Şiddet Ve İnsan Kaynakları İlişkisi

İnsan kaynakları, bir işletme için gerekli işgücünün oluşturulması, çalışanların organizasyonun yapısı ve amacıyla belirlenmiş görevlerini yerine getirebilmesinin sağlanması, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların motive edilmesi ve bunlarla beraber adil bir ücret politikası oluşturulması, işgücünü geliştirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirilmesi süreçlerini yöneten bir birim olarak ifade edilmektedir.¹⁶⁶

Dolayısıyla insan kaynakları yönetimi, genel kabul gören tanımı gereği, işletme amaç ve hedefleri doğrultusunda işgücünün teminini, geliştirilmesini ve etkinliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu amaç, iki açıdan tahakküm üretme niteliğine sahiptir. Birincisi, insan

¹⁶⁴ Topçu, Gökçe, Muhsin Murat Yaşlıoğlu: "Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?", İktisat, İşletme ve *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, 96

¹⁶⁵ Pierre Bourdieu, *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*, USA, New York: The New York Press, 1998.

¹⁶⁶ Oya Aytemiz Seymen, (1995), "İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Performansının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Model Önerisi," *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 7.

kaynakları pratiklerinin varlık nedeni, işletme çıkarını maksimize etmektir. Tanımı gereği çalışan refahı ile çatışan bu varlık nedeni, tüm uygulamaların hem mantığını hem de tasarımı ve işleyişini belirlemektedir. İkinci olarak çalışanlar, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının nesnesini oluşturmaktadır. Yöneticilerin kendisine bağlı çalışanları daha etkin biçimde yönetmeleri aynı zamanda onlar üzerinde kontrol kurmaları anlamına gelmektedir. İnsan kaynakları yönetimi departmanı da bir destek birim olarak yöneticilerin kullanımına sunulmuş uygulamaların tasarımı ve işlerliğinden sorumludur. Organizasyonel yapının doğasının bir parçası olarak kabul edilen hiyerarşik ilişkiler ve kontrol, çalışan üzerinde insan kaynakları uygulamaları ile pekiştirilmektedir. Buradan doğan güç ilişkisi, organizasyon içinde çalışanların sembolik sermaye elde etme arzusu ile birlikte rıza gösterdikleri bir doxa'nın oluşumuna yol açmaktadır. Bu temelde doğallaşan organizasyonel ilişki ve uygulamaların sembolik şiddet üretmesi, beklenen bir sonuçtur. Nihai olarak insan kaynakları yönetimi departmanı ve pratikleri her bir alt sürecinin temelinde de çalışanların davranışlarını kontrol etmeye yönelik pratikler geliştirdiği için , Colaguori'nin sembolik şiddetin, fiziksel bir şiddet değil, sosyal bir kontrol yöntemi olduğunu ileri süren¹⁶⁷ ifadesini destekler niteliktedir.

Moi'ye göre birtakım gruplar ya da yapılar arasında bazı mantıksal sebeplerden ötürü anlaşmazlık yaşandığında devreye giren yasal dayatmalar da sembolik şiddetin görünürlüğünü temsil etmektedir.¹⁶⁸ İnsan kaynaklarının oluşturdukları tüm yazılı dokümanlarda, bu dokümanların içinde yer alan dayatmalarda sembolik şiddeti görmek mümkün olabilmektedir. Bu şiddet kendini, bireyi kayırma, ona iltifatlarda bulunma, sözde kazanımlar vaat ederek ve ödüller, avantajlar sunma gibi kişilerin hoşuna gidebilecek uygulamalar şeklinde gösterebilmektedir.¹⁶⁹

¹⁶⁷ Claudio Anthony Colaguori, "Symbolic Violence and the Violation of Human Rights: Continuing the Sociological Critique of Domination", *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, Cilt:3, Sayı:2, 2010, 388-400.

¹⁶⁸ Toril Moi, *Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture*, Papers from the Commonwealth Center for Literary and Cultural Change, Sayı: 22/4, The Johns Hopkins University Press, Maryland,1991, s.1023

¹⁶⁹ Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu: "Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?", *İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, 97-98.

Örgütlerde alt kesimde yer alanların habituslarını oluşturan yapılar ile üst kesimde bulunan yani egemen olan sınıfın yapısı arasındaki ilişkiye odaklandığımızda, alt sınıfta yer alanların üst sınıfta bulunanlarla illusiolarına uygun şekilde bağlantı kurduğu ve yorumladığı görülmektedir. Egemen olan üst sınıfın isteğine uygun şekilde yapılan yorumlar sonucunda da alt sınıfta oluşan habitus üst sınıfın illusioları için çalışmış olmakta ve böylelikle sembolik şiddet uygulanmaktadır.¹⁷⁰ Sembolik olarak iktidara sahip olan, sembolik sermayesiyle kazandığı itibarı ile sembolik gücü arasında bir bağlantı kurarak, baskı altındakilerin davranışlarını şekillendirmektedir.¹⁷¹ Örgüt üyelerinin konum ve statülerini koruyarak alanda varlıklarını, tahakkümlerini devam ettirebilmeleri için kültürel sermaye stoğu biriktirmeleri zorunlu hale gelmektedir.¹⁷²

Aynı ya da hiyerarşik pozisyonlarda yer alan kişiler arasında yaşanan ilişkiden ve işyerinin yapısal özelliklerinden dolayı sembolik şiddetin doğduğu düşünülmemekte olup, bundan dolayı sembolik meta biriktirme rekabetinin baskın olduğunu söylemek gerekmektedir. Daha fazla sembolik sermaye edinmek ve biriktirmek için girişilen mücadeleyle açılan alan, şiddet ilişkisini barındırmaktadır. Bourdieu'nun oyun metaforundan yola çıkacak olursak, iş alanındaki aktörlerin oyunu oynamaya değer bulması ile bir mücadele başlamaktadır. Aynı sermayeye sahip iki aktör oynamaya değer buldukları bu oyunda sembolik sermayeleri biriktirme mücadelesine girmektedir. Oyunu oynamaya değer bulduğu anda aktör, eşitsizliğin içinde üst sınıfa karşı bir hayranlık duyduğunu ortaya koymaktadır. Ne zaman mücadeleye girilen meslektaş üst sınıftaki yöneticilerle yakınlaşıp, sosyal sermayesini artırır ve sembolik sermayesi kişinin önüne geçerse, yönetici pozisyonunda olanın sahip olduğu sembolik sermayeye karşı duyulan hayranlıkla kişi, sembolik şiddete maruz kalmaya başlamaktadır.¹⁷³

Sembolik şiddet sosyal hayatın genel olarak her noktasında olduğu gibi iş hayatında da kendini göstermektedir. Bir patronun seçtiği spor türüyle bir işçinin seçtiği spor türü veya

¹⁷⁰ Pierre Bourdieu, *Language and Symbolic Power*, Cambridge, UK: Polity Press, Çev. Gino Raymond, Matthew Adamson, 1992, s.163-164.

¹⁷¹ David Swartz, *Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu'nun Sosyolojisi*, çev. Elçin Gen, İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, s.131.

¹⁷² Pierre Bourdieu, *The Forms of Capital*, New York: Greenwood, Ed. J. Richardson, 1986, s.241-258.

¹⁷³ Özgür Aydın, "Pierre Bourdieu Düşünömselliğinde Devlet ve Sembolik Şiddet", *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Antalya, 2014, s.57-58.

patronun yediği yemek türüyle işçinin yediği yemek türü arasında ayrımlar yerine göre itibarlı veya itici olarak adlandırılabilir. Dolayısıyla hayat içerisindeki bu durum tercihlerimizde bile olsa sembolik şiddeti temsil etmektedir.¹⁷⁴ Bazı organizasyonlarda mavi yaka personelin, beyaz yaka ile aynı ortamda yemek yememesi veya aynı yemekleri yememesi, kurum içerisinde yöneticiler için ayrılmış farklı alanların yer alması gibi uygulamalar tercihe bağlı olmadığı gibi sembolik şiddetin en görünür halini temsil etmektedir.

Söylemlerin ve hareketlerin, birey için değerli olan hususlara yönelik güven sarsıcı ve yaralayıcı hakaret ve sözler, küçük düşürücü adlar, sıklıkla olumsuz eleştiri ve alaylar gibi bir takım sembollere dönüştürülerek, kurum içerisinde çalışanı sindirme ve kontrol aracı olarak kullanılması da sembolik şiddete örnek gösterilebilmektedir.¹⁷⁵ Bunların yanında, çalışanla tehdit eder gibi konuşma, kişinin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade özgürlüğünü engelleme, kendi gibi düşünüp davranmaya zorlama, kişinin hareket özgürlüğünü kısıtlama, kurum içi iletişimine engel olma, çalışanın kıyafetlerine, kullandığı araçlara karışma gibi fiziksel bir baskı olmaksızın uygulanan ve psikolojik olarak rahatsız edici, baskıcı eylemlerin tümü sembolik şiddet kapsamına girmektedir.

İşletmelerde bireylere maddi, kültürel veya sembolik ödüller sunularak rol tanıma, statü gibi alanda farklı konumlandırmalara erişim için uygun stratejiler sunulmaktadır.¹⁷⁶ Kurum içerisinde eğitimle elde edilen yönetsel kimlik bilgileri, sahibine önemli bir sembolik sermaye vererek tanınma ve onay sağlamaktadır. Örgütsel değerlerini önemli ölçüde arttırarak alanda konumlarının korunmasını sağlayan çalışanların, alan dinamikleri değiştiğinde örgütsel bağlamda sermayelerini eğitim, sertifika, başarı, diploma gibi araçlarla sürekli geliştirmeleri beklenmektedir ve bu süreçlerin, gerekliliklerin devamı da sembolik şiddeti yeniden ve yeniden üretmektedir.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Cemile Yılmaz, "Bourdieu'da Temel Kavramlar ve Simgesel Şiddet Analizi", *Habitus Toplum Bilim Dergisi*, Sayı:1, 2020, s.161-179.

¹⁷⁵ Zygmunt Baumann, *Modernite ve Holocast*, İstanbul: Sarmal Yayınları, Çev. Süha Sertabiboğlu, 1997.

¹⁷⁶ Paul J. DiMaggio, Walter W. Powell. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*, 48, 1983, s.147-160

¹⁷⁷ Michael Tomlinson, Dermot O'Reilly, Mike Wallace, "Developing Leaders as Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals", *Management Learning*, 44(1), 2013, s.81-97.

Örgütlerde üretilen sembolik şiddetin insan kaynakları aracılığıyla meşruiyet kazandığı gösteren bir takım çalışmalar mevcuttur. Kalfa, Wilkinson ve Gollan'ın araştırmasına göre işe alınacak personelin belirli bir takım özelliklere ve sertifikalara sahip olması zorunluluğu, gönüllü işten ayrılma ve erken emeklilik uygulamasının insan kaynakları tarafından yürürlüğe girmesi, uzun süren çalışma saatleri, çalışanların yoğun strese ve tükenmişliğe maruz kalmaları, çalışanların performans değerlendirme sistemini sorgulayamaması, çalışma koşullarından memnun olmayan çalışanlara insan kaynakları tarafından başka yerde çalışabileceklerinin ifade edilmesi, işten ayrılanlarla insan kaynakları personelin iletişim kurmaması gibi durumlar sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.¹⁷⁸

Harrington, Warren ve Rayner'ın çalışmasına göre, yönetimin insan kaynakları üzerindeki baskıcı tutumu, insan kaynakları uzmanının çalışanla iletişim kurarken her şeyi bildiğini ifade etmesi, insan kaynaklarının hem yönetimi hem çalışanı aynı anda desteklemeyeceğini belirtmesi, çalışanlara sürekli daha fazla hedef koyulması ve performanslarını sürekli arttırmalarının istenmesi, kurum içerisinde çalışanlara 'biz' olarak ifade edilmesine rağmen biz olarak ötekileştirici davranışlar sergilenmesi, olumsuz bir durum karşısında insan kaynaklarının çalışana suç atfederek yöneticiyi haklı göstermesi durumları sembolik şiddeti oluşturmaktadır.¹⁷⁹

Vince ve Mazen'in araştırmasında ise yöneticinin çalışanların performansını gizlice incelemesine ve liderlerin kurum içerisinde istedikleri gibi hareket ederek çalışanları güçsüz, aşağılanmış hissettiren sembolik şiddet uygulamalarına insan kaynaklarının müdahale etmemesi, çalışandan ekstra performans talep edilmesine rağmen işten çıkartılması gibi uyumsuz davranışlar sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.¹⁸⁰

¹⁷⁸ Senian Kalfa, Adrian Wilkinson , Paul J. Gollan, "The Academic Game: Compliance and Resistance in Universities", *Work, Employment and Society*,2018, Vol. 32(2) 274 –291

¹⁷⁹ Sue Harrington, SamanthaWarren, Charlotte Rayner , "Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence", *Organization* , Vol. 22(3),2015,s. 368–389.

¹⁸⁰ Russ Vince, A. Mazen , "Violent Innocence: A Contradiction at the Heart of Leadership", *Organization Studies*, Vol. 35(2),2014,s. 189–207.

Tomlinson, O'Reilly ve Wallece'in analizinde, insan kaynaklarının 360 derece değerlendirme uygulaması, kurum içerisinde sürekli mesleki gelişim beklentisi, liderlik gelişimi için baskı yapılması sembolik şiddete örnek gösterilmektedir.¹⁸¹

Kurum içi performansa göre ödeme sisteminin oluşturulması, bireysel performans ve organizasyon başarısı için çalışanı ödüllendirme uygulaması, çalışanların performans sisteminden şikayet etmesi, uzun çalışma saatlerinin yasalarca desteklenmesi, çalışanların çalışma şevkini yitirmesi ve motivasyonlarının düşüklüğü, çalışanı rahatsız edici tüm uygulamaların hukuk yoluyla resmileşmiş olmasının bilinmesi, çalışanın örgüt sisteminin güvenilirliğini sorgulaması Akbal ve Kasapoğlu'nun araştırmasında sembolik şiddet olarak belirlenmektedir.¹⁸²

Bu çalışmalardan yola çıkarak, işletmelerde sembolik şiddet ve insan kaynakları arasında bir ilişki olabileceğini ve bu ilişkinin çalışmanın teorik alt yapısını oluşturan eleştirel zeminde ele alınabileceğini söylemek mümkün görünmektedir. Çalışmanın bir sonraki bölümünde, işletme organizasyonlarında çalışan beyaz yakalar üzerinde fenomenolojik bir araştırma yapılarak, sembolik şiddet olgusunu anlamaya ve açıklamaya yönelik modeller geliştirilecek ve elde edilen bulgular eleştirel perspektiften değerlendirilerek, yorumlanacaktır.

¹⁸¹ Michael Tomlinson, Dermot O'Reilly, Mike Wallace, "Developing Leaders as Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals", *Management Learning*, *Management Learning* 44(1),2013,s. 81–97.

¹⁸² Alev Akbal,"Sağlıkta Sembolik Şiddetin İlişkisel Sosyolojik Karma Desen Analizi", A. Kasapoğlu (Ed.), *Sosyolojide Karma Desen Araştırmalar*, Yeni İnsan Yayınevi: İstanbul,2022,s.115.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

2.1.Araştırmanın Amacı

Güç, politika, tahakküm ve kimlik oluşumu gibi kurumsal yaşamdaki merkezi konuları ele alan eleştirel yönetim çalışmaları, çalışanların deneyimleriyle uyum sağlayabilen teorik bir alternatiften daha fazlasını sunmaya çalışmaktadır.¹⁸³ Organizasyon teorilerinde ötekileştirilmiş, dikkat çekiciliği bastırılmış, vurgulanmayan kadınlar, işçiler, siyahiler, ekoloji gibi ezilen kesimlere odaklanan eleştirel çalışmalar gizli gündemleri ortaya çıkartarak, organizasyonlar içindeki mevcut eşitsizliklere dikkat çekmeyi, sömürüye son vermeyi, rasyonelliği sorgulamayı ve çalışanları özgürleştirmeyi amaçlamaktadır.¹⁸⁴¹⁸⁵ Bu değişimleri yaparken de çalışanlarda cinsiyet, yaş, ırk gibi ayrımcılıkların, haksız rekabetin, baskıcı uygulamaların, söylemlerin, şiddetin, tahakküm ilişkilerinin, adaletsizliğin ön plana çıkartıldığı ve daha çalışabilir, özgür, mutlu ve memnun çalışanların yer aldığı örgütler yaratabilmek adına insan kaynakları pratiklerini de eleştirel perspektiften ele almak gerekmektedir.

Eleştirel kuramla insan kaynakları pratiklerine bakıldığında, organizasyonlarda çalışanların uyması gereken standartların yanında işe alım, performans değerlendirme, eğitim gibi süreçlerde kullanılan kriterler, çalışanların kendi kimliklerinden ödün vererek standartlara uyum sağlanmasının beklenmesi, bir takım söylemlerin hakim olması ve bunların benimsenmesi için çalışılması, farklı iletişim yöntemlerinin kullanılması her çalışanda aynı etki ve düşünceyi yaratmayabileceği için adaletsizlik, zorunluluk, uyumsuzluk, haksızlık, umursamazlık oluşturarak sembolik şiddetin yaratılmasına neden olabildiği görülebilmektedir. İktidar sahibi kurumlar tarafından uygulanan, altında yatan birçok sebebi olan ve yapılar içerisinde gömülü halde bulunan sembolik şiddete karşı tepkisizliğin oluşması, şiddeti meşrulaştırmaktadır. Şiddet uygulamaları sonucu birey, farkında olmadığı

¹⁸³ Maxim Voronov, "Toward Engaged Critical Management Studies", *Organization*, Volume 15, 2008, s. 939–945.

¹⁸⁴David Knights, Hugh Willmott, "Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation", *Sociology*, 23(4), 1989, s.535-58.

¹⁸⁵ Mats Alvesson, Hugh Willmott, *Critical Management Studies*. London: Sage, 1992.

için bundan etkilenmeyebilmekte veya psikolojik, fiziksel olarak zarar görebilmekte ama tanımlayamadığı için ifade edemeyebilmektedir. Şiddete karşı bu duyarsızlaşma ve normalleştirme sembolik şiddetin kendisini tekrar tekrar yeniden üretmesini sağlamaktadır. Literatürde şiddetin birçok türüne yönelik farklı alanlarda çalışmalar yapılmış olsa da, sembolik şiddet konusunda yapılmış araştırma sayısının çok az olduğu görülmektedir. Sembolik şiddet ile ilgili çalışmalar ağırlıklı olarak cinsiyet, eşitsizlik, toplumsal ayrımlar konularında ilerlemiştir. İşletmelerde çalışan bireylerin kurum yapısı, yönetici davranışı, kurum içi çalışan diğer bireyler gibi nedenlerle maruz kaldığı sembolik şiddetle ilgili araştırmaların az sayıda olduğu tespit edilmiştir. Literatürde çalışanlarda sembolik şiddet ilişkisini inceleyen araştırmalar, çalışmalarda sembolik şiddet olarak tanımlanan davranışlar, söylemler ve durumları da içerecek biçimde Tablo 1’de gösterilmiştir.

Makalenin Başlığı	Makale Konusu	Sembolik Şiddet Olarak Tanımlanan Davranışlar, Söylemler, Durumlar
The Academic Game: Compliance and Resistance in Universities ¹⁸⁶	Akademisyenlerin yönetim tarafından gerçekleştirilen performans yönetimi uygulamasına nasıl tepki verdikleri araştırılarak, sessizlik, ihmal ve ayrılma gibi sembolik şiddetin kanıtları ortaya konmaktadır. Bunu yaparken de Bourdieu’nun ‘oyun’ metaforundan yararlanmaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> -Personelin doktora sahibi olma zorunluluğu, araştırmaların ön plana çıkartılması, -Üniversitenin akademik nüfusunun araştırma geçmişi olmadığı için Gönüllü Ayrılma ve Erken Emeklilik Programının İK tarafından uygulamaya konulması, -Akademik çalışmalarla yüksek puan alıp, makale yazarak sermayelerini arttıranların istihdam güvencesi sağlamaları ve terfi almaları, -Öğrenci memnuniyet değerlendirmesine göre akademisyen puanlarının belirlenmesi, -Oyun içerisinde yer almak için akademisyenlerin çok uzun saatler çalışarak, yüksek strese ve tükenmişliğe maruz kaldıklarını ifade etmeleri, -Profesörlerin terfi, performans değerlendirme konularındaki itirazlarını dile getirmelerine “yeri burası değil” şeklinde cevap verilmesi ve sessiz kalmalarının beklenmesi, -Yönetiminin çalışanları dinlemeyi tercih ettiklerini belirtmesine rağmen, akademisyenlerin korkudan fikirlerini dile getirememesi, -Resmi toplantı öncesi kendi bölümlerinde ön toplantı yapılarak, doğru şeyler söylenmesini sağlamak, -Bireylerin endişe duydukları konuları dile getirmesi için düzenlenen davette, akademisyenin ilk kez söz sahibi olduğunu hissetmesi, -Akademisyenin kendisini kuruma karşı çok öfkeli hissetmesi, -Akademisyenin olumsuz geri bildirimlere itiraz ettiği, hakkını savunduğu, açıklama beklediği konularda İK’nın bir süre sonra takdir edici geri dönüş sağlaması,

¹⁸⁶ Senia Kalfa, Adrian Wilkinson, Paul J Gollan, “The Academic Game: Compliance and Resistance in Universities”, *Work, Employment and Society*, 2018, Vol. 32(2),s. 274 –291

		<p>-Üniversitedeki çalışma koşullarından memnun olmayan akademisyenlere başka yerde çalışabileceklerinin ifade edilmesi,</p> <p>-Üniversitede uzun yıllar görev yapmış akademisyenlerin, gönüllü olarak kurumdan ayrılma sürecinde hiç görüşme yapılmaması ve bunun “acımasız” olarak ifade edilmesi,</p> <p>-Akademisyenlerin, güce sahip olan kişileri değiştiremeyeceğini kabul edip, sessiz kalarak en güvenli seçeneği tercih ettiklerini belirtmeleri,</p> <p>-Akademisyenlerin toplantılarda, başlarının belaya gireceğini düşünerek hiç konuşmamaları,</p> <p>-Akademisyenlerin yapacak işleri olmasına rağmen zorunda olduklarını yapmaları,</p> <p>-Meslektaş dayanışmasının çökmesi, herkesin kendi başına hareket etmesi sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.</p>
Human Resource Management practitioners’ responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence ¹⁸⁷	<p>Çalışanların, yöneticileri tarafından işyeri zorbalığına uğramalarını insan kaynakları perspektifinden sembolik şiddet kavramıyla ele almaktadır. Yönetici tarafından uygulanan iş yeri zorbalığının İK tarafından uygulanan performans yönetim pratikleri ile meşrulaştığını göstermektedir.</p>	<p>-İK uzmanlarının, iş yeri zorbalığını ele almanın “zor, rahatsız, korkunç” olduğunu ifade etmesi,</p> <p>-İK’nın yönetim karşısında güçsüzlüğü, yönetimin İK üzerindeki baskısı,</p> <p>-İK uzmanının kurum içi uygulamalar hakkında bilgi verirken, soruları yöneltene sürekli “biliyorsun” şeklinde imalı konuşması,</p> <p>-İK’nın “hem yönetimi hem çalışanı destekleyemezsiniz” ifadesi,</p> <p>-Çalışanlara giderek daha fazla hedef konulması, çalışandan daha fazlasını başarmasını istemek, performansını arttırmasını beklemek,</p> <p>-Sözlü ifadelerde çalışan “biz” olarak ifade ediliyor ama “siz” olarak ötekileştiriliyor,</p> <p>-Yöneticiden çalışana “burada başka neler oluyor?” tepkisi,</p> <p>-Yöneticinin zorbalığı inatçı çalışanların şapkasını asması için bir etiket olarak ifade etmesi,</p> <p>-Yapılan soğuk sohbetlerin şaka olarak tanımlanması,</p> <p>-Çalışana suçluluk atfederek yöneticiyi haklı çıkarmak,</p> <p>-Vakalar anlatılırken yönetici kendini “ben” olarak konumlandırdıktan sonra “sen ve biz” olarak konuşmaya mesafe koyması,</p> <p>-Üst düzey yöneticilerin yersiz kahkaha atmak gibi davranışlarla genç çalışanları aşağılaması,</p> <p>-Yöneticinin “ben o seviyedeysen bunu yapmak zorundaydım, bu yüzden sende şimdi yapacaksın” ifadesi sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.</p>
Violent Innocence: A Contradiction at	<p>Örgütlerde ve liderlik ilişkilerinde güç ve duygu arasındaki bağlantıların sembolik</p>	<p>-Liderin, çalışanla toplantısını sürekli ileri bir saate alması ve çalışanın beklemeye zorlanması, kendisini zayıf hissetmesi,</p> <p>-Lider kontrolcü, çalışanın ise zayıf ve tahakküm ilişkilerinin yürütülmesine katkıda bulunma kişi olarak benimsetilmesi,</p>

¹⁸⁷ Susan Harrington, Samantha Warren, Charlotte Rayner, “Human Resource Management practitioners’ responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence”, *Organization* 2015, Vol. 22(3),s. 368–389.

the Heart of Leadership ¹⁸⁸	şiddet aracılığıyla nasıl ortaya çıkarabileceğin araştırılmakta, örgütlerde şiddet içeren masumiyet kavramının liderlik ilişkilerinde sembolik şiddet uygulamasının bir örneği olarak ele alınmaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> -Çalışanın, lider tarafından görmezden gelindiğinde daha çok bağımlı role yakalanması, -Çalışanların, şirket içerisinde birinin aşağılanması herkesin aşağılanması gibi düşünmesi, -Çalışanların genel müdürle hiçbir iletişimleri olmadığı halde, genel müdürden mail gelmesi ve mailin yanlışlıkla gönderildiği, okunmadan silinmesinin talep edilmesi, -Yöneticilerin çalışanlarla hiçbir konuda görüşme sağlamamaları ve bunun çalışanın güvenini kırması, -Yanlışla gönderilen mailde, yöneticilerin çalışanlarla ilgili düşüncelerinin yer alması, -Çalışanların performansının gizlice incelenmesi, -İletişimin engellenmesi, -İşten çıkarmaların olacağı duyulması üzerine kimsenin işten çıkarılmayacağını söylenerek aşırı pozitif bir ortam yaratılması ama yeni işe giren kişinin kendisini ekstra performans göstermek zorunda hissetmesi ve buna rağmen işten çıkarılması, -Kurumun önce güven veriyor sonra tehdit olarak kendisini tekrar konumlandırması, -Yöneticinin, çalışanı görüşmeye davet etmesi ve görüşmede yönetici, yöneticinin yöneticisi, şirketin iki başkan yardımcısının da olması, -Çalışanı işten çıkartırken yanlış isimle hitap edilmesi, -İşten çıkarılan çalışanın masasını toplamaya yöneticiyle beraber gitmesi, -Çalışan işten çıkarılmasına rağmen bunun yönetimin bir sorunu olmadığı düşüncesinden dolayı yöneticisinden özür dilemek durumunda bulunması ve sorumluluğu kendinde hissetmesi sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.
Developing leaders as symbolic violence: Reproducing public service leadership through the (misrecognized) development of leaders' capitals ¹⁸⁹	Liderlik gelişiminin örgütsel alanda tahakkümü sürdürmenin bir aracı olduğunu ve bunun sembolik şiddet ve sermayeyi kullanarak gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır.	<ul style="list-style-type: none"> -Sürekli mesleki gelişim ve yeniden profesyonelleşmeye yönelik liderlik gelişimi, -360 derece değerlendirme, -Sosyal sermayelerini, iletişim ağlarını geliştirme ve sembolik sermaye ile liderlerin habitusa adaptasyonlarının artacağı iddiası, -Müdürün, üst düzey yöneticilerle ağ kurmanın avantaj sağlayacağını ifade etmesi, -Değişen alanlarda etkili şekilde faaliyet gösterebilmek için ek sermayelere ihtiyaç olduğunu farkında olunması, -Liderlerin, “değişim ajanları” ve “reformcular” olarak ifade edilmesi, -Liderlik gelişimi için seçim, sınıflandırma ve baskı yapılması, -Merkezi olarak uygulanan liderlik gelişiminin, liderlerin rızası ile örgütsel düzeyde sermayelerin gelişimine aracılık etmesi, -Liderlik gelişimi ile kurumsal konumlandırmanın güçlenmesi sağlanması, -Hedeflere ulaşmaya yönelik davranışsal uyumun desteklenmesi sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.
Relational Sociological	Sağlık sektöründe “Performans Sistemi”	-Hekimlerin muayene ettikleri hasta sayısına ve tedavi yöntemine göre ücretlendirilmesi,

¹⁸⁸Russ Vince, Abdelmagid Mazen, “Violent Innocence: A Contradiction at the Heart of Leadership”, *Organization Studies*, 2014, Vol. 35(2), s. 189–207.

¹⁸⁹Michael Tomlinson, Dermot O’Reilly, Mike Wallace, “Developing leaders as symbolic violence: Reproducing public service leadership through the (misrecognized) development of leaders’ capitals”, *Management Learning*, 2013, 44(1), s. 81–97.

<p>Analysis of Symbolic Violence: The Case Study in the Field of Health¹⁹⁰</p>	<p>uygulanmasının sembolik şiddet olarak kabul edilmesi ortaya konmaktadır.</p>	<p>-Hastayı müşteri olarak görmek, -Performansa dayalı ödeme sistemi uygulanması, -Bireysel performans ve organizasyon başarısı için ödüllendirme, -Çalışanların performans sisteminden şikayetçi olması, -Uzun çalışma saatlerini yasalarla desteklemek, çalışma şartlarının insanlık dışı olması, -Çalışanın performans puanının yükselmesinin kurumun performansını arttırması, -Doktorların, çalışma şevkinin kırılması, meslek sevgisinin bitmesi, tükenmişlik sendromu , ağır ve adaletsiz iş yükü ve motivasyon düşüklüğü yaşadıklarını belirtmeleri, -Sisteminin güvenilirliğinin sorgulanması, -Hukuk yoluyla uygulamaların resmileştirilmesi sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.</p>
<p>Symbolic Violence Teachers Experience at Schools¹⁹¹</p>	<p>Öğretmenlerin, yöneticileri ile ilişkilerinde sembolik şiddete maruz kalıp kalmadıklarını, kalıyorlarsa buna sebep olan uygulamaları ortaya çıkarmaktadır.</p>	<p>-Öğretmenlerin, okul müdürünü “kral, patron” olarak tanımlaması ve yasal prosedürleri çok iyi bildikleri, sendika bağlantıları olduğu için uygun açıklamalarla ceza almadıklarını ifade etmeleri, -Müdürlerin okulda otorite olarak algılanması ve eleştirilemeyecek algısına sahip olmaları, -Öğretmenlerin, mesleklerinin eskiden kıymetli olduğunu ama şimdi güvenilmeyen bir hal aldığını belirtmeleri, -Öğretmenlere yüklenen güvenlik görevleri, zaman çizelgeleri, toplantılar, törenler, yönetim kararları, -Okul müdürlerinin eşitsizlik yaratması, öğretmenlerin ders programlarını değiştirmesi, sınıfları dağıtmak şeklinde düzenlemesi, iş yükünü arttırması, ders saatlerini azaltması gibi uygulamalar, -Öğretmenlerin bazılarının psikolojik bozukluklarının, okuldaki konumunun müdürün iki dudağının arasında olduğunun ve müdüre itaat edilmesinin beklendiğinin belirtilmesi, -Müdüre ters düşen bir konuda yasal mevzuatta yer alan “kınama” uygulamasının , zor kullanmanın yapılabileceğinin bilinmesi, -Müdürün iyi anlaşığı öğretmenlerle ayrı toplantı yapması ve diğerlerini dışlaması ve “bunu yapmak zorundasın, yapabilirsin” söylemleri, -Müdürün öğretmenler ders anlatırken kapıyı dinlemesi, öğretmenleri kameradan takip etmesi, anlamadığı öğretmenlere yazılı bildirimde bulunması, öğretmenin “kara listeye” alınması ve kıyafetlerine karşılanması, müdürle farklı görüşte olanların çok sıkıntı yaşaması ve işten ayrılmaya kadar bu sürecin ilerlemesi,</p>

¹⁹⁰Alev Akbal, Aytul Kasapoglu “Relational Sociological Analysis of Symbolic Violence: The Case Study in the Field of Health” , *Reports on Global Health Research*, 2020,3,s.115.

¹⁹¹Süleyman Yıldız, Mithat Korumaz, Aydın Balyer, “Symbolic Violence Teachers Experience at Schools” , *Journal of Economy Culture and Society*, 2021; 63, s. 165-180.

		-Okula giriş çıkış saatlerinin takip edilmesi, öğretmene haber vermeden müdürün derse girmesi, -Müdürün kurum içerisinde kimin ne öğreteceğine kendisinin karar vereceğinin söylenmesi, sembolik şiddet olarak tanımlanmaktadır.
--	--	---

Tablo 1: Literatürde Çalışanlar ve Sembolik Şiddet İlişkisi Üzerine Yapılmış Araştırmalar

Bourdieu sembolik şiddet kavramıyla, belirli bir toplumsal düzen içerisine gömülen, toplumun her kesimindeki insanlar için rol ve görev olarak biçilen ve sorgulama olmaksızın rıza gösterilen şiddeti tanımlamaktadır. Şiddet, kurumlar aracılığıyla sembolik hale gelmektedir ve kurum koşullarının sorgusuz sualsiz kabul edilmesi rıza üretimi ilişkisini ön plana çıkarmaktadır. Semboller aracılığıyla ifade edilen davranış ve düşünceler, rıza ve sembolik şiddete dair bir farkındalık olmadığından rahatlıkla empoze edilebilmektedir. Kurumlarda çalışanların sorgulamadan tahakküme uğramayı kabul etmesinin ve böylelikle sembolik şiddeti meşrulaştırmaya katkı sağlamasının altında yatan sebepler insan kaynakları alanı içerisinde sorgulanabilmektedir. Herhangi bir tahakkümün olmadığı, herkese eşit fırsatlar sunan örgütler yaratmayı amaçlayan eleştirel yönetim çalışmaları, insan kaynakları alanında yapılan uygulamalara müdahale edebilir, değiştirip, dönüştürebilmektedir. Örgütlerde çalışanların maruz kaldıkları sembolik şiddete de tıpkı bu uygulamalar gibi eleştirel yaklaşım sorgulayarak, şiddet formu yok edilerek sağlıklı ilişkilere dönüştürülmesi sağlanabilmektedir.¹⁹²

Bu çalışmada organizasyonel yapı ilişkileri ve insan kaynakları pratiklerine eleştirel perspektiften bakılarak, sembolik şiddet olgusu araştırılmakta; sembolik şiddetin işletmelerde nasıl üretildiği ve iş yerinde çalışanların şiddeti nasıl benimsedikleri, sembolik şiddetin insan kaynakları pratikleri aracılığıyla üretilip üretilmediğini çalışan deneyimleri üzerinden tespit etmek amaçlanmaktadır.

Bu doğrultuda işletmelerin insan kaynakları pratiklerindeki örtük bir gerçeği ifşa etmeye yönelik araştırma yapılarak, sembolik şiddetin, eleştirel kuram perspektifiyle insan kaynakları ve organizasyon alanları temelindeki araştırmalar için önemini ve görünürlüğünü

¹⁹² Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu. "Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?", *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 2022, Cilt:1, Sayı:1, 117-128, s.119.

arttırmak, gömülü kalmış tahakküm yapılarının ortaya çıkartılmasına öncülük etmek, insan kaynaklarının daha özgürlükçü ve çalışan merkezli biçimde düzenlenmesine dikkat çekmek ve çalışanları sembolik şiddet konusunda bilinçlendirmek amaçlanmaktadır.

2.2.Araştırma Soruları

- 1- Sembolik şiddet, işletme organizasyonlarında gözlemlenebilir bir olgu mudur?
- 2- Türkiye’de yer alan organizasyonlarda çalışanlar sembolik şiddete maruz kalıyorlar mı? Eğer kalıyorlarsa, sembolik şiddet en çok hangi olgular üzerinde yoğunlaşıyor ve hangi sembolik şiddet biçimlerini tespit edebiliriz?

Sembolik şiddeti uygulayanlar ve şiddete maruz kalanlar kimler?

- 3- İşletmelerdeki insan kaynakları uygulamaları sembolik şiddeti üreten ve sürdürme mekanizmalar olarak çalışıyor olabilir mi?

2.3. Araştırma Yöntemi

Sosyal bilimlerde araştırma yöntemlerinden biri olan nitel araştırma yöntemi anlam, içerik ve tarih çerçevesine odaklanmaktadır. Olayların ve bağlamların dilini kullanarak, olayları kendi değerler sistemi içerisinde inceleyen nitel yöntem, bir kavrayış sunmak için anlamın yorumlanmasını temel amaç olarak görmektedir.¹⁹³ Nitel araştırmanın ana hedefi neden-sonuç ilişkilerini tespit etmekten çok etmenlerin karmaşık ilişkilerini ortaya çıkartmak ve açıklamaktır.

Bu araştırma fenomenolojik bir çalışma şeklinde tasarlanmıştır. Birçok kişinin bir fenomen veya kavramla ilgili yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını ifade eden fenomenolojik çalışma, ilgili olguya dair büyük resmi görmeyi sağlamaktadır¹⁹⁴ Bu bağlamda, işletmelerde gerçekleşen sembolik şiddetin tespiti ve anlaşılmasına katkıda bulunmak amacıyla, çalışanların sembolik şiddete maruz kalıp kalmadıkları, kalıyorlarsa şiddetin hangi olgular

¹⁹³ David Marsh, Gerry Stoker, *Theory and methods in political science*, Basingstoke: Palgrave Macmillan,2010, s.255-256.

¹⁹⁴ John W. Creswell, *Nitel Araştırma Yöntemleri : Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Ankara : Siyasal Kitabevi, 2013.s.77.

üzerinden uygulandığı ve bu noktada insan kaynaklarının rolünün ne olduğu, nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik araştırma ile incelenecektir.

2.3.1. Araştırmanın Örnekleme

İnsanların özgürleşmesi, sosyal dönüşüm, tahakküm, insani yönetim uygulamaları gibi temel temaları içeren eleştirel perspektifle ele aldığımız araştırmanın analiz birimi olarak bireyler kabul edilmektedir. Bu tez çalışmasında, çalışmanın araştırma sorularına cevap verebilecek Türkiye’de özel sektörde faaliyet gösteren kurumsal işletme organizasyonlarında çalışan beyaz yakalı çalışanlar incelenmiştir. 21 farklı kurumsal işletmede çalışan, 34 beyaz yaka ile görüşme sağlanmıştır. Görüşmeler 40 gün boyunca toplamda 46 saat sürmüştür. Örneklem grubumuzu otomotiv, kimya, havacılık, yazılım, sigorta ve finans sektörü çalışanları oluşturmaktadır.

2.3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Nitel araştırmalarda olgu veya olayları, gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya koymak için veri toplama yöntemi olarak doküman analizi, gözlem ve görüşme yöntemleri kullanılmaktadır.¹⁹⁵ En sık kullanılan nitel yöntem ise görüşmedir. İnsanların bakış açılarını, duygularını, deneyimlerini, değerlerini ve algılarını ortaya koymak için kullanılan ve oldukça güçlü bir yöntem olan görüşmenin, gözlem ve yazılı dokümanlardan elde edilen verilerle desteklenmesiyle yapılan araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği artmaktadır.¹⁹⁶

Katılımcıların üzerinde durulan olguyu tanımladıkları ve yaşadıkları deneyimleri betimledikleri bir araştırma deseni olan fenomenolojik araştırmada veriler ancak derinlemesine görüşmeler yolu ile mümkün olmaktadır.^{197 198} Bu çalışmada da veri toplamak

¹⁹⁵ Zeki Karataş, “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 1 (2015), ss. 69.

¹⁹⁶ Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık,2008,s.40-41.

¹⁹⁷ John W.Creswell *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, (S. B. Demir, Çev.), Ankara: Eğiten Kitap, 2014,s.14.

¹⁹⁸ Michael Q. Patton,*Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi,2014,s.104.

için derinlemesine görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Sembolik şiddet konusunda yapılmış çalışmalar incelenerek olguyu tespit etmeye yönelik yarı yapılandırılmış görüşme soruları belirlenmiş ve beyaz yaka çalışanlarla yüz yüze görüşme sağlanmıştır. Araştırma sorularını aydınlatılmak için yapılan saha araştırmasında, yüz yüze görüşülebilir, tekrar ulaşılabilir ve gönüllü beyaz yaka çalışanlarla görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılardan alınan cevaplar birbirini tekrar etmeye başladığı anda yeni bilgilerin çok az olduğu veya hiç olmadığı bir noktaya geldiğinden veri doygunluğuna ulaşılmıştır.¹⁹⁹ Katılımcıların bakış açılarının tam anlaşıldığı aşamada doyum noktasına ulaşıldığından, veri toplamaya son verilmiştir.²⁰⁰

Bursa, İstanbul ve Eskişehir’ de toplam 34 görüşme yapılmıştır ve görüşmeler 60-90 dakika arasında sürmüştür. Katılımcıların belirlenmesi aşamasında araştırılan konu hakkında bilgi verilerek, çalıştıkları kuruma, kişisel bilgilere ait hiçbir veri talep edilmediği, aynı zamanda edinilen verilerin kimse ile paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Kişilerin deneyimlerini, duygularını ve düşüncelerini ifade etmesini gerektiren bir konu olması sebebiyle 5 katılımcı psikolojik olarak zorlandığını, 2 katılımcı da çalıştıkları kurumla ilgili daha fazla konuşmayı tercih etmediklerini ifade ederek görüşmeye devam etmek istememişlerdir. Buna bağlı olarak katılımcıların 7’si araştırma dışında bırakılmış ve 27 katılımcı ile yapılan görüşmeler değerlendirmeye alınmıştır.

2.3.3. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemi

Bu tez çalışmasında, saha araştırması boyunca katılımcılar ile yapılan görüşmelerden elde edilen veriler yazılı metine dönüştürülmüş ve profesyonel bilgisayar destekli nitel veri analizi programı olan N Vivo 12’den yararlanılarak analiz edilmiştir.

Elde edilen verilerin satır satır analiz edilerek kodlanmasının, belirlenen cümlelerin araştırma bağlamındaki boyutlarının ve temalarının ortaya konulmasında önemli oldukları belirtilmektedir.²⁰¹ Bu çalışmada, görüşme verilerinin kodlanması sürecinde araştırmacının

¹⁹⁹ E. Namey, G. Guest, K. McKenna, M.Chen, “Evaluating bang for the buck: a cost-effectiveness comparison between individual interviews and focus groups based on thematic saturation levels”, *Am J Eval*, 2016, 37(3), s.425-440.

²⁰⁰ B. Saunders, J. Sim, T. Kingstone, S. Baker, J. Waterfield, B. Bartlam, “Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization”, *Qual Quan*, 2018, 52(4), s.1893-1907.

²⁰¹ Kathy Charmaz, *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*, London: Sage Publication, 2006.

zihnindekilerden ziyade katılımcıların eğilimlerinin belirlenmesine daha yakın sonuçlar elde edilebilmesi için tümevarımsal bir yol izlenmiştir. Ham veriler tezin yazarı tarafından tekrar tekrar okunmuş, verilerin kodlanmasına ilk olarak açık kodlamalarla başlanmış ve ardından alt kodlarla bir araya getirilmiştir. Kodların belirlenmesinin ardından araştırma sorununa yönelik temalar oluşturulmuştur, NVivo programında modellenmiş ve yorumlanmıştır. Fenomenolojik analizde kişilerin konuşmalarıyla , düşünce ve duygusal durumu arasında bir bağlantı zincirinin varsayılması gerekçesiyle²⁰² bu çalışmada kodlardan temalara doğru gidilirken ²⁰³ tarafından belirtilen tema inşa süreci esas alınmış ve katılımcıların kendi kullandığı kelimeler (in vivo code) kullanılmıştır.

Yürütülen saha araştırması kapsamında NVivo programıyla, yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin, araştırma sorularına cevaplar bulabilmek için kodlanarak parçalarına ayrılması ve temalarla yeniden birleştirilmesine ek olarak başka bir nitel veri analiz yöntemi olan betimsel analizde kullanılmıştır. Betimsel analizle katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntı yapılarak, araştırma konusu olan fenomene yönelik çarpıcı bulgular belirlenen temalar bağlamında değerlendirilmiştir.

2.4 Araştırma Bulguları

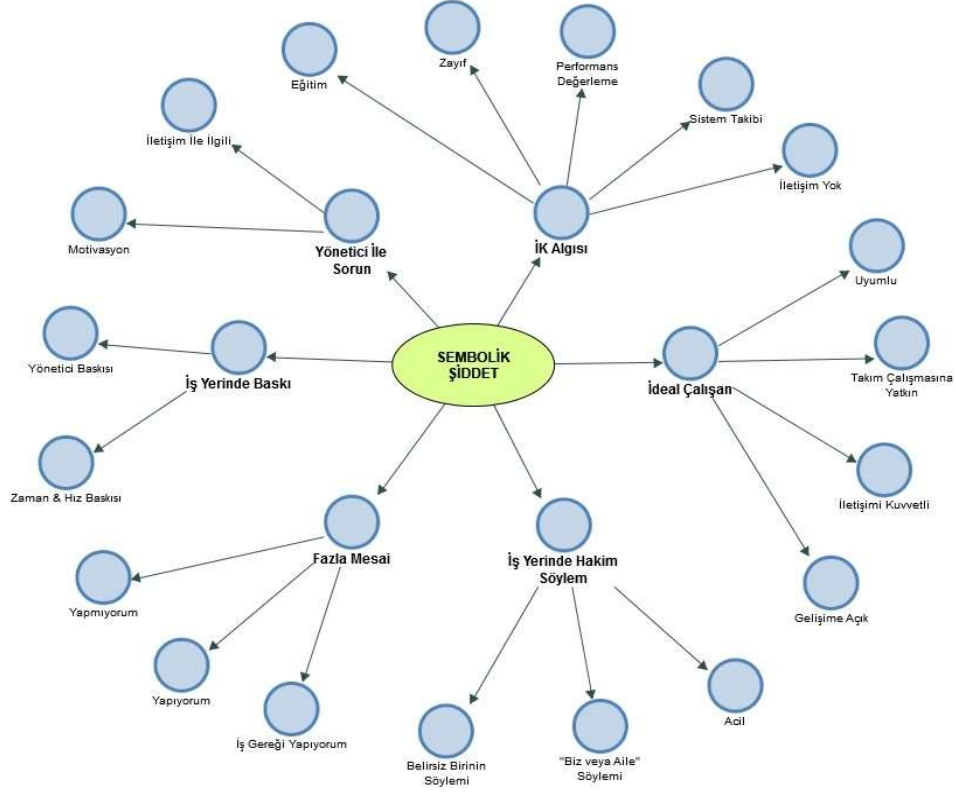
Araştırmanın bu bölümünde saha araştırması kapsamında, işletme organizasyonlarında beyaz yakalı çalışanlar ile yapılan görüşmelerden elde edilen sembolik şiddete ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların ifadelerinin analizi ile elde edilen kod ve alt kodların şematize edilerek sunumunun yanı sıra, betimsel analiz de gerçekleştirilmiş ve ilgili kodları içeren ifade örnekleri de bulgu olarak paylaşılmıştır.

Tamamı kurumsal firmalarda çalışan ve en az 10 yıllık iş tecrübesine sahip olan katılımcılarla yapılan görüşmelerde sıklıkla tekrar eden veriler, ifade edildiği şekilde değerlendirilerek oluşturulan modelde “ iş yerinde baskı”, “iş yerinde hakim söylem”, “insan kaynakları algısı”, “fazla mesai”, “ideal çalışan” ve “yönetici ile sorun” şeklinde sembolik şiddetin

²⁰² Jonathan Smith, Mike Osborn, “Interpretative Phenomenological Analysis”, In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*, Thousand Oaks: Sage,2003,s.54.

²⁰³ John W. Creswell, *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fourth Edi). Boston: Pearson Education,2012,s244.

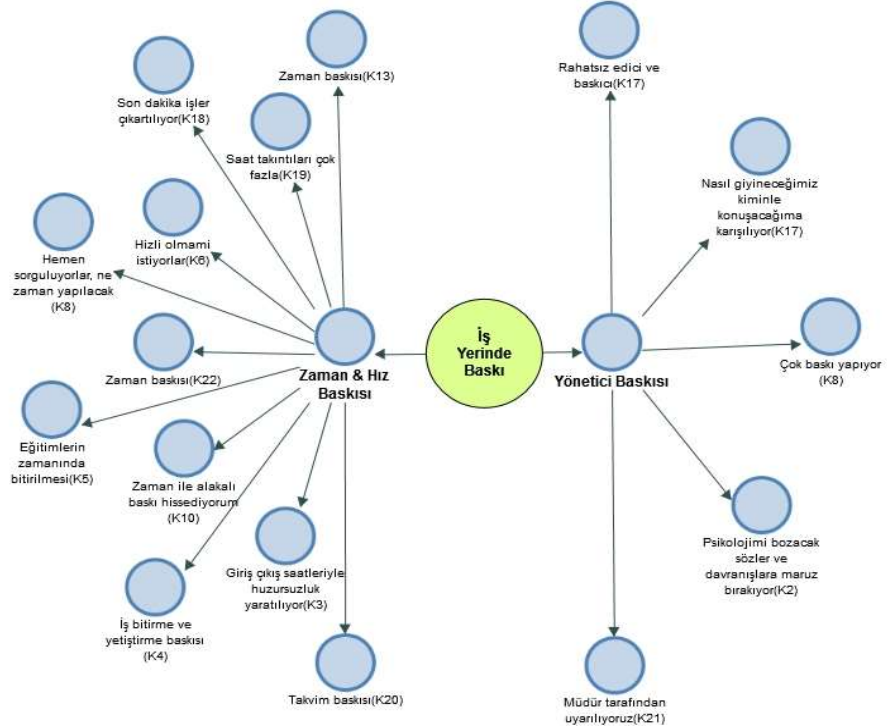
temaları belirlenmiş ve temalara ilişkin kodlar Şekil 1’de gösterilmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda 6 tema, 19 kod ve 116 alt koda ulaşılmıştır. Her temaya ait kodlar ve alt kodlar ise aşağıda açıklanmıştır.



Şekil 1- Sembolik Şiddet Tema-Kod Modeli

2.4.1 İş Yeriinde Baskı Temasına İlişkin Bulgular

Sembolik şiddeti oluşturan temalardan biri olarak belirlenen “iş yerinde baskı” , “yönetici baskısı” ve “zaman, hız baskısı” olarak kodlanmıştır. Katılımcıların paylaştığı deneyimlerin değerlendirilmesiyle 5 kişinin yöneticileri tarafından baskıya uğradıkları, 11 kişinin ise iş yerinde zaman ve hız baskı yaşadıkları belirlenmiştir. “Yönetici baskısı” ve “zaman, hız baskısı” kodlarının alt kodları da, kodları oluşturan katılımcının ait sayı ile beraber Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2- İş Yerinde Baskı Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli

Katılımcıların iş yerinde karşılaştıkları baskı türlerini belirlemek için yapılan değerlendirmede “takvim baskısı”, “iş bitirme ve yetiştirme baskısı”, “giriş çıkış saatleriyle huzursuzluk yaratılıyor”, “ zaman ile alakalı baskı hissediyorum”, “eğitimlerin zamanında bitirilmesi”, “zaman baskısı”, “hızlı olmamı istiyorlar”, “hemen sorguluyorlar ne zaman yapılacak”, “son dakika işler çıkarılıyor”, “saat takıntıları çok fazla” şeklindeki ifadelerle oluşturulan alt kodlarla, zaman ve hız baskısının ağırlıklı olarak yaşandığı ortaya konulmuştur. Betimsel analize imkan veren ifade örnekleri aşağıda yer almaktadır:

“Genellikle farklı insanların sorumluluklarının takip edilmesi ve/veya tamamlanmasının bana vazife olarak verilmesi, bunların tamamlanması ile alakalı bir baskı yaşıyorum. Bu konu ile alakalı tartışmaya girdiğimde konunun uzatılmaması ve bu işin yapılması gerektiği

söylenip konu kapatılıyor. Ayrıca, konu özelinde de zaman ile alakalı baskı hissediyorum.”(K10)

“İşle alakalı insanlar talepte bulununca hemen sorguluyorlar. Ne zaman yapılacak, ne zaman bitecek gibi bu beni strese sokuyor, çalışanlardan geliyor bu talep. Çok hızlı iş çıkarma var bizde, ona hemen cevap vermek istemek beni strese sokuyor.”(K8)

Metinlere bakıldığında yönetici baskısından daha sık yaşanan zaman ve hız baskısının, çalışanlar üzerinde stres yarattığı görülmektedir. Hep daha hızlı olunmasıyla beraber işin doğru şekilde yapılması talep edilmekte ve sürekli “ne zaman biter”, “bitmesi lazım” ya da “o iş ne oldu” sorularıyla çalışanlar rahatsız edilmektedir. Şekil 4’te yer alan “iş yerinde hakim söylemler” teması altında yer alan “acil” alt kodunu oluşturan ifadeler de aslında zaman ve hız baskısının ön plana çıkartılmasını sağlamaktadır.

Katılımcılardan bir kısmı da “müdür tarafından uyarılıyoruz”, “çok baskı yapıyor”, “psikolojimi bozacak sözler ve davranışlara maruz bırakıyor”, “rahatsız edici ve baskıcı”, “nasıl giyineceğimize, kiminle konuşacağımıza karışılıyor” gibi söylemlerle alt kodlarını oluşturduğumuz, yönetici baskısını belirtmişlerdir.

Yöneticileri tarafından baskıya uğradıklarını düşünen katılımcıların öne çıkan ifadeleri ise aşağıdaki gibidir

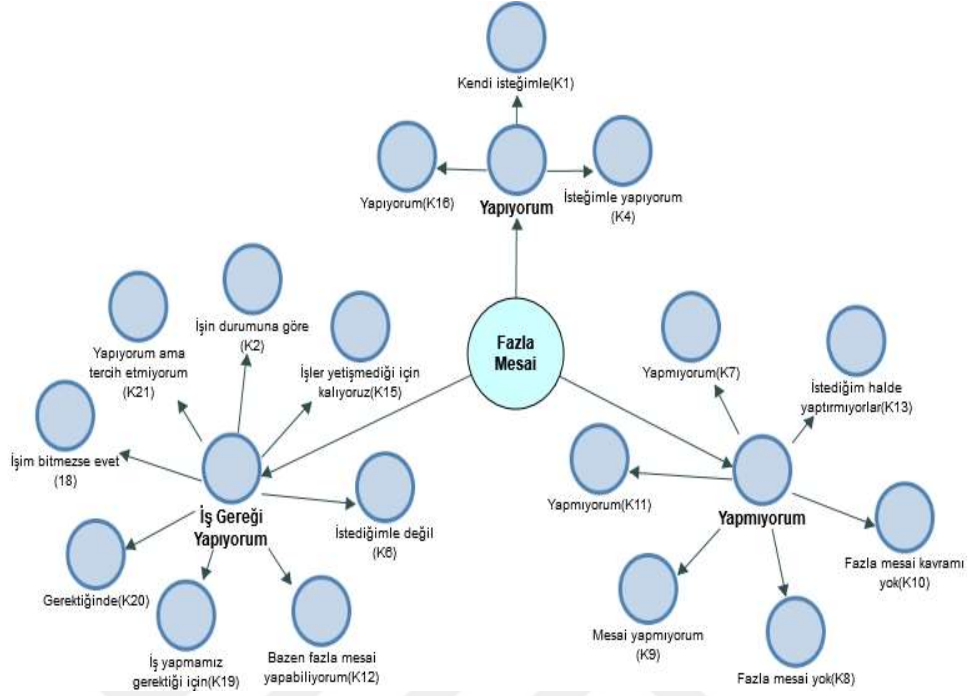
“Tehlikeli virüs gibi sürekli yöneticimin uygunsuz yersiz söz, tutum veya davranışları, psikolojik ve duygusal baskı kurması, ekibin diğer üyeleriyle kıyaslaması güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına maruz kalıyorum. Başarılı bir iş çıktığında ekip alkışlanıp, başarı ekip işidir vurgusu yapılıp, farklı bir işte yeterli başarı sağlanmayınca veya geri dönüşleri beklenenden düşük olunca bu sefer kurban aranıyor. Yöneticim bir günde 10 duygu içerisine sokuyor. Uyarılarını bağırarak ve kıyaslama yaparak veriyor. Her zaman buna ben maruz kalmasam da diğer ekip arkadaşlarıma yapıldığında aynı ortamda bunları duyuyor olmak, görmek bile rahatsızlık verici.”(K2)

“İş yerinde nasıl giyineceğimiz, kiminle konuşacağımıza karışılıyor, şirket sahibi lacivert sevmiyor diye çalışanların o renk giymesi istenmiyor, o renk arabası olan çalışana arabasını bile sattırdılar.”(K17)

Çalışanların yöneticileri ile yaşadıkları sorunlara verdikleri cevaplara bakıldığında, yöneticilerin çalışanların kişisel tercihlerine müdahale etmesi, onlara kendilerini değersiz ve huzursuz hissettirecek davranışlarla yaklaşması aslında iş hayatında profesyonel olmadıklarını ve kurum içi pozisyonlarının gücünü kullanarak sergiledikleri davranışlarla çalışanlarda baskıyla, memnuniyetsizlik yarattıklarını ortaya koymaktadır. Çalışanlar üzerinde yönetici davranışları ve hız/zaman söylemi üzerinden yaratılan baskı, tipik bir sembolik şiddet örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Hızlı davranma, işleri zamanında yetiştirme, işin bir gereği olarak kabul edilen ve doğallaşan bir baskı türü olarak çalışmaktadır.

2.4.2 Fazla Mesai Temasına İlişkin Bulgular

Fenomen olguyu oluşturan temalardan biri olan fazla mesai uygulamasına yönelik katılımcı verilerinin analizinden 6’sı yapmıyorum, 3’ü yapıyorum, 8’i ise iş gereği yapıyorum kodlarının ve alt kodlarının oluşturulmasını sağlamıştır. Model, Şekil 3’de gösterilmiştir.



Şekil 3- Fazla Mesai Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli

“Fazla mesai” temasına ilişkin veriler incelendiğinde, “yapıyorum” kodunun alt kodları olarak “kendi isteğimle yapıyorum”, “yapıyorum”, “isteğimle yapıyorum” belirlenmiştir. “fazla mesai yok”, “mesai yapmıyorum”, “fazla mesai kavramı yok”, “yapmıyorum” ve “istediğim halde yaptırıyorlar” alt kodları ise “yapmıyorum” kodu olarak atanmıştır ve mesai yapmak istediği halde yapamayan bir çalışan tarafından şöyle ifade edilmiştir: *“Fazla mesai yapmıyorum, istediğim halde yaptırıyorlar. Şirket mesai ödemek istemiyor.” (K13)*

Kodlardan bir diğeri olan “iş gereği yapıyorum” kodunun alt kodları “yapıyorum ama tercih etmiyorum”, “işim bitmezse evet”, “gerektiğinde”, “iş yapmamız gerektiği için”, “bazen fazla mesai yapabiliyorum”, “isteğimle değil”, “işler yetişmediği için kalıyoruz”, “işin durumuna göre” şeklinde belirlenmiştir. “İş gereği yapıyorum” kodunda öne çıkan ifadeler şöyle olmuştur:

“Bazen fazla mesai yapabiliyorum. Fakat bunu genellikle kendi isteğimle yapıyorum üstümdeki iş yükünden dolayı yetiştiremediğim işlerim oluyor.” (K12)

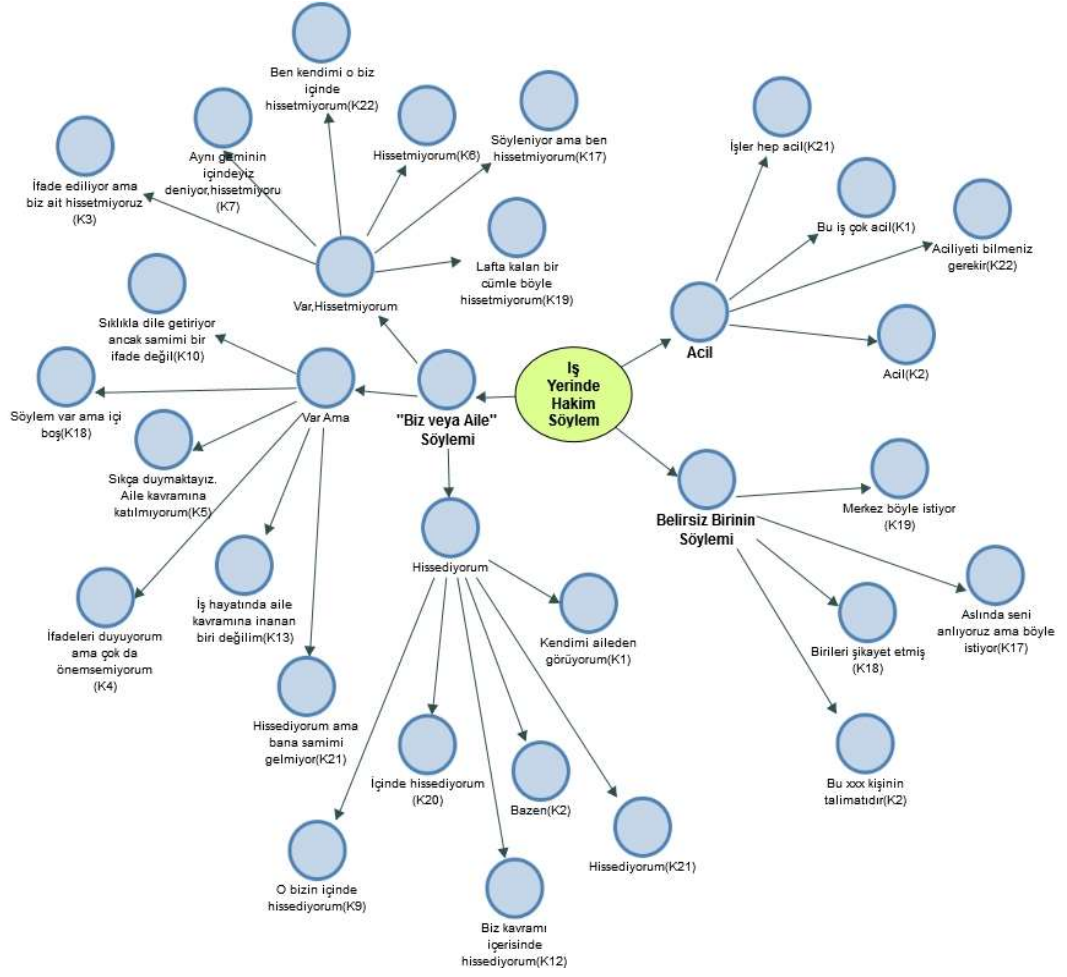
“Yapıyoruz gerektiğinde, takvim önemli bizim için onu esnetemiyorsun. İş başlangıcı gecikiyor ama hedef tarih değişmiyor o yüzden kalıyoruz, mavi yakaya var beyaz yakaya yok. Manevi tatminle çalışıyor beyaz yaka daha çok .” (K20)

“Yapıyorum ama para vermediği için tercih etmiyorum, bazen iş gereği zorunluluksa yapıyorum.” (K21)

Yukarıda yer alan ifadeleri ele aldığımızda; fazla mesai uygulamasının işletmeler tarafından aslında tercih edilmediği, mesaiye kalmamanın işlerin zamanında bitirildiği anlamına gelmesinden dolayı bir başarı olduğu fark edilmektedir. İşleri yetiştirmek zorunluluğundan dolayı mesaiye kalınması hem çalışan üzerindeki zaman ve hız baskını arttırmakta hem de kurumlar istemediği ve maddi karşılığı olmadığı için çalışan tarafından ekstra iş yükü olarak düşünülerek gönülsüz iş yapmaya sebep olmaktadır. Çalışanların “kendi istekleri” ile mesaiye kaldıklarını belirtmeleri ve karşılığında herhangi bir ücret almadığı halde bu durumu doğallaştırmaları, sembolik şiddete uygun bir zemin yaratmaktadır. Bu kabuller, işlerin yetişmesi için çalışanın zamanından fedakarlık beklentisinin bir sembolik şiddete dönüşmesine yol açmaktadır.

2.4.3 İş Yerinde Hakim Söylem Temasına İlişkin Bulgular

Organizasyonlarda sıklıkla kullanılan ifadelerden oluşturduğumuz “iş yerinde hakim söylemler” temasında sembolik şiddet yaratabilecek “acil”, “belirsiz birinin söylemi”, “biz veya aile söylemi” kodları belirlenmiştir. Katılımcılardan 4 kişi acil ifadesinin, 4 kişi belirsiz birinin söyleminin olduğunu, 18 kişi ise farklı ifadelerle biz veya aile söyleminin sıklıkla kullanıldığını belirterek alt kodların oluşmasını sağlamıştır. Hakim söylemlere ait kod ve alt kodlar Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4- İş Yerinde Hakim Söylem Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli

İş yerinde hakim söylem temasının kodlarından biri olan “acil” kodu, sıklıkla tekrar eden ifadelerden yola çıkılarak “acil”, “aciliyeti bilmeniz gerekir”, “bu iş çok acil”, “işler hep acil” şeklinde alt kodlara ayrılmıştır. Burada dikkat çekici ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“Aciliyeti bilmeniz gerekir, siz yetkilisiniz aciliyeti önceden bilip gerekli tedbiri almanız gerekir.” (K22)

“İşler hep acil, hep çok önemli iş var, herkesin işi hep acil.” (K21)

Kurumlarda yapılan ya da yapılması gereken işlerin “acil” olarak tanımlanması çalışanların ekstra çabuk hareket etmesini sağlayacağı veya yönetimin, işlerin planlamasını zamanında ve doğru şekilde yapmamasından kaynaklı oluşabilecek zararı önlemek adına sorumluluğu çalışana yüklediği için tercih edilmektedir. Acil kelimesi sıklıkla kullanıldığı zaman aslında çalışanlar için normalleşmekte ve beklenen baskıcı etkiyi göstermemektedir.

Bir diğer kod olarak belirlediğimiz “belirsiz birinin söylemi” ise “merkez böyle istiyor”, “aslında seni anlıyoruz ama böyle istiyor”, “birileri şikayet etmiş”, “bu xxx kişinin talimatıdır” alt kodlarıyla oluşmuştur. Katılımcıların ifadelerden öne çıkanlar şöyledir:

“Birileri şikayet etmiş, birileri gelmiş sizi yerinizde bulamamış, laf oluyor. Aidiyet duygusu yok burada, kimse işini benimsemiyor. Bu birileri kim hiç öğrenemedik.” (K18)

“Merkez böyle istiyor, ben söylemiyorum merkez dedi.”(K19)

Çalışanla iletişim kuran kişilerin söylemek, talep etmek veya eleştirmek istedikleri konuları kimliği belirsiz kişilere atfederek dile getirmesi kişiyi tedirgin etmektedir. Söylemin aslında kime ait olduğunu bilmeyen çalışan, herkesten şüphe duyarak, tedirginlik yaşamaktadır. Konunun merkeze ait olduğunun ifade edilmesi ise çalışanın karşı çıkılamaz, sorgulanamaz ve mecburen yapılacak bir durumla karşı karşıya olduğunu ifade etmektedir.

“Biz veya aile söylemi” şeklinde belirlediğimiz diğer bir kodu da, “var ama”, “var hissetmiyorum” ve “hissediyorum” alt kodlarıyla tanımlanmıştır. . Fakat katılımcıların cevaplarının çok büyük bir kısmı bu söylemin ilgili işletmede hakim olduğunu belirtmektedir. Öte yandan biz ve aile söylemi birçok farklı biçimde tanımlandığı için alt kodlar da daha detaylı olarak tanımlanmıştır. Çalışanların neredeyse hepsinin duyduğu bu koda ait söylemlerden en dikkat çekici olanlar aşağıdaki gibidir

“Biz diye tanımlıyorlar, lafta kalan bir cümle böyle hissetmiyorum kurum içinde, kendimi kurumun bir parçası görüyorum ama biz olarak görmüyorum.”(K19)

“Söyleniyor ama öyle bir şey yok ben hissetmiyorum, hep güç gösterisi sen çalışan o patron bunu böyle bil ona göre davran ifadesi var. Sen değerli değilsin orada , bugün varsın yarın yoksun çok önemli değil. Bugün terfi verilir yarın senden alınır başkasına verilir.”(K17)
şeklindeki ifadeler “var, hissetmiyorum” alt kodunda yer almaktadır.

“Her kurumsal şirket gibi, bizde de “biz” kavramı sıklıkla dile getiriliyor. Ancak bu kavram sadece şirketin çıkarına olan konularda gündeme gelip, çalışan çıkarına olan konularda şirket politikasının “siz” ve “biz” olarak ayrıldığını hissetmek zor olmadığından samimi bir ifade gibi hissettirmiyor.”(K10)

“Biz bir ekibiz cümlesini sıkça duymaktayız. Aile kavramına katılmıyorum fakat bazı işler ekip olarak yapılmalıdır. Bu noktada ekip ruhu da önemlidir. Aile değil fakat ekip, takım cümlelerine katılabilirim.”(K5)

“Profesyonel hayatta “biz” kavramına çok inanmıyorum. Bu tarz ifadeleri duyuyorum ama çok da önemsemiyorum. “Biz” zor zamana kadardır, benim ailem zaten var kişisel hayatımda.” (K4)

“Kesinlikle çok fazla kullanılıyor, biz bir aileyiz gibi söylemler kullanıldığında içimden gülmek geliyor. İş hayatında aile kavramına inanan biri değilim” (K13)

“Bir aileyiz veya bir takımız gibi söylemler sıkça kullanılıyor. Ben de kendimi bu "biz" kavramı içerisinde hissediyorum ve birlikte çalıştığımız insanlarla güçlü bir bağ hissediyorum.” (K12)

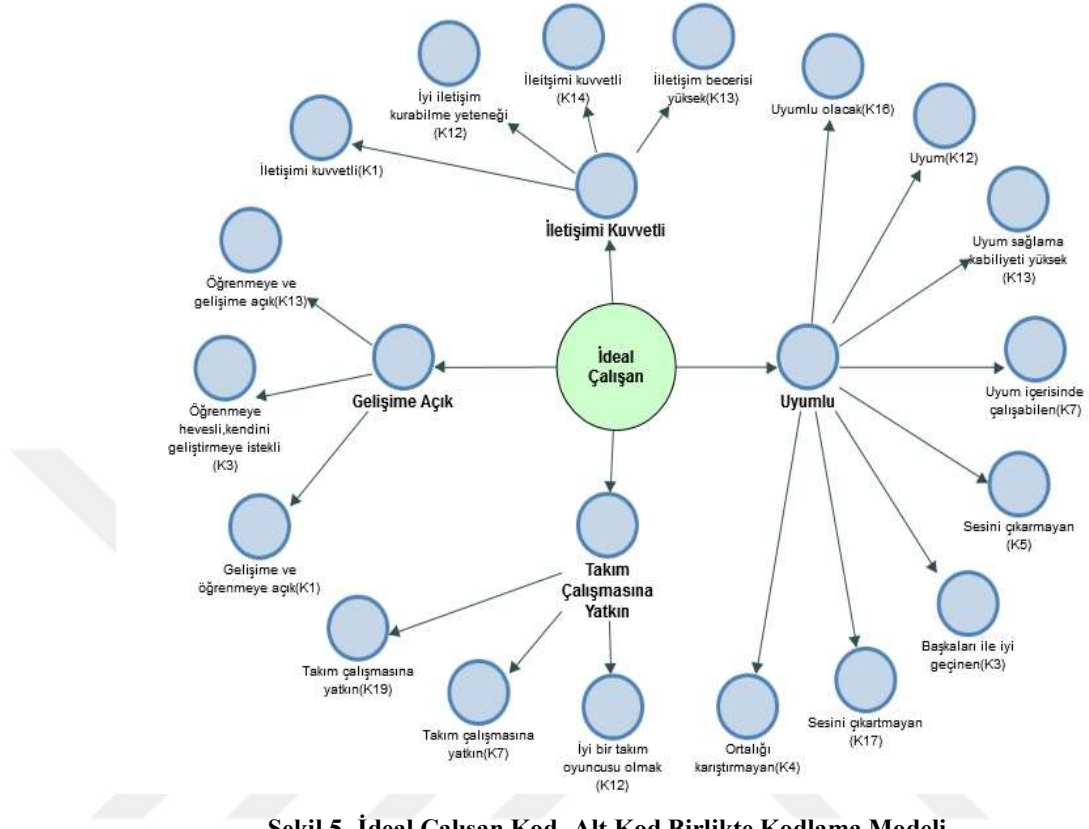
“Evet hep biz ifadesi var, çok dikkat ediyorlar önemli bir konu biz ifadesi. Evet kendimi bizim içinde hissediyorum 10 yıl önce sorsan hayır derdim ama yönetim ve yaklaşım değişti şimdi hissediyorum.”(K20)

“Her şey de biz yaptık takım olarak yaptık, takım olarak başarısız olduk, diye ifade edilir. Hep biz olarak ifade edilir. Kendimi o bizin içinde hissediyorum” (K9) ifadeleri “hissediyorum” alt kodunu oluşturan bazı katılımcı cevaplarıdır.

İşletmelerin biz veya aile söyleminin olduğunu ve kendisini bu aileden hisseden çalışanların yanında, kendisini bu aileden hissetmediğini belirten katılımcılar da olmuştur. Fakat en dikkat çekici veriler “var, ama” kodunda yer almaktadır. Çalışanlar, çalıştıkları kurumlardaki biz veya aile söylemini komik bir ifade olarak değerlendirmektedir. Aile, kişilere benimsenebilir, sıcak, samimi, olduğu gibi kabul edilebilir kişilerden oluşan bir ortamı yansıttığı için işletmeler tarafından sıkça kullanılarak, çalışanların çalıştıkları kurumu daha çok benimsemeleri amaçlanmaktadır. Ailenin, kişinin özel hayatıyla ilgili bir kavram olduğu ve çalışılan kurumun aile olarak ifade edilebilecek bir özelliği olmadığı belirtilmekte ve aile ifadesinden çok takım, ekip kavramlarının kullanılmasının daha uygun ve inandırıcı olduğu savunulmaktadır. Kurumsal bazı şirketlerde de bu değişimin olduğu ekip kavramının ön plana çıkartılmaya başlandığı belirtilmiştir. Bunun yanında kurumların çıkarları doğrultusunda hareket ettiği ve “biz” olarak kavranması istenen çalışanlar ve yönetimin, çıkarlarının çatıştığı noktada siz, biz olarak ayrılacağına inanılmaktadır. Bu bulgular da yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ayrım ve gerginliği ve dolayısıyla farklı habitusları işaret etmektedir. Bu farklılık, söylemde “biz” kavramının eylemde bireysel kararlara dönüştüğünü ve sembolik şiddet yaratmaya uygun bir gerilimi yarattığını göstermektedir.

2.4.4 İdeal Çalışan Temasına İlişkin Bulgular

Sembolik şiddetin insan kaynaklarının yarattığı ideal çalışan profili üzerinden uygulanıp, uygulanamayacağını araştırmak üzere sorduğumuz görüşme sorunlarından elde ettiğimiz cevaplara göre ideal çalışan profilinde gelişime açık olmak 3 katılımcı, iletişimi kuvvetli olmak 4 katılımcı, takım çalışmasına yatkın olmak ise 3 katılımcı tarafından belirtilmiştir. Bunların yanında dikkat çekici olarak 8 katılımcı, çalışanların kurum içerisinde uyumlu hareket etmesinin önemli olduğu ifade etmiş ve katılımcı söylemleri Şekil 5’te gösterildiği gibi ideal çalışan temasının kod ve alt kodlarını oluşturmuştur.



Şekil 5- İdeal Çalışan Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli

“İdeal çalışan” temasının kodlarını oluşturan “gelişime açık”, “takım çalışmasına yatkın” ve “iletişimi kuvvetli” alt kodlarından birer katılımcı ifadesine yer verilmiştir:

“Öğrenmeye ve gelişime açık, liderlik özelliklerinden ziyade uyum sağlama kabiliyeti yüksek, iletişim becerisi yüksek ve inisiyatif almak yerine sorumluluklarını yerine getirecek kişiler olduğuna inanıyorum” (K13) “iletişimi kuvvetli” ve “gelişime açık” alt kodunda, “İyi bir takım oyuncusu olmak ve işbirliği yapabilme becerisi önemlidir” (K12) ifadesi ise “takım çalışmasına yatkın” alt kodunda yer alan katılımcı ifadelerinden biridir.

İdeal çalışan profili tanımlanmasına verilen cevaplarda tekrar eden “uyumlu” kodu ise “uyumlu olacak”, “uyum”, “uyum sağlama kabiliyeti yüksek”, “uyum içerisinde çalışabilen”, “sesini çıkarmayan”, “başkalari ile iyi geçinen”, “ortalığı karıştırmayan” alt kodları ile ilişkilendirilmiştir. Öne çıkan ifadeler ise şöyle olmuştur:

“Aynı zamanda sesini çıkarmayan profiller de tercih edilir, bu profile uymuyorum. Fikirlerimi söylemekten çekinmem, açıkça ifade edebilirim.” (K5)

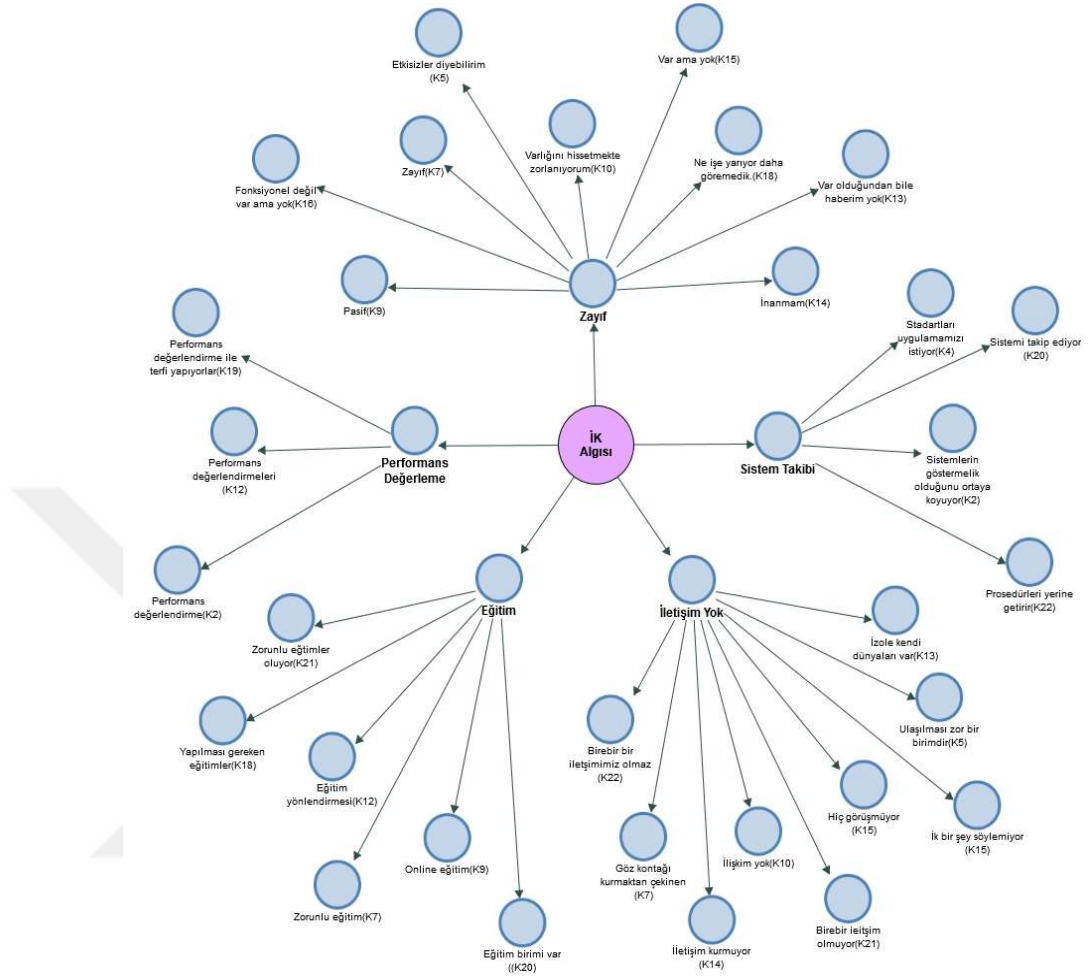
“Sesini çıkartmayan çalışan, uygun değilim ben stresle çalışmam ayrılacağım.” (K17)

“Firmaya bağlı, ortalığı karıştırmayan, anlayışlı bir profil.” (K4)

Yukarıda yer alan ifadelere bakıldığında, gelişime açık, takım çalışmasına yatkın, iletişimi kuvvetli gibi genel olarak işletmelerin tercih ettiği özellikler yanında farklı olarak uyumlu olmak tercih edilmektedir. Sorun çıkartmayan, sesini çıkartmayan çalışanlarla kurumlar, var olan sistemlerinin sorgulanmadan sürdürülebilirliklerini sağlamaya çalışmaktadır. Aslında burada amaç problem yaratmadan, düzenin bir parçası olabilmektir. Sorgulamak ve eleştirmek, değişim gerektirebilir ama genel olarak işletmeler sistemin devam etmesinden yana olmaktadır. Uyumlu olmak kodu, net biçimde organizasyonel ilişki ve beklentilere uygun davranmak yani mevcut tahakküm ilişkilerine doğal biçimde uymak yönündeki talebi ortaya koymaktadır. Uyumlu olmak ifadesi, ideal çalışanı tanımlayıcı bir ifade olarak tipik bir sembolik şiddet söylemine işaret etmektedir.

2.4.5 İnsan Kaynakları Algısı Temasına İlişkin Bulgular

Sembolik şiddeti oluşturabilecek temalardan bir diğeri olan “insan kaynakları algısı”, katılımcı görüşmeleri sonucunda “performans değerlendirme”, “eğitim”, “sistem takibi”, “iletişim yok” ve “zayıf” şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılar arasında en çok tekrar eden veriler 9 kişinin ifadeleriyle insan kaynaklarının “zayıf” ve “iletişim yok” olarak kodlanmasını gerektirmiştir. 4 katılımcı insan kaynaklarının sistemi takip ettiğini, 3 katılımcı performans değerlendirme yaptığını, 6’sı eğitim uygulamalarıyla ilgilendiğini belirterek kod ve alt kodların Şekil 5’ te yer aldığı gibi modellenmesini sağlamıştır.



Şekil 6- İnsan Kaynakları Algısı Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli

“Performans değerlendirme” kodu, “performans değerlendirme ile terfi yapıyorlar”, “performans değerlendirmeleri”, “performans değerlendirme” alt kodlarından ve “eğitim” kodu ise “zorunlu eğitimler oluyor”, “yapılması gereken eğitimler”, “eğitim yönlendirmesi”, “zorunlu eğitimler”, “online eğitimler”, “eğitim birimi var” alt kodlardan oluşmaktadır, incelendiğinde ise ele alınan ifadelerden bazıları:

“İnsan kaynakları departmanı genellikle işe alım süreçleri, performans değerlendirmeleri, eğitim ve gelişim programları gibi konularda bana yönlendirmelerde bulunuyor.”(K12)

“Zorunlu eğitimler oluyor, onu yapmazsak insan kaynakları uyarıda bulunuyor.”(K21)

“Sistem takibi” kodunu oluşturan, “standartları uygulamamızı istiyor”, “sistemi takip ediyor”, “prosedürleri yerine getirir” ve “sistemlerin göstermelik olduğunu ortaya koyuyor” alt kodlarında öne çıkan katılımcı ifadeleri ise şöyledir:

“İk sistemi takip ediyor, kendi bir şey yapmıyor.” (K20)

“Örneğin;360 derece değerlendirme sistemi uygulanan bir kurumda bir sene çok iyi not almışken, diğer sene şimdi sıra diğer kişide deyip notun düşük verilmesi sistemin adil olarak işletilmediğine bir örnektir. Bu durum İk ile görüşüldüğünde, esasında her şeyin önceden belli olduğu sistemlerin kimi kurumlarda sadece göstermelik olduğunu ortaya koyuyor ve sonucu değiştirmiyor.” (K2)

“Prosedürleri yerine getirir. İk, başka birşey yapmaz, yönetici ile irtibat kurar çalışanlarla değil.”(K22)

Yukarıda yer alan ifadelere bakıldığında, insan kaynaklarının performans değerlendirme sisteminde var olduğu ve çalışanlara yapılması gereken eğitimleri aktardığı ve takip ettiği anlaşılmaktadır. Bunlarla beraber insan kaynaklarının aslında prosedürleri uyguladığı, yaptığı performans değerlendirmeyle de çalışanın objektif, hak ettiği şekilde değerlendirilmediği belirtilmektedir. İnsan kaynakları, kendi sistemi içerisinde her çalışanı teşvik etmeye yönelik bir iç dinamik benimsemiş olsa da, pozitif gibi görünen uygulama çalışkan ve hakkını arayan, sorgulayan katılımcılar tarafından hoş karşılanmamaktadır. Böyle durumların oluşmaması adına da insan kaynakları ideal çalışan profilinde “uyum” kodu ön plana çıkmaktadır.

İnsan kaynakları algısı temasına ait ve katılımcıların çoğunun hem fikir olduğu “iletişim yok” kodu, “izole kendi dünyaları var”, “ulaşılması zor bir birimdir”, “İk bir şey söylemiyor”, “hiç görüşmüyor”, “birebir iletişim olmuyor”, “iletişim yok”, “iletişim kurmuyor”, “göz kontağı kurmaktan çekinen”, “birebir bir iletişimimiz olmaz” alt kodlarıyla tanımlanmıştır. Bazı katılımcılar şu ifadeleri kullanmaktadır:

“İş yerinde İK'nın var olduğundan bile haberim yok, tamamen şirketten izole kendi dünyaları var. Herhangi bir mesaj verdiklerini sanmıyorum veriyorlarsa da haberimiz olmuyor. Açıkçası varlıklarından da haberim yok.” (K13)

“İK'nın herhangi bir amaçta olduğunu düşünmüyorum, olsalar dahi yapabilecekleri çok kısıtlı olduğunu için etkisizler diyebilirim. Şirket için ulaşılması zor bir birimdir.” (K5)

“Patron ne derse o oluyor. İK bir şey söylemiyor.” (K15)

“Ne yazık ki İK ile fazla bir ilişkim yok. Yılda bir veya daha az görüşüyoruz. Genel anlamda, şirket geneli için yapılan duyurular, planlanan organizasyonlar mail ile geldiği için samimi bir his uyandırmıyor.” (K10)

“Şimdi bir şey yapacağız dese İK inanmam, İK aktif olsa heyecanlı olurum, yarış yok kurum içinde rekabet yok, kişiler arasında rekabet yok herkes kendi yolunda kişisel gelişme yok herkes kendi kendine, İK iletişim kurmuyor çalışanla.” (K14)

İnsan kaynaklarının çalışanlarda oluşturduğu; çalışanlarla iletişim kuran, sorun çözen, çalışan için var olduğu düşünülen algının aksine katılımcıların birçoğu insan kaynaklarını, iletişim kurmayan, amaçsız, bir şey ifade etmeyen, varlığından haberdar olunmayan, çalışanın inanmadığı bir birim olarak tanımlamaktadır. İnsan kaynakları, yarattığı bu algı sayesinde çalışanlarla minimum seviyede iletişim kurarak, sorgulama, bilgi alma, itiraz etme, açıklama isteme gibi davranışların önüne geçerek düzenin sorgulanmadan, devam etmesini sağlayabilmektedir.

İnsan kaynaklarının “zayıf” olarak kodlanmasına sebep olan ve yine katılımcıların büyük çoğunluğunun farklı söylemlerle aynı fikirde olduğu “pasif”, “inanmam”, “fonksiyonel değil var ama yok”, “zayıf”, “etkisizler diyebilirim”, “varlığını hissetmekte zorlanıyorum”, “var ama yok”, “ne işe yarıyor daha göremedik”, “var olduğundan bile haberim yok” alt kodlarının tanımlanmasında öne çıkan ifadeler şöyle olmuştur:

“Bizdeki İk oldukça pasif, çalışana temas etmiyor.”(K9)

“İş yerinde İk’nin var olduğundan bile haberim yok, tamamen şirketten izole kendi dünyaları var.”(K13)

“Şimdi bir şey yapacağız dese İk inanmam, İk aktif olsa heyecanlı olurum.”(K14)

“İk’nin, departmanların bütünü ile ilgilenmesi, kişiler ile alakalı özel bir yaklaşımı olmaması nedeniyle, İk’nin varlığını hissetmekte zorlanıyorum.” (K10)

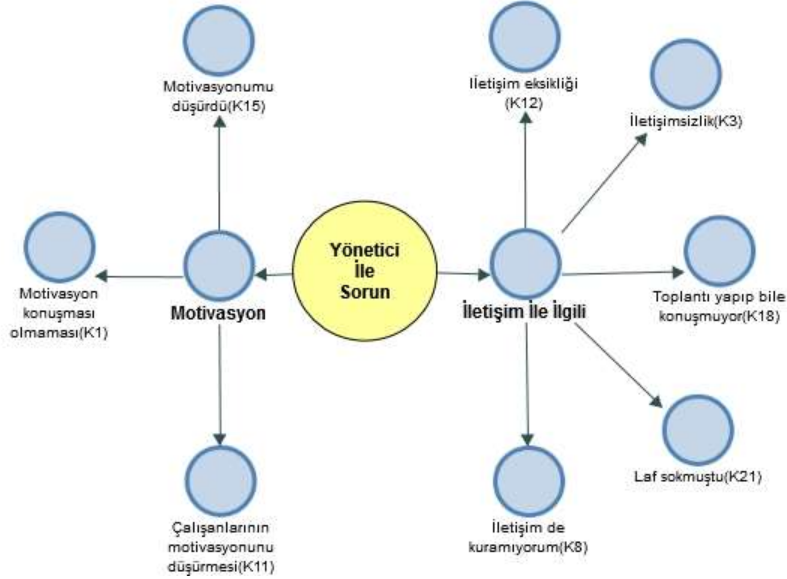
“İk fonksiyonel değil var ama yok. İk sıfır, düzgün biri gelip organizasyonu değiştirmesi gerekir.”(K16)

İnsan kaynaklarının “iletişim yok” alt kodunu destekler şekilde belirtilen ifadelerden, insan kaynaklarının kurum içerisinde çok zayıf kaldığını, varlığının bir fayda sağlamadığını görmekteyiz. Katılımcıların, insan kaynaklarının varlığını sorguladıkları cümleler ise insan kaynaklarının işlevselliğini, çalışan gözündeki konumunu zedelemektedir. İnsan kaynaklarının yanında olmadığını düşünen katılımcılar, kurum içerisinde kendilerini yalnız hissetmektedir.

Katılımcı ifadeleri ve kodlar, insan kaynaklarının hakikatini ortaya koymaktadır. Sistemi takip eden insan kaynakları, eğitim ve performans değerlendirme ile çalışanları istenilen yetkinliklerle, belirli bir düzen içerisinde tutmayı hedeflemektedir. Çalışanların yararına gibi görünen bu sistem aslında çalışanlar arasında gizli ve zorlayıcı bir mücadeleyi de beraberinde getirerek sembolik şiddetin üretilmesini sağlamaktadır. Çalışanlarla iletişim kurmayan ve etkisiz gibi görünerek kendisini pasif konumda tutan insan kaynakları, sembolik şiddetin fark edilmeyen gücünü oluşturmaktadır. İnsan kaynaklarının, sembolik şiddet söylemlerini ve kodlarını kullanan aynı zamanda yöneticiler tarafından uygulanan sembolik şiddetin de zeminini hazırlayan bir birim konumunda yer aldığı görülmektedir.

2.4.6 Yönetici ile Sorun Temasına İlişkin Bulgular

İşletmelerde konumundan dolayı hakim olduğu güç itibarıyla sembolik şiddet yaratabilecek unsurlardan biri olan yönetici ile ilişkili görüşmelerden elde edilen verilere göre katılımcılardan 5'i yöneticisiyle iletişimde, 3'ü ise motivasyon konusunda sorun yaşadığını ifade etmiştir. Yönetici ile sorunlar temasına ait bu kod ve kodların alt kodları Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 7- Yönetici ile Sorun Kod- Alt Kod Birlikte Kodlama Modeli

Beyaz yaka çalışanların yöneticileri ile yaşadıkları sorunlardan biri olan “motivasyon”, “motivasyonumu düşürdü”, “motivasyon konuşması olmaması” ve “çalışanlarının motivasyonunu düşürmesi” olarak alt kodlara ayrılmıştır. Yöneticileri ile sorun yaşayan bazı katılımcıların ifadeleri şöyledir:

“Motivasyon konuşması olmaması, nadiren takdir edilme.”(K1)

“Asık suratlı olması ve çalışanlarını motivasyonunu düşürmesi.” (K11)

“İletişim ile ilgili” kodu ise “iletişim eksikliği”, “iletişimsizlik”, “toplantı yapıp bile konuşmuyor”, “laf sokmuştu” ve “iletişim de kuramıyor” olarak alt kodlara ayrılmıştır. Alt kodları oluşturmada ele alınan ifadelerden bazıları ise şu şekildedir:

“İletişimsizlik, duyulmamak, dikkat alınmamak, korunmamak.”(K3)

“Her olan şeyde bize hesap soruyor ve çözmemizi istiyor, çalışanın elinde olan yapabileceği şey var, yapamayacağı şey var. Bize değer vermiyor, toplantı yapıp bile konuşmuyor. Bir iş istiyor yapıyorsun, sunuyorsun ama orada kalıyor, her şeyi ben yapamam o zaman onun görevi nedir?” (K18)

Çalışanlar, yöneticilerinin motivasyon artırıcı, teşvik edici şekilde iletişim kurmadıklarından yakınmaktadır. Yöneticinin çalışanın arkasında durmadığını, karşılıklı olarak konuşmaktan yana bile olmadığını düşünmesi, kişinin kendisini değersiz hissetmesine sebep olabilmektedir.

İnsan kaynaklarının çalışanlarla iletişim kurmayarak oluşturduğu sembolik şiddet temelinde kendisini konumlandıran yönetici, iletişimsizlikle şiddetin devamlılığına da katkı sağlamaktadır. Bunun yanında çalışanların, iletişim ve motivasyon konularında yöneticileri ile yaşadıklarını bir “sorun” olarak ifade etmeleri de aslında meşrulaşmış sembolik şiddet içeren davranışların farkına varılmaya ve sorgulanmaya başladığını göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de yer alan kurumsal işletmelerde çalışan beyaz yakalar farklı olgular üzerinden sembolik şiddete maruz kalmaktadır. Katılımcı ifadelerini eleştirel bakış açısıyla değerlendirdiğimizde ortaya çıkartabildiğimiz sembolik şiddet, gömülü pratikler üzerinden ilerlemekte ve kendi alanını yaratmaktadır.

2.5 Değerlendirme Ve Sonuç

Örgütlerde hakim olan düşünce biçimlerinin ve uygulamalarının egemenliğini sorgulamak için doğan eleştirel kuram,²⁰⁴ örgütlerde sömürücü ve ayrımcı politikaların ve uygulamaların aracılığıyla oluşmuş güç ilişkilerinin ortaya çıkartılarak, daha etik, adil ve özgür bir çalışma ortamı yaratılmasını sağlamaya çalışmaktadır.²⁰⁵ Eleştirel kuram, çalışan kesimin daha hümanist biçimlerde yönetilebileceğini, yöneticilere göre doğru olanın çalışanlar için de doğru olduğu düşüncesinin sorgulanması gerektiğini iddia etmektedir.²⁰⁶ Değişim ve dönüşüm için bir kuramsal zemin hazırlayan teori, kurumsal yapı ve ilişkilere gömülü olan uygulamaları veya inançları yüzeye çıkartarak, bireyin kendi potansiyelini keşfedebilmesini, tahakküme boyun eğmeyi, görünenin ötesine bakabilmesini sağlamaktadır.

Eleştirel yaklaşım, örgütlerin mücadele ve tahakküm koşullarını yaratan, aynı zamanda da uyguladığı tahakkümle, çatışmaları gizleyen ve bastıran bir mekanizma olarak işlediğini belirtmektedir.²⁰⁷ Tahakkümün belirsiz ve derinlere sinen bu güç ilişkilerini ortaya çıkarmak için mülkiyet sahibi olmayan, kararlara dahil edilmeyen yani ötekileştirilmiş kişilerin tecrübelerinin taranması gerekliliğini vurgulayarak, gücün kontrolsüzce kullanılmasındaki gizli yapıları ortaya çıkarmaya çalışmaktadır.²⁰⁸

Hakimiyet ve gücün kontrolsüzce kullanılmasına karşı çıkan eleştirel teori, çalışan bireyin rolünü önemseyerek gerek fiziksel gerekse sembolik olarak faydalı ve çalışabilir bir alan oluşturmaya çalışmaktadır. Bunu yaparken de çalışanları maruz kaldıkları tahakkümden kurtarmayı hedeflemekte²⁰⁹ fakat tahakküm ilişkilerinin zamanla modernleşmesinden dolayı bu çok da kolay olamamaktadır. Tahakkümün modern hali, görünürlüğünden değil

²⁰⁴ Mats Alvesson, Todd Bridgman, Hugh Willmott, , *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, NewYork: Oxford University Press, 2009, s.1-26.

²⁰⁵ Devi Akella ,“A reflection on critical management studies”, *Journal of Management & Organization*, 14(1), 2008, s.100-110.

²⁰⁶ Mats Alvesson, Stanley Deetz, *Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*. Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. B. & Nord, W. R. (Der.) *The SAGE Handbook of Organization Studies*, London: SAGE PublicationS,2006,S. 255-283.

²⁰⁷ Stanley Deetz, “Democracy in the Age of Corporate Colonization: Developments in Communication and the Politics of Everyday Life”, Albany, NY: *State University of New York Press*,1992.

²⁰⁸ Paul Thompson, David McHugh, *Work Organizations: A Critical Introduction*. London: Macmillan Business,1995.

²⁰⁹ Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu, “Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?”, *İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, s.121-123.

bilişsellikten kaynaklanan gizliliğinden dolayı başarılı olmaktadır. Böylece modern tahakkümle bireyin bedenine değil bilincine baskı uygulanmakta ve Bourdieu'ya göre bilince uygulanan bu soyut güç sembolik gücü ifade etmekte ve bu gücün yaptırımını sembolik şiddet olgusu oluşturmaktadır.²¹⁰

Gücü elinde bulunduran iktidarın, gücün sembolik formunu kullanmasıyla tezahür eden ve yapılar içerisine sinmiş, dolayısıyla naif ve gizli bir tahakküm mekanizması olarak işleyen sembolik şiddet, belirli bir düzen içerisinde gömülü halde bulunan ve insanlar tarafından görev olarak nitelendirilen, sorgusuz rıza gösterilen şiddeti tanımlamaktadır. Egemen olan güçlerin, devamlılıklarını sağlamak adına şiddetin fiziksel olmayan halini içeren bir baskı kullandığını ifade eden Bourdieu, baskıya maruz kalanların bunu baskı olarak algılamamalarından kaynaklı olarak baskının şiddete dönüştüğünü belirtmektedir. Meşru bir form kazanan baskı da davranış, konuşma ve düşünce gibi yöntemlerle bireylere uygulanmaktadır. Bunlara bağlı olarak sembolik şiddet olgusu, tahakküm ilişkilerini sorgulayan, yapılarda değişimi ve dönüşümü savunan, gömülü ilişkileri ve pratikleri ortaya çıkarmaya çalışan, özgür bireyler yaratmayı hedefleyen eleştirel teori bağlamında ele alınmaya değer bir kavram olma özelliklerini taşımaktadır.

Organizasyon teorilerinde ötekileştirilmiş, bastırılmış, ezilen kesimlere odaklanan eleştirel çalışmalar gizli gündemleri ortaya çıkartarak, organizasyonlar içindeki mevcut eşitsizliklere dikkat çekmeyi, tahakküm ilişkilerini yeniden ele almayı, sömürüye son vermeyi ve çalışanları özgürleştirmeyi amaçlamaktadır.²¹¹ Bu değişimleri yaparken de çalışanlara uygulanan ayrımcılıkların, haksız rekabetin, baskıcı uygulamaların, söylemlerin, şiddetin, tahakküm ilişkilerinin, adaletsizliğin ön plana çıkartıldığı ve daha çalışabilir, özgür çalışanların yer aldığı örgütler yaratabilmek adına insan kaynakları pratiklerini de eleştirel perspektiften değerlendirmeyi gerektirmektedir.

İşletme organizasyonlarında yer alan yetkilendirme, değerlendirme, dokümantasyonlama adı altında yapılan bazı uygulamaların çalışanları özgürleştirmede aksine onları

²¹⁰ Bourdieu, Pierre: "Social Space and Symbolic Power", *Sociological Theory*, Cilt:7, Sayı:1, 1989,s.180-181.

²¹¹ David Knights,Hugh Willmott,"Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation", *Sociology*,23(4),1989, s.535-58.

nesnelleştirdiğini savunan eleştirel insan kaynakları yazını, çalışanların uysal ve faydalı bir meta haline dönüştürülmesini eleştirmektedir.²¹² İnsan kaynakları yönetiminde eleştirel olmak, çalışanlarda doğru olanı aramayı, isteksizlikleri ve anlaşmazlıkları çözümlenmeye çalışmayı ve sonuçları üst yönetimin bakış açısının haricinde de kabullenmeyi gerektirmektedir. Bunun yanında mevcut insan kaynakları uygulamalarının nasıl çalıştığını, işlerinde nasıl başarıya ulaştığını ve bu başarıların gerçekliğini sorgulamaktadır.²¹³ İnsan kaynakları pratiklerine eleştirel bir perspektiften bakmak, bu pratiklerin güç ve tahakküm ilişkilerini yeniden nasıl ürettiğini anlamaya çalışmak ve bireylerin daha yüksek refah ve özgürlükle çalışabilecekleri organizasyonlar oluşturmaya yönelik bir bilgi birikimi sağlamak anlamına gelmektedir. Organizasyonlardaki tahakküm ilişkileri ve sembolik sermaye elde etme mücadelelerinde mevcut insan kaynakları pratiklerinin hem kendisi hem de söylemleri, sembolik şiddeti yaratıp yeniden üretebilecek bir potansiyele sahip görünmektedir. Literatürde organizasyonlarda sembolik şiddetin varlığına yönelik sınırlı sayıda çalışma Tablo 1’de gösterilmiş olup, bu çalışmalardan bir tanesi sembolik şiddetin insan kaynakları uygulamaları üzerinden ilerlediğini tespit etmiştir. Yapılmış çalışmalardan elde edilen sonuçlar incelendiğinde; araştırmalardan biri güçlü bir sermayeye sahip yöneticinin, çalışanlara üstünlük sağlayarak sembolik şiddet uyguladığını belirtmektedir. Araştırmaya göre söylemler ve sınıflandırmalarla bürokrasinin yasal otoritesini sembolik şiddet üretmek üzerine kullanan yöneticinin, çalışanlara müdahale etme, cezalandırma, takip etme, fırsatlardan mahrum bırakma gibi sembolik formlarla şiddet uyguladığı sonuca varılmış ve sembolik şiddete karşı öneriler sunulmuştur.²¹⁴ Bir diğer çalışmada sağlık sektöründe performans değerlendirme ile sembolik şiddetin yaratıldığı ortaya konmaya çalışılmış ve çalışan deneyimleri ile bir durum tespiti yapılmıştır.²¹⁵ Çalışanların, yöneticileri tarafından iş yeri zorbalığına uğradıklarını ve bunun performans değerlendirme uygulamasıyla yaratıldığını ortaya koyan başka bir çalışma, konuyu sembolik şiddet olgusu üzerinden ele almaktadır. İnsan

²¹² N. Rose, *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*, Londra: Routledge, 1990.

²¹³ Kearns, P. , *HR Strategy (Second Edition) Creating Business Strategy with Human Capital*. Taylor & Francis Ltd, 2010.

²¹⁴ Süleyman Yıldız, Mithat Korumaz, Aydın Balyer, “Symbolic Violence Teachers Experience at Schools”, *Journal of Economy Culture and Society*, 2021; 63, s. 165-180.

²¹⁵ Alev Akbal, Aytul Kasapoglu “Relational Sociological Analysis of Symbolic Violence: The Case Study in the Field of Health” , *Reports on Global Health Research*, 2020,3,s.115.

kaynakları uygulamalarının sembolik şiddet oluşturmayacak şekilde düzenlenmesi gerekliliği sonucuna varmaktadır. Çalışmada sembolik şiddet olarak tanımlanan kavramlar incelendiğinde ise “çalışanlara giderek daha fazla hedef konulması, çalışandan daha fazlasını başarmasını istemek”, “sözlü ifadelerde çalışan “biz” olarak ifade ediliyor ama “siz” olarak ötekileştiriliyor” ifadelerinin çalışmamız bulgularından “iş yerinde hakim söylemler” temasıyla örtüştüğü görülmektedir.²¹⁶Çalışanların yönetim tarafından baskıcı uygulamalara maruz kaldığını analiz eden bir diğer araştırmada ise, çalışanlardan bir takım yetkinliklere sahip olunmasının beklenmesi, yönetici olmayan kişiler tarafından performans değerlemeye tabi tutulması gibi sembolik şiddet pratiklerinin varlığı ortaya koyulmuştur. Sembolik şiddet olarak tanımlanan “yönetimin sessiz kalmasının beklenmesi” ve “çalışanların, korkudan fikirlerini dile getirememesi” ifadeleri, yine araştırma verilerimizin oluşturduğu “iletişimsiz” kodunu örnekler niteliktedir.²¹⁷ Başka bir araştırmada ise, kurumlarda yönetici ile liderlik ilişkisi aracılığıyla yaratılan sembolik şiddet üzerinde durulmaktadır. Elde edilen verilerden “iletişimin engellenmesi” ve “yöneticilerin çalışanlarla hiçbir konuda görüşme sağlamamaları ve bunun çalışanın güvenini kırması” ifadeleri de araştırma bulgularımızdan elde ettiğimiz yönetici sorunları temasını oluşturan “iletişim ile ilgili” koduyla örtüşmektedir.²¹⁸ Bir diğer çalışma ise örgütlerde tahakküm ilişkileri için liderlik programlarının oluşturulduğunu ve bu yapılarla sembolik şiddet uygulandığını ifade etmektedir. Sembolik şiddet olarak tanımlanan ifadelerden en dikkat çekici olan “davranışsal uyumun desteklenmesi” tanımlaması da araştırma bulgularımızdan çıkan “uyum” profilini destekler nitelikte olmaktadır.²¹⁹

Bu tez çalışmasında işletme organizasyonlarına ve insan kaynakları pratiklerine eleştirel perspektiften bakılarak, sembolik şiddet olgusu araştırılmakta; sembolik şiddetin

²¹⁶ Susan Harrington, Samantha Warren, Charlotte Rayner, “Human Resource Management practitioners’ responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence”, *Organization* 2015, Vol. 22(3),s. 368–389.

²¹⁷ Senia Kalfa, Adrian Wilkinson, Paul J Gollan, “The Academic Game: Compliance and Resistance in Universities”, *Work, Employment and Society*, 2018, Vol. 32(2),s. 274 –291

²¹⁸ Russ Vince, Abdelmagid Mazen, “Violent Innocence: A Contradiction at the Heart of Leadership”, *Organization Studies*, 2014, Vol. 35(2), s. 189–207.

²¹⁹ Russ Vince, Abdelmagid Mazen, “Violent Innocence: A Contradiction at the Heart of Leadership”, *Organization Studies*, 2014, Vol. 35(2), s. 189–207.

işletmelerde nasıl üretildiği ve iş yerinde çalışanların şiddeti nasıl benimsedikleri, sembolik şiddetin insan kaynakları pratikleri aracılığıyla üretilip üretilmediğini çalışan deneyimleri üzerinden tespit etmek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda sembolik şiddet olgusuna yönelik fenomenolojik bir araştırma gerçekleştirilmiş olup, yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular kodlanarak modellenmiştir.

Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara göre Türkiye’de beyaz yaka çalışanların iş yerlerinde farklı uygulamalar üzerinden sembolik şiddete maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Sembolik şiddet uygulamalarının ise iş yerinde baskı, fazla mesai uygulaması, iş yerindeki hakim söylemler, ideal çalışan profili, yönetici ile yaşanan sorunlar ve çalışanların insan kaynakları algısı temaları üzerinden gerçekleştirildiği ortaya konmaktadır.

Sembolik şiddet, belirli bir düzen içerisinde gömülü halde bulunan ve insanlar tarafından görev olarak nitelendirilen, sorgusuz rıza gösterilen şiddeti tanımlamaktadır. Eleştirel teorinin de üzerinde durduğu “rıza” kavramı, çalışanların kendi istekleriyle rekabet ettiklerini ve uygulanmak istenen baskıcı pratikleri de kendi istekleriyle kabul ettikleri ifadelerini sorgulamaktadır.²²⁰ Egemen olan güçlerin, devamlılıklarını sağlamak adına şiddetin fiziksel olmayan halini içeren bir baskı kullandığını ifade eden Bourdieu,²²¹ baskıya maruz kalanların bunu baskı olarak algılamamalarından kaynaklı olarak baskının şiddete dönüştüğünü belirtmektedir. Meşru bir form kazanan baskı da davranış, konuşma ve düşünce gibi yöntemlerle bireylere uygulanmaktadır.²²² Çalışanların iş yerlerinde yaşadıkları baskıcı uygulamaları değerlendirdiğimizde, zaman ve hız baskıyla, yönetici baskının hakim olduğu ve böylece sembolik şiddetin yaşandığı ortaya konulmaktadır. İş yerinde çalışanlardan hep daha hızlı, hep daha kısa sürede iş yapması istenmektedir ve ister istemez çalışanlar üzerinde baskı yaratılmaktadır. Bunun yanında yönetici tarafından uygulanan baskıcı tutumlar da söz konusu olmaktadır. Sembolik şiddet, güç ilişkileri üzerinden ilerlemektedir ve iş yerinde hakim güç sahibi yönetici de şiddetin doğal uygulayıcısı konumunda yer almaktadır.

²²⁰ Michael Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

²²¹ Gökçe Topçu, İşletmelerde Sembolik(Simgesel) Şiddetin Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2023,s.91.

²²² Gökçe Topçu, Muhsin Murat Yaşlıoğlu. “Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?”, *İktisat İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 2022, Cilt:1, Sayı:1, 117-128, s.119.

Sembolik şiddetin üretimini sağlayan aynı zamanda eleştirel kuramın temel kavramlarından biri olan güç kavramı, örgütlerdeki güç ilişkilerine farklı açılardan bakarak, farklı toplulukların çıkarlarının anlaşılabilirliğini ortaya koymaktadır.²²³ Organizasyon içinde çalışanların sembolik sermaye elde etme arzusu ile dahil oldukları güç ilişkisi, rıza gösterdikleri bir doxa'nın oluşumuna yol açmaktadır. Bu temelde doğallaşan organizasyonel ilişkinin de sembolik şiddet üretmesi, sürecin doğal bir sonucu olmaktadır.

Çalışanların motivasyonlarını etkileyebilecek güce sahip olan yöneticilerin, çalışanlarla yeterince iletişim kuramamaları bile çalışan yönetici arasındaki ayrımı net olarak ortaya koymaktadır. Katılımcıların, yöneticilerinin motivasyon konusunda olumlu bir desteğini alamamaktan yakınmalarının yanında yöneticileri ile iletişim kuramamalarından dolayı şikayet etmeleri, aslında iletişim kurma isteklerinin olduğu izlenimi vermektedir. Baskı altında olanın, hayranlık ve sevgisiyle kendilerinin sömürülmesine fırsat veren hakimiyet altındaki ilişki sembolik şiddete dayanak oluşturmaktadır.²²⁴ Bu yüzden çalışanların, yöneticilerinden şikayet ederken, “toplantı yapıp bile konuşmuyor” gibi ifadeler kullanması bunu destekler niteliktedir. Kurum içerisinde sorun olarak ifade edilen durumlarda bile çalışan, olumlu bir beklentiye girerek sembolik şiddetin devamlılığını sağlamaktadır.

İşletmelerde ki fazla mesai uygulamasında da sembolik şiddetin varlığını görmek mümkün olmaktadır. Karşılığı olmayan ve kurum tarafından istenmeyen fazla mesainin, çalışanlar tarafından “işler yetişmediği için yapıyorum” olarak ifade edilmesi çalışanlarda yetersizlik hissi yaratmakta veya bu his yaratılmaya çalışılmaktadır. Yapması gereken işleri normal mesai saatlerinde bitiremediğini düşünen çalışan, dolaylı olarak kendi rızasıyla fazla mesai yapmakta ve bunun içinde bir hak talep edememektedir. Bu durumda çalışan, fazla mesai yapmamak adına yukarıda bahsettiğimiz daha hızlı olma baskısıyla da karşı karşıya kalmaktadır.

İletişimde kullanılan sembolik teknikler yoluyla belli olmayan, karşı tarafın tepki göstermediği, naif bir şiddet şeklini ifade eden sembolik şiddet²²⁵ iş yerinde kullanılan hakim

²²³ Mats Alvesson, Stanley Deetz, *Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*. der. Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. B. & Nord, W. R., The SAGE Handbook of Organization Studies, London: SAGE Publications, 2006, s. 255-283.

²²⁴ Pierre Bourdieu, *Pratik Nedenler*, (Çev. Hülya Tufan), Kesit Yayıncılık, İstanbul, 1995, s. 198.

²²⁵ Hüseyin Köse, *Bourdieu Medyaya Karşı*, Papirüs Yayınevi, İstanbul, 2004, s. 162.

söylemlerde de kendisini göstermektedir. Çalışma hayatı içerisinde bir takım söylemler, zamanla normalleşmekte ve sorgulanmamaya başlamaktadır. İşte bu noktada da sembolik şiddet varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Kim olduğu net bir şekilde ifade edilmeyen ya da konuşmayı yapan kişinin ifadelerinin aslında ona ait olmadığı belirtilmesiyle devam eden görüşmelerde, çalışanlarda tedirginlik ve baskıcı bir tutum yaratılmaktadır. İletişim kuran kişi, söylemin sorumluluğunu başkasına atarak kendisini negatif bir konuma sokmamakta ve aynı zamanda çalışandan beklenen işin de yapılmasını sağlamaktadır. Eleştirel perspektifin de üzerinde durduğu bireylerin rıza süreçlerinde etkili olan sembolik söylemler, kurumsal sömürgeleştirmenin ve tahakkümün iç ilişkilerini de ortaya koymaktadır.²²⁶

Başka bir söylem olan “acil” söylemi ise kurumsal firmalarda sıkça kullanılmaktadır. Kelime anlamı itibariyle vakit kaybetmeden yapılması gereken bir işi ifade eden söylem, en başta belirttiğimiz zaman ve hız baskının kelimeye dökülmüş halini göstermektedir.

Bir diğer hakim söylem ise kurumsal şirketlerin en temel ifadesi olan “biz veya aile” söylemidir. Söylemin hatırlatmalar aracılığıyla empoze edilerek, sembolik şiddet haline gelmesi beklenmektedir ama katılımcıların neredeyse tamamının çalıştığı kurumlarda kullanılan söylem, çalışanlar tarafından inandırıcı gelmediği gerekçesiyle benimsenmemektedir. Kurum çıkarlarının her zaman ön planda olduğunu ve aile kavramının iş hayatında yeri olmadığını ifade eden katılımcılar, ekip veya takım olarak ifade edilmenin daha gerçekçi olabileceğini savunarak, kendilerini “biz” kavramının dışında tutmaktadır. Eleştirel çalışmalarda, örgütlerde kullanılan sembol ve ifadelerin gerçek yüzlerini teşhir etmek önem arz etmektedir²²⁷, kurumlarda kullanılan “biz” ve “aile” ifadelerinin de gerçekliğini sorgulamak gerekmektedir. Aile kavramı özellikle Türkiye’de çok önemli bir yere sahiptir. Türkiye’de yer alan işletmelerde, toplumun bu hassas noktalarını kullanarak, çalışan gözünde daha özel, vazgeçilemez, sorgulanamaz ve onun için her şey yapabilir konumuna gelmek istemektedir. Katılımcıların yarısından fazlası aynı kurumda 10 yılı aşkın

²²⁶ Stevan Vallas, *Power in the Workplace: The Politics of Production at AT& T*, Albany, NY: State University of New York Press, 1993.

²²⁷ Mats Alvesson, Hugh Willmott, “Critical Theory and Management Studies: An Introduction”, *Critical Management Studies*, Londra: Sage, 1992, s.8.

süredir çalışmasına rağmen, kendilerini aile içerisinde hissetmediklerini belirttiklerine göre kuruma aitmiş gibi çalışmak aslında kurum amaçlarıyla örtüşmeden, sesini çıkartmadan çalışmak anlamı taşımaktadır. Bu durumda “biz veya aile” söylemi kurum dışına gösterilen bir pazarlama stratejisinden öteye geçememektedir.

Sorgulamadan kabul etmek, itiraz etmemek, sessiz kalmak, sembolik şiddetin uygulanması ve devamlılığı için gerekli koşulları oluşturmaktadır. Görünmeyen ve net olarak algılanamayan sembolik şiddetin görünmezlik özelliği, tahakküme uğrayanların susturulmasının yani sessiz tahakkümün en etkili aracını ifade etmektedir.²²⁸ İşletmelerde insan kaynaklarının tercih ettiği ideal çalışan profilinin özelliğinde de çalışanın uyumlu olması ön plana çıkmaktadır. Kurumlarda, kendilerine problem yaratacak konular oluşmaması adına sorun çıkartmayan, sesini çıkartmayan, iş karıştırmayan, her şeyi olduğu gibi kabul eden, sistemi bozmayacak çalışanları tercih etmektedir. Tahakküm ilişkilerinin varlığı için kişinin katkısı, rızası olması gerekmektedir. Bu yüzden itaat edecek, uyumlu bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat eleştirel insan kaynakları, örgütlerde çalışanların uyumlu hale dönüşmesini veya uyumlu bireylerin işe alınmasını eleştirmektedir.²²⁹

İnsan kaynaklarının çalışanlar üzerindeki algısı analiz edildiğinde ise, sistemi takip eden, yapılması gerekeni yapan birim olarak ifade edilmektedir. Egemen altında olanın egemenlik sağlayanı, egemen olanın dilinden tanımlamasıyla oluşan sembolik şiddeti örneklendiren “sistemi takip ediyor” ifadeleri sembolik şiddetin görünmeyen yüzünü ortaya çıkarmaktadır. Düzenin devamlılığını amaçlayan insan kaynakları, bunu ancak uyumlu bir çalışan profiliyle sağlamaktadır. Performans değerlemeyi, yapılması gereken eğitimleri bildiren insan kaynakları departmanları, beyaz yakalı çalışanlar tarafından zayıf ve iletişimi olmayan bir birim olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynaklarının varlığından, ne işe yaradığından haberdar olmayan katılımcılar, insan kaynaklarının ulaşılamaz ve kasıtlı olarak iletişime geçmediğini ifade etmektedir. Söylemler ve pratiklerdeki belirsizlikleri ortaya koymaya çalışan eleştirel kurama²³⁰ göre insan kaynaklarının konumunun çalışanlar tarafından

²²⁸ Gurminder Bhambra, Robbie Shilliam, *Silencing Human Rights: Critical Engagements with a Contested Project*, London: Palgrave Macmillan, 2009, s.6.

²²⁹ N. Rose, *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*, Londra: Routledge, 1990.

²³⁰ Mats Alvesson, Hugh Willmott, *Making Sense of Management: A Critical Introduction*, Londra: Sage, 1996.

algılanamaması değerlendirildiğinde, insan kaynakları departmanlarının sessiz ve belirsiz kalarak aslında sembolik şiddetin sürdürülmesine destek oldukları anlaşılmaktadır. Ulaşılmaz ve iletişim kurmayı tercih etmeyen insan kaynakları, ideal çalışan profili olarak uyumlu kişileri de işe aldığı noktada sembolik şiddetin bütün bileşenlerini bir araya getirmektedir. Böylece insan kaynakları, pasif gibi görünerek, sembolik şiddetin itici gücünü oluşturmaktadır. İnsan kaynaklarının gerçek yüzünü göremeyen çalışan, onu pasif ve etkisiz olarak kodlayarak aslında hakikati görememektedir. Eleştirel çalışmaların tahakküm biçimlerinin yapısını ortaya koymaya çalıştığı durumlarda da benzer bir algılama söz konusudur ve iktidar altında olanın iktidarı yanlış tanıdığını savunmaktadır. Yani hakikati göremeyen birey, kendini kandırarak güç sahibine farklı tanımlamalar atfederek baskı ilişkisinin örtük yapısını oluşturmaktadır.²³¹

Türkiye’de yer alan işletme organizasyonları, örgüt yapılarıyla sembolik şiddetin alanını oluşturmaktadır. Alanın süreklilik sağlayabilmesi için alana özgü kuralları bilen, kabul etmiş ve gönüllü bireylerin oluşturduğu habituslara ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticilerin algılanabilir baskıcı uygulamaları ve insan kaynaklarının kullandığı söylemler, davranışlar, tutumlar ve tavırlarla yarattıkları habitus, sembolik şiddetin kurum içerisinde uygulanmasına ve yeniden üretilmesine aracılık etmektedir. Bireyler, habitus sayesinde statülerine uygun rolleri gerçekleştirmeyi öğrenerek, kendilerini geliştirmekte ve kurumlarla ortak noktada buluşmaktadır.²³² Araştırma bulguları da göstermektedir ki sembolik şiddetin uygulanması, benimsenmesi ve meşrulaşmasını sağlayan en önemli unsur olan beyaz yakalı çalışanlar da kurumların hayatta kalabilmesi ve sistemin kabullenilmesi yönünde farkında olmadan rıza göstererek, düzenin bir parçası gibi görünen temalar üzerinden sembolik şiddetin yayılımına destek olmaktadır.

Ortaya konan bu çerçeveye ile işletme organizasyonlarında sembolik şiddet olgusunu tanımlayan pratiklerin, örgütlerde mevcut olan güç ilişkilerini ve bu ilişkilerin sömürücü politikalarla nasıl sürdürüldüğünü sorgulayan eleştirel kurama katkısını sunmak

²³¹ Stanley Deetz, Describing Differences in Approaches to Organization Science: Rethinking Burrell and Morgan and Their Legacy, : Organization Science , 1996, s. 191-207.

²³² Craig Calhoun, *Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları*, Güney Çeğin vd. (Der.), Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul,2014,s.104.

amaçlanmaktadır. Bu bağlamda yapılan değerlendirmeler, işletmelerde sembolik şiddetin hangi pratikler üzerinden uygulandığını ve bu şiddetin çalışanların kendi rızalarıyla devam ettiğini ortaya koyarak, örgütlerdeki güç ilişkilerinin oluşturduğu tahakkümü görünür kılmayı amaçlayan eleştirel kuramı desteklemektedir. Örgütlerde var olan tahakküm ve baskıcı uygulamaların birer norm olmadığını, müdahale edilebilir, değiştirilebilir olduğunu vurgulayan veriler, eleştirel kuramın mevcut düzenin değiştirilebilir ve alternatiflerinin mümkün olduğunu savunan görüşünü de güçlendirmektedir. Bununla beraber çalışanların baskıcı uygulamaları sorgusuz kabul etmelerini, bu baskının nasıl meşrulaştığını ve dolayısıyla sembolik şiddete dönüştüğünü açıklamak için oluşturduğumuz modeller, eleştirel kuramın, bireylerin rıza süreçlerini ve bu süreçlerin nasıl manipüle edildiğini inceleyen yönünü yansıtmaktadır.

Eleştirel kuram, bireylerin kendi potansiyellerini keşfetmelerini, özgürleşmelerini ve tahakküme karşı bilinçlenmelerini hedeflemektedir. Bu çalışmayla da çalışanların sembolik şiddet ve tahakküm ilişkilerini fark edip, sorgulayabilmeleri desteklenmektedir.

Eleştirel perspektif zemininde kurguladığımız, insan kaynakları pratikleri aracılığıyla uygulanabildiğini varsaydığımız sembolik şiddet olgusuna yönelik yaptığımız bu çalışma ile geleneksel insan kaynakları pratiklerine karşı çıkan ve bu pratiklerin altında yatan güç ilişkilerini, tahakküm biçimlerini ve ideolojik yapıları sorgulayan bir yaklaşım olan eleştirel insan kaynakları yönetimine de katkı sağlanması beklenmektedir. İnsan kaynakları pratiklerinin nasıl sembolik şiddet üretebileceğinin ve bu şiddetin çalışanlar üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi, eleştirel insan kaynaklarının güç ilişkilerini ve tahakküm mekanizmalarını anlamasına ve eleştirmesine yardımcı olmaktadır. Bunun yanında, ötekileştirilmiş ve bastırılmış çalışanların deneyimlerinin ön plana çıkartılmasıyla, insan kaynaklarının sadece yöneticilerin değil, tüm çalışanların bakış açılarını dikkate alarak, çalışan merkezli bir perspektif geliştirmesi beklenmektedir.

Öte yandan, çalışmada yöneticilerin ve insan kaynakları departmanlarının çalışanlarla yeterince iletişim kurmaması ve bu durumun çalışanlar üzerindeki olumsuz etkileri vurgulanmaktadır. Bu da, insan kaynaklarının katılımcı, şeffaf bir iletişim kültürü benimsemesi gerektiğine yönelik bir göstergedir. Aynı zamanda işletme organizasyonlarında ideal çalışan profilinin “uyumlu” olarak nitelendirilmesi de çalışanların potansiyellerinin

kısıtlanmasına sebep olduğundan, uyumlu ve itaatkar çalışan profili eleştirel insan kaynakları tarafından eleştirilmekte ve daha çalışan merkezli bir yaklaşım geliştirilmesi beklenmektedir. Sembolik şiddet ve tahakküm ilişkilerinin farkında olunmasını sağlayan bu çalışma ile çalışanları bilinçlendirmenin ve insan kaynaklarının bu konulara odaklanmasının önemine vurgu yapılmaktadır. Çalışmamız, eleştirel insan kaynaklarının, çalışanları daha iyi anlamasına, güç ilişkilerini sorgulamasına ve daha adil, insancıl politikalar geliştirerek, çalışanların refahını ve özgürlüğünü artırmaya yönelik pratiklere önem vermesine de katkı sağlayacaktır.

İşletme organizasyonlarında güç ilişkilerinin ve sembolik şiddetin nasıl işlediğinin analiz edildiği bu araştırmada, sembolik şiddet olgusunun tanımının genişleyerek, kurumlar içerisindeki uygulamalar ve söylemlerle nasıl üretildiği ve meşrulaştırıldığı gösterilmektedir. Türkiye’de işletme organizasyonlarında çalışan beyaz yakaların sembolik şiddete maruz kalma deneyimlerinin ayrıntılı olarak ele alındığı bu çalışma ile eleştirel insan kaynakları literatüründe çalışanların deneyimlerine ve söylemlerine daha fazla önem verilmesi teşvik edilerek, çalışan perspektifi de literatüre kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bununla beraber eleştirel teori bağlamında çalışanların baskıcı uygulamalara rıza göstermelerinin altında yatan dinamiklerin incelenmesi, insan kaynakları ve örgüt teorisinde rıza süreçlerinin de daha detaylı şekilde anlaşılmasına katkıda bulunması beklenmektedir.

Uyumlu ve itaatkar çalışan profili, insan kaynaklarının ideal çalışan profiline dair yapılan tartışmalara yeni bir bakış açısı kazandırmakta ve örgütlerde özgürlüğü, bireyselliği vurgulayan çalışmaları destekleyerek, zenginleştirmektedir. Sembolik şiddet olgusunun insan kaynakları pratikleri üzerinden uygulandığını tespit eden bu çalışma ile insan kaynakları pratiklerinin eleştirel bir bakış açısıyla tekrar değerlendirilmesi ve güç, tahakküm ilişkilerini nasıl yeniden ürettiğinin ortaya konması, insan kaynaklarının adil ve eşitlikçi uygulamalar geliştirmesine yönelik öncülük edilmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda yapmış olduğumuz bu araştırma ile teori ve pratik bilgileri birleştirerek, eleştirel insan kaynaklarının teori ve pratiği bir arada kullanan çalışmalarına bir katkı sağlanmaktadır. Ortaya konan kuramsal tartışma ve modellerle de sembolik şiddet ve tahakküm ilişkileri konularında yeni bir farkındalık yaratılarak, gelecekte örgüt, yönetim ve organizasyon, insan

kaynakları alanlarında yapılacak araştırmalarda eleştirel perspektifin gelişmesine önemli bir katkı sağlanması beklenmektedir.

Bu tez çalışmasındaki bulgular, güç ilişkileri, tahakküm, değişim, insancıl yaklaşımlar, özgürlük, rıza, şiddet ve bilinçlenme gibi eleştirel kuramın birçok temel unsurlarını vurgulayarak, eleştirel kuramın örgütlerdeki güç ilişkilerini ve sembolik şiddeti görünür kılma, mevcut düzeni sorgulama ve değişim talep etme hedeflerine önemli katkılar sağlamaktadır. Bu katkılar da örgütlerde daha etik, adil ve özgür bir çalışma ortamı yaratma amacına hizmet etmektedir.



KAYNAKÇA

- ADLER P., FORBES L., WİLLMOTT H., "Critical Management Studies", *The Academy of Management Annals*, 1(1), 2007, s. 119-179. Brubaker, R. (1985). "Rethinking Classical Theory", *Theory and Society*, Cilt:14, Sayı:6, ss.745- 775
- ADLER P., FORBES L., WİLLMOTT H., "Critical Management Studies", der.J. Walsh, ve A. Brief, *Academy of Management Annals 1*, New York: Lawrence Erlbaum, 2008, ss.119-180.
- AKBAL A., "Sağlıkta Sembolik Şiddetin İlişkisel Sosyolojik Karma Desen Analizi", A. Kasapoğlu (Ed.), *Sosyolojide Karma Desen Araştırmalar*, Yeni İnsan Yayınevi: İstanbul, 2022, ss.29-30.
- AKELLA D., "A reflection on Critical Management Studies", *Journal of Management & Organization*, Voluma 14, issue ,2008, ss.100-110.
- AKTOUF O., "Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism?", *Academy of Management Review*, Cilt17, No.3, 1992, ss.411.
- ALAKAVUKLULAR O.N., "Eleştirel Bakış Açısı: Türkiye için bir lüks mü gereklilik mi?", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Çukurova Üniversitesi İşletme Bölümü, 2010.
- ALATAS, S. H., "Intellectual imperialism: definition, traits and problems", *Southeast Asian Journal of Social Science*, 28(1), 2000, ss.23-25.
- ALVESSON M., WİLLMOTT H., *Critical Management Studies*, London: Sage, 1992.
- ALVESSON M., WİLLMOTT H., "Critical Theory and Management Studies: An Introduction", *Critical Management Studies*, Londra: Sage, 1992, ss.1-20.
- ALVESSON M., DEETZ S., "Critical Theory and Postmodern Approaches in Organization Studies", Der. S. Clegg, C. Hardy, W. R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, London: Routledge, 1996, ss.191-217.
- ALVESSON M., WİLLMOTT H., *Making Sense of Management: A Critical Introduction*, Londra: Sage, 1996, ss.161-162
- ALVESSON M., WİLLMOTT H., "Introduction", *Studying Management Critically*, Londra: Sage, 2003, ss.1-22.
- ALVESSON M., BRİDGMAN T., WİLLMOTT H. , *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, New York: Oxford University Press, 2009, s.1-26.
- ALVESSON M., DEETZ S., *Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organization Studies*, eds. C. Grey, H. Willmott, *Critical Management Studies*, Oxford: Oxford University Press, 2005, ss.60-164.
- ALVESSON M., DEETZ S., *Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies*. der. Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. B. & Nord, W. R., *The SAGE Handbook of Organization Studies*, London: SAGE Publications, 2006, ss. 255-283.
- ANTONIO G., *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, London: Lawrence and Wishart, 1971.
- ARİSS A.A., SYED J., "Capital Mobilization of Skilled Migrants: A Relational Perspective", *British Journal of Management*, 22, 2011, ss. 286-304..
- AYDIN Ö., "Pierre Bourdieu DüşünümSELLİĞİNDE Devlet ve Sembolik Şiddet", *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Antalya, 2014.
- BARRATT E., " Foucault, HRM and The Ethos of the Critical Management Scholar", *Journal of Management Studies*, c.40, Sayı 5, 2003, ss.1069-1087
- BAUMANN Z., *Modernite ve Holocaust*, İstanbul: Sarmal Yayınları, Çev. Süha Sertabiboğlu, 1997.
- BERNER H., *Pedagojide güncel akımlar*, Çev. Z. Uludağ, Ç. Uğursal ve N. Bakır) Ankara: Nobel, 2013.
- BHAMBRA G., SHİLLİAM R., *Silencing Human Rights: Critical Engagements with a Contested Project*, London: Palgrave Macmillan, 2009, ss.6.
- BOURDİEU P., *Pratik Nedenler*, (Çev. Hülya Tufan), Kesit Yayıncılık, İstanbul, 1995, ss.23.
- BOURDİEU P., *Pratik Nedenler*, çev. Hülya Uğur Tanrıöver, İstanbul: Hil Yayınları, 2006, ss.115-208.

- BOURDIEU P., *Masculine Domination*, Cambridge: Polity Press, 2001.
- BOURDIEU P., *Toplumbilim Sorunları*, çev. Işık Ergüden, İstanbul: Kesit Yayıncılık, 1996.
- BOURDIEU P., *Ayırım: Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi*, çev. Derya Fırat, Günce Berkkurt, Ankara: Nika Yayınevi, 2021.
- BOURDIEU P., *Akademik Aklın Eleştirisi Pascalca Düşünme Çabaları*, çev. Burcu Yalım, İstanbul: Metis Yayınları, 2016.
- BOURDIEU P., *Televizyon Üzerine*, çev. Turhan Ilgaz, İstanbul: Yapı Kredi Yayıncılık, 1997.
- BOURDIEU P., *Television. European Review*, 9(3), 2001, ss. 245–256.
- BOURDIEU P., *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press, 1977.
- BOURDIEU P., Jean Passeron, *Reproduction in Education, Society and Culture*, London: Sage, 1977.
- BOURDIEU P., Loic Wacquant, *An Introduction to Reflexive Sociology*, Cambridge: Polity Press, 1992.
- BOURDIEU P., Jean-Claude Passeron, *Yeniden Üretim*, çev. Aslı Sümer, Levent Ünsaldı, Özlem Akkaya, Ankara: Heretik Yayıncılık, 2015.
- BOURDIEU P., Loic Wacquant, *Düşünümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, çev. Nazlı Öktem, İstanbul: İletişim Yayınları, 2016.
- BOURDIEU P., *Pascalian Meditations*. Cambridge: Polity Press, 2000, ss. 148-149.
- BOURDIEU P., *Toplumbilim Sorunları* (Çev: Işık Ergüden) İstanbul: Kesit Yayıncılık, 1997, ss. 87-90.
- BOURDIEU P., Terry Eagleton, *Bir Röportaj: Doxa (Kanaat) ve Sıradan Yaşam*, İdeolojiyi Haritalamak, (Çev. Sibel Kibar), Dipnot Yayınları, Ankara, 2013.
- BOURDIEU P., Jean-Claude Passeron, *Yeniden Üretim*, Ankara: Heretik Yayıncılık, Çev. Aslı Sümer, Levent Ünsaldı, Özlem Akkaya, 2015.
- BOURDIEU P., *Eril Tahakküm*, Bağlam Yayıncılık, Çev. Bediz Yılmaz, 2014.
- BOURDIEU P., *Social Space and Symbolic Power*, Sociological Theory, Cilt:7, Sayı:1, 1989, ss. 180-181.
- BOURDIEU P., *Language and Symbolic Power*, Cambridge, UK: Polity Press, Çev. Gino Raymond, Matthew Adamson, 1991, ss. 163-164.
- BOURDIEU P., “Rethinking the State Genesis and Structure of the Bureaucratic Field, Sociological Theory”, Sayı: 12/1, *American Sociological Association*, Washington DC, 1994, ss. 7.
- BOURDIEU P., Loic Wacquant, *Düşünümsel Bir Antropoloji için Cevaplar*, (çev: Nazlı Ökten), İletişim Yayınları, İstanbul, 2010, ss. 167.
- BOURDIEU P., *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*, USA, New York: The New York Press, 1998.
- BOURDIEU P., *Language and Symbolic Power*, Cambridge, UK: Polity Press, Çev. Gino Raymond, Matthew Adamson, 1992, ss. 163-164.
- BOURDIEU P., *The Forms of Capital*, New York: Greenwood, Ed. J. Richardson, 1986, ss. 241-258.
- BURAWOY M., *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.
- BURAWOY M., *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.
- CHIA R., “From modern to postmodern organizational analysis”, *Organization Studies* 16(4), 1995, ss. 580-602.
- CALHOUN C., ‘Pierre Bourdieu’, In Ritzer, G. (Ed.), *The Blackwell Companion To Major Contemporary Social Theorists*, Malden; Oxford: Wiley-Blackwell, 2003, ss. 274-309.
- CALHOUN C., *Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları*, Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, Der. Güney Çeğin vd., İletişim Yayınları, İstanbul, 2007, ss. 89.
- CALHOUN C., *Bourdieu Sosyolojisinin Ana Hatları*, Güney Çeğin vd. (Der.), Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdieu Derlemesi, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, ss. 77-129.
- CHARMAZ K., *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*, London: Sage Publication, 2006.

- COLADO E.I., "Is there any future for critical management studies in Latin America? Moving from epistemic coloniality " trans-discipline". *Organization*, 15(6),2008,ss. 932-935.
- COLAGUORİ C., "Symbolic Violence and the Violation of Human Rights: Continuing the Sociological Critique of Domination", *International Journal of Criminology and Sociological Theory*, Vol. 3, No. 2, 2010, ss.388-400.
- COOPER R., BURRELL G., "Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction", *Organizational Studies*, c.9, Sayı 1, 1988,ss.91-112.
- CRESWELL J.W., *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*. Ankara : Siyasal Kitabevi, 2013.ss.77.
- CRESWELL J.W., *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, (S. B. Demir, Çev.), Ankara: Eğiten Kitap, 2014,ss.14.
- CRESWELL J.W., *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fourth Edi). Boston: Pearson Education,2012,ss.244.
- DİMAGGİO P.J.,POWELL W.W., "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields", *American Sociological Review*,48, 1983, ss.147-160.
- EAGLETON T., *İdeoloji ve İdeolojinin Batı Marksizmindeki Serüveni*, Ankara: Dipnot Yayınları, Ed. Slavoj Zizek, Çev. Sibel Kibar, 2013, ss.339.
- Economics Week , *Human Resource Management; Research from R. Delbridge and co-Authors Yields New Data on Human Resource Management*, 2010,ss. 101.
- EMİRBAYER M. , *İlişkisel Bir Sosyoloji İçin Manifesto. Tözcülüğün Tasfiye-si. İlişkisel Sosyolojide Temel Yaklaşımlar*.(Editör: Güney Çeğin-Emrah Göker). Ankara: Notabene,2012.
- EROĞLU D., "Cumhuriyet Döneminde Sembolik Şiddetin Kurumsallaşması: Erken Cumhuriyet Dönemi Gazetelerinde Kadın Tasavvuru", *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara, 2015.ss.70.
- FERNANDES M., "Big Change Question" *Journal of Educational Change*,2003, 4, ss.181–193.
- FOUCAULT M. , *İktidarın Gözü*, çev. I. Ergüden, Seçme Yazılar 4. ,Der. I. Ergüden ve T. Birkan, İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 3. Bs.,2012.
- FOURNİER V., GREY C. ,*At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies*, Vol. 53 (1),2000,ss. 7-32.
- GEUSS R., *Eleştirel Teori: Habermas ve Frankfurt Okulu*, çev. Ferda Keskin, İstanbul: Ayrıntı Yayınları,2002, ss.85.
- GREY C., WİLLMOTT H., 'Introduction', *Critical Management Studies: A Reader* , Oxford:Oxford University Press,2005,ss.1-15.
- GOLSHORKİ D., LECA B., M. Lounsbury, C. Raminez, "Analysing, accounting for and unmasking domination: On our Role as Scholars of Practice, Practitioners of Social Science and Public Intellectuals", *Organization*, 16, 2009, ss. 779-797.
- GRUGULİS I., STOYANOVA D., "Social capital and networks in film and TV: Jobs for the boys?" *Organization Studies*, 33, 2012, ss. 1311-1331.
- HABERMAS J., *Toward a Rational Society*, çev. J. J. Shapiro, Boston: Beacon Press, 1970.
- HALİT K., AKGÜN A.E., KOÇOĞLU İ. ,*Örgüt Teorisi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss. 317.
- HARKER R., MAY S.M., "Code and Habitus: Comparing the Accounts of Bernstein and Bourdieu", *British Journal of Sociology of Education*, Sayı: 14/2, Taylor&Francis Group.
- HARRİNGTON S., WARREN S., RAYNER C. , "Human Resource Management practitioners' responses to workplace bullying: Cycles of symbolic violence", *Organization* , Vol. 22(3),2015,ss. 368–389.
- İRTİŞ V., "Çocuk Ceza Adaletini Çifte Şiddet Bağlamında Düşünmek", *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi*, sy. 24, *İstanbul Barosu Yayınları*, İstanbul 2012, ss. 48.
- JENKİNS R., *Pierre Bourdieu*. New York: Routledge,1992, ss.104-105.

- JONES R., CUSHION C., “Power, Discourse, and Symbolic Violence in Professional Youth Soccer: The Case of Albion Football Club University of Wales Institute”, *Cardiff Sociology of Sport Journal*, 2006, 23, ss.142-161.
- KALFA S., WILKINSON A., GOLLAN P.J., “The Academic Game: Compliance and Resistance in Universities”, *Work, Employment and Society*, 2018, Vol. 32(2), ss. 274–291.
- KARAKAYALI N. , “Bourdieu, Adorno ve Sosyolojik Düşüncenin Sınırları” (der.) Güney Çeğin, Emrah Göker, Alim Arlı ve Ümit Tatlıcan, *Ocak ve Zanaat: Pierre Bourdie Derlemesi* içinde, İletişim yayınları, İstanbul, 2007, ss.230.
- KARATAŞ Z., “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, C. 1, S. 1, 2015, ss. 69.
- KEARNS P., *HR Strategy (Second Edition) Creating Business Strategy with Human Capital*. Taylor & Francis Ltd, 2010.
- KESKİN H., E. AKGÜN A.E., KOÇOĞLU İ. , Örgüt Teorisi, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.
- KILIÇ H. İ. , “Kamusal Ve Siyasal Alana Bir Müdahale Biçimi Olarak Sosyal Bilim Pratiği: Pierre Bourdieu Sosyolojisinde” *Dünyanın Sefaleti” Örneği. Sos-yoloji Notları*, 1(1), 2017, ss.13-23.
- KNIGHTS D., WILLMOTT H., “Power and subjectivity at work: from degradation to subjugation”, *Sociology*, 23(4), 1989, ss.535-58.
- KOYTAK E., “Tahakküme Hükmetmek: Bourdieu Sosyolojisinde Toplum Ve Bilim İlişkisi”, *Sosyoloji Dergisi*, 3(25), 2012, ss. 85-101.
- KÖSE H., *Bourdieu Medyaya Karşı, Papirüs Yayınevi*, İstanbul, 2004, ss.57.
- MARSH D., Gerry Stoker, *Theory and methods in political science*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010, ss.255-256.
- MCKINLAY A., STARKEY K., “Managing Foucault: Foucault, Management And Organization Theory” , Londra: Sage, 1998, ss.1-13.
- MCNAY L., Gender, Habitus and The Field: Pierre Bourdieu and the Limits of Reflexivity, *Theory, Culture and Society*, 16(1), 1999, ss. 11-95.
- MİCHAUS Y., Şiddet-Cep Üniversitesi, İstanbul: İletişim Yayınları, 1986, Çev. Cem Muhtaroglu, 1986, ss.124.
- MİNGERS J., “What is to be critical? Teaching a critical approach to management undergraduates”, *Management Learning*, 31, 2000, ss. 219–237.
- MİR R., MİR A., “The colony writes back: Organization as an early champion of non-Western organization theory”, *Organization*, 20(1), 2013, ss. 91-101.
- MOI T., Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture, *Papers from the Commonwealth Center for Literary and Cultural Change*, Sayı: 22/4, The Johns Hopkins University Press, Maryland, 1991.
- MUMBY D., “Communication and Power in Organizations: Discourse, Ideology, and Domination”, *Norwood, NJ: Ablex*, 1988.
- NAMEY E., GUEST G., MCKENNA K., CHEN M., Evaluating bang for the buck: a cost-effectiveness comparison between individual interviews and focus groups based on thematic saturation levels”, *Am J Eval*, 2016, 37(3), ss.425-440.
- ÖZBİLGİN M., TATLI A. , “An emic approach to intersectional study of diversity at work: a Bourdieuan framing”. *International Journal of Management Reviews*, 14, 2012, ss.180-200.
- ÖZBİLGİN M., TATLI A. , “Book Review Essay: Understanding Bourdieu’s Contribution to Organization and Management Studies”, *Academy of Management Review*, Vol. 30, No. 4, 2005, ss. 855–877.
- ÖZEN Ş., DİRLİK S., Yönetim ve Örgüt Araştırmalarında Toplumsal Bağlam, Ankara: İmge Kitabevi, 1. Baskı, 2003, ss.166.
- ÖZKAN M.K., “Understanding relational qualities of entrepreneurial learning: towards a multi-layered approach”, *Entrepreneurship & Regional Development*, 23, 2011, ss. 877-906.

- ÖZSÖZ C., Pierre Bourdieu Sosyolojisi ve Sembolik Şiddet, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009, ss.35.
- PARKER M., *Writing Critical Management Studies, Critical Management Studies – A Reader*. Editör: Christopher GREY ve Hugh WILLMOTT, Oxford, 2005, ss. 353-363.
- PATTON M.Q., *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.). Ankara: Pegem Akademi, 2014, ss.104.
- PRIETO L., WANG L., “Strategizing of China's major players: a Bourdieusian perspective” *Journal of Organizational Change Management*, 23, 2010, ss. 300-24.
- RON K., ROBINSON S., “Leadership as an Elite Field: Scottish Banking Leaders and the Crisis 2007-2009”, *Leadership*, 2011, ss. 7.
- ROSE N., *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*, Londra: Routledge, 1990.
- SAMBROOK S., A “critical” time for HRD? , *Critical Human Resource Development*. (Eds.) K. Trehan, C. Rigg ve J. Stewart. Bradford, England: Emerald Group Publishing, 2004, ss. 611-624.
- SAUNDERS B., SIM J., KINGSTONE T., BAKER S., WATERFIELD J., BARTLAM B., “Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization”, *Qual Quan*, 2018, 52(4), ss.1893-1907.
- SEYMEN O.A., “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Performansının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Model Önerisi,” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, ss. 7.
- SILVA E., WARDE A., Introduction: The Importance Of Bourdieu, Routledge, 2010.
- SMALLMAN C., “A Process Thought Perspective on Critical Management Inquiry”, Proceedings of the Academy of Management Conference, Honolulu, Hawaii, USA, 2005.
- SMITH J., OSBORN M., “Interpretative Phenomenological Analysis”, In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*, Thousand Oaks: Sage, 2003, ss.54.
- SOTİRİN P., TYRELL M., “Wondering About Critical Management Studies”, *Management Communication Quarterly*, Vol 12 (2), 1998, ss.303-336.
- STEFFY B., GRİMES A., “A critical theory of organization science”, *Academy of Management Review*, 11(2), 1986, ss.322–336.
- SWARTZ D., *Kültür ve İktidar*, çev. Gen E., 1.Baskı., İstanbul: İletişim Yayınları, 2011.
- SWARTZ D., *Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu'nun Sosyolojisi*, çev. Elçin Gen, İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, ss. 120-129.
- TATLİCAN Ü., GÜNEY ÇEĞİN G., Bourdieu ve Giddens: habitus veya yapının ikiliği. G. Çeğin, E. Göker, A. Arlı ve Ü. Tatlıcan (Der.), Ocak ve zanaat: Pierre Bourdieu derlemesi, İstanbul: İletişim, 2014, ss.303-376.
- THOMPSON P., David McHugh, *Work Organizations: A Critical Introduction*. London: Macmillan Business, 1995.
- TOMLINSON M., O'REILLY D., MIKE WALLACE W., “Developing Leaders as Symbolic Violence: Reproducing Public Service Leadership Through the (Misrecognized) Development of Leaders' Capitals”, *Management Learning*, 2013, 44(1), ss.81-97.
- TOPÇU G., MUHSİN MURAT YAŞLIOĞLU M.M., “Sembolik (Simgesel) Şiddeti Eleştirel Yönetim Perspektifinde Değerlendirmek ve Mücadele Etmek Mümkün mü?”, *İktisat, İşletme ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(1), 2022, ss.121-123.
- TOWNLEY B., “Reframing Human Resource Management: Power and the Subject at Work”, Londra: Sage, 1994.
- TREHAN K., RİGG C., STEWARD J., “A critical turn in human resource development”, *Critical Human Resource Development*, Eds: K. Trehan, C. Rigg ve J. Stewart. Bradford, England: Emerald Group Publishing, 2004, ss. 608-610.
- TREHAN K., RİGG C., STEWARD J., “Critical Human Resource Development”, *International Journal of Training and Development*, 10 (1), 2006, ss. 2-3.

- TUNÇ S., “Bir İktidar Aracı Olarak Ev: Geriye Kalan ve Öldüren Cazibe'de "Eril Tahakküm" ve "Öteki Kadınlar””, Kadın/Woman, Cilt:21, Sayı:2, 2000, ss.167-186.
- VALLAS S., Power in the Workplace: The Politics of Production at AT& T, Albany, NY: State University of New York Press,1993.
- VİNCE R., MAZEN A., “Violent Innocence: A Contradiction at the Heart of Leadership”, Organization Studies, Vol. 35(2),2014,ss. 189–207.
- VORONOV M., “Toward Engaged Critical Management Studies”, Organization, Volume 15, 2008, ss.939–945.
- VORONOV M., DE CLERCG, “The role of domination in newcomers’ legitimation as entrepreneurs” Organization, 16, 2009, ss.799-827.
- WACQUANT L., “On the tracks of symbolic power: prefatory notes to Bourdieu's ‘State Nobility’”, Theory, Culture and Society ,10, 1993,ss.1-17.
- WALL N.E., “A critical analysis of the theories, models, and policies of educational administration”, Unpublished Master Thesis. University of New Brunswick: New Brunswick,2001.
- WATSON T. , “Towards a Managerially Relevant but NonManagerialist Organization Theory”, der. J. Hassard ve M. Parker, Towards a New Theory of Organizations, Londra: Routledge,1994,ss.209-224.
- WESTWOOD R., JACK G., KHAN F.R., FRENKEL M., “Situating core-peripheral knowledge in management and organization studies”, Core-periphery relations in organization studies,Palgrave Macmillian,2014,ss.1-32.
- WICKERT C., S.M., “Towards a Progressive Understanding of Performativity in Critical Management Studies”, Christopher Wickert VU University Amsterdam, the Netherlands Stephan M Schaefer Human Relations, 2015, Vol. 68(1),ss. 107–130
- WILLMONT H., ADLER P., FORBES L., Critical Management Studies, Taylor & Francis Group, LLC,2007.
- WILLMONT H., ADLER P., FORBES L., “Critical Management Studies”, Academy of Management Annals, 1 (1), 2008, ss.119-179.
- YARDIM M., “Malik Bin Nebi’nin Sömürülebilirlik ve Bourdieu’nün Sembolik Şiddet Kavramları Işığında Aşağılık Kompleksi”, *Mukaddime*, 12(1), 2021, ss.172-193.
- YILDIRIM A., ŞİMŞEK H., Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık,2008,ss.40-41.
- YILDIRIM E. ,Örgüt Kuramında Yeni Gelişmeler: Postmodern ve Eleştirel Bakış, eds. Sargut, A. Selami - Şükrü Özen, Örgüt Kuramları, Ankara: İmge Kitabevi,2007, ss. 379-406.
- YILMAZ C., “Bourdieu’da Temel Kavramlar ve Simgesel Şiddet Analizi”, *Habitus Toplum Bilim Dergisi*, Sayı:1, 2020, ss. 161-179.

EKLER

EK-1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Sayın Katılımcı,

Bu görüşme, Bursa Uludağ Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda Doktora Programı bünyesinde Prof. Dr. Yücel SAYILAR danışmanlığında yürütülen “İşletme Organizasyonlarında Sembolik Şiddet: Türkiye’de Beyaz Yaka Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” başlıklı doktora tezine veri toplamak amacıyla yapılmaktadır.

Araştırmanın amacı, ülkemizde beyaz yaka çalışanların sembolik şiddete maruz kalıp kalmadıklarını, kalıyorlarsa sembolik şiddetin hangi olgular üzerinden gerçekleştirildiğini tespit edebilmektir.

Bu bağlamda sizlerin araştırmaya gönüllü olarak katılımınız ve dile getireceğiniz görüşler araştırma konusunun aydınlatılabilmesi için oldukça önemlidir. Araştırma sonunda elde edilen bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Görüşme sırasında sizlerden hiçbir kişisel bilgi talep edilmeyecektir. Araştırmanın analizlerinin sağlıklı bir biçimde yapılabilmesi ve sonuçların doğru biçimde yorumlanabilmesi adına görüşmeyi ses kaydına almak istiyorum. Bunu onaylıyor musunuz? Fikrinizi değiştirmeniz durumunda sizinle yapılan görüşmenin tüm verileri silinecek ve araştırmada kullanılmayacaktır.

Bu çalışmaya gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Nilay ORBAY İÇAÇAN
Bursa Uludağ Üniversitesi

- 1- Çalıştığınız kurum hangi sektörde yer alıyor?
- 2- Hangi pozisyonda çalışıyorsunuz?
- 3- Kaç yıllık iş tecrübeniz var?
- 4- Çalıştığınız İşletmeyi nasıl tanımlarsınız?
- 5- İş yerinde kendinizi nasıl hissediyorsunuz?
- 6- İş yaşamında ne tür baskılarla karşılaşıyorsunuz?
- 7- Çalıştığınız iş yerinde en çok kullanılan kelimeler, cümleler, ifadeler nelerdir?
- 8- Birlikte çalıştığınız yöneticiyi nasıl tanımlarsınız?
- 9- Yöneticinize karşı ne hissediyorsunuz?
- 10- Yöneticiniz ile en çok yaşadığınız sorunlar nelerdir?
- 11- İş hayatında Kendinizi anlatmanız istense, kendinizi nasıl tanımlarsınız?
- 12- Fazla mesai yapıyor musunuz? Yapıyorsanız kendi isteğinizle mi yapıyorsunuz yoksa yapmak zorunda mısınız?
- 13- Kurum içerisinde “biz” olarak ifade ediliyor musunuz? Biz bir aileyiz, bir biz takımımız gibi söylemler söz konusu mudur? Siz kendinizi bu “biz” kavramı içerisinde hissediyor musunuz?
- 14- Kurum içerisinde İnsan kaynakları departmanı size neler söylüyor, neler yapmanızı istiyor? Yaptıklarınız ya da yapmak zorunda olduklarınız Kendinizi nasıl hissettiriyor? İnsan kaynaklarının size Verdiği/ vermek istediği bir mesaj olduğunu düşünüyor musunuz varsa ne mesaj vermek istiyor olabilir? İK, kurum içerisinde en çok ne söylüyor? İK'nın biz bir aileyiz söylemi söz konusu mudur?
- 15- İnsan kaynaklarının ideal çalışan profili nedir? Siz bu profile ne kadar uygun olduğunuzu düşünüyorsunuz? Uygun olmak/ uygun olmamak size ne hissettiriyor?

EK-2: Katılımcı Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Sektör	Pozisyon	İş Tecrübesi
1	Erkek	Kimya	Yönetici	15 yıl
2	Erkek	Kimya	Satış Sorumlusu	11 yıl
3	Erkek	Kimya	Satış Sorumlusu	10 yıl
4	Kadın	Otomotiv	Uzman	12 yıl
5	Kadın	Yazılım	Uzman	10 yıl
6	Kadın	Sigorta	Müdür Yard.	18 yıl
7	Erkek	Otomotiv	Uzman	15 yıl
8	Erkek	Otomotiv	Uzman	13 yıl
9	Kadın	Finans	Uzman	14 yıl
10	Erkek	Havacılık	Yönetici	25 yıl
11	Erkek	Otomotiv	Yönetici	20 yıl
12	Kadın	Otomotiv	Yönetici	18 yıl
13	Erkek	Otomotiv	Uzman	12 yıl
14	Kadın	Finans	Yönetici	10 yıl
15	Erkek	Otomotiv	Satınalma Uzm.	26 yıl
16	Erkek	Otomotiv	Uzman	14 yıl
17	Kadın	Havacılık	Lider	11 yıl
18	Kadın	Yazılım	Uzman Yard.	13 yıl
19	Kadın	Sigorta	Müdür	19 yıl
20	Erkek	Otomotiv	Uzman Yard.	15 yıl
21	Kadın	Otomotiv	Yönetici	21 yıl
22	Kadın	Otomotiv	Uzman	13 yıl
23	Kadın	Sigorta	Yönetici	15 yıl
24	Erkek	Yazılım	Yönetici	18 yıl
25	Kadın	Finans	Satış Sorumlusu	10 yıl
26	Kadın	Otomotiv	Uzman	11 yıl
27	Erkek	Otomotiv	Uzman Yrd.	12 yıl

ÖZGEÇMİŞ			
Adı-Soyadı	Nilay		ORBAY İÇAÇAN
Doğum Yeri ve Yılı			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı		Kurum Adı
Lise	2000	2004	Özel Namık Sözeri Lisesi
Lisans	2004	2008	Marmara Üniversitesi
Yüksek Lisans	2011	2013	Bahçeşehir Üniversitesi
Doktora	2018	2024	Bursa Uludağ Üniversitesi
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama - Ayrılma Yılı		Çalışılan Kurumun Adı
1.	2012	2017	Bursa Faruk Saraç Tasarım Meslek Yüksekokulu
2.	2017		Bursa Uludağ Üniversitesi
Üye Olduğu Bilimsel ve Meslekî Kuruluşlar			
Katıldığı Proje ve Toplantılar			
Yayınlar:	<p>Orbay İçaçan, N. M. & Kartalkaya, K. (2023).Kadın Çalışanların Cinsiyet Rolüne Göre Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Bursa İmalat Sektörü Üzerine Bir Araştırma. <i>Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi</i>, 9(4), 95-104.</p> <p>Orbay İçaçan, N. M. & Kartalkaya, K. (2023).Çeşitlilik Yönetimi ve Sembolik Şiddet İlişkisi. <i>Sosyal Gelişim Dergisi</i>, 1(2), 237-246.</p>		
Diğer:			
İletişim (e-posta):			
		Tarih İmza Adı-Soyadı	Nilay ORBAY İÇAÇAN

